
ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΘΕΜΑΤΩΝ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ



ΟΔΗΓΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

για την απασχόληση
των ατόμων με αναπηρία



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Έκδοση:



**Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων
με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.)**

Κεντρικά γραφεία: Ελ. Βενιζέλου
236, Τ.Κ. 163 41, Ηλιούπολη

Τηλ.210 9949837, e-mail:

esaea@otenet.gr,

www.esamea.gr,

www.paratiritirioanapirias.gr

Αθήνα, 2019

Η παρούσα έκδοση συγχρηματοδοτήθηκε από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό ταμείο) στο πλαίσιο της Πράξης «Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας» που εντάσσεται στους Άξονες Προτεραιότητας: 1 «Συστημικές Παρεμβάσεις των θεσμών της αγοράς εργασίας και της πρόνοιας», 4 «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού στην Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας» και 5 «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου» του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020»

ISBN (έντυπο βιβλίο): 978-618-5124-09-0

ISBN (e-book PDF): 978-618-5124-23-6

Επιμέλεια εντύπου:

eIKONA
ΚοιΣΠΕ Αθηνών

Κοι.Σ.Π.Ε. ΑΘΗΝΩΝ

«Η ΕΙΚΟΝΑ»

Μεσογείων 154, Αθήνα 11527

Τηλ.: 210 7473951,

Fax: 210 7474072

e-mail:

koispeeikona@outlook.com.gr

Παραγωγή Προσβάσιμης
Έκδοσης LargePrint (PDF):

infalia

INFALIA PC

ΒΕΠΕ Θεσσαλονίκης (κτίριο Γ2),

Πυλαία 55535

Τηλ.: 2310 365180,

e-mail: info@infalia.com

Ιστοσελίδα: www.infalia.com

Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	3
1. Ορίζοντας την αναπηρία	6
2. Ποιά είναι η δική σου στάση απέναντι στην αναπηρία;.....	9
3. Από τους μύθους στην πραγματικότητα	11
4. Οφέλη από την ένταξη των ατόμων με αναπηρία	13
5. Η σχέση της αναπηρίας με το περιβάλλον.....	15
6. Εμπόδια και εργαλεία για την καταπολέμησή τους.....	17
6.1 Γενικά εμπόδια	17
6.2 Ειδικά εμπόδια ανά κατηγορία αναπηρίας	19
6.2.1	Άτομα με κινητικές αναπηρίες 19
6.2.2	Άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες 20
6.3 Προσβασιμότητα κτιριακών υποδομών, υπηρεσιών, αγαθών	21
6.4 Παροχή «εύλογων προσαρμογών».....	23
6.4.1	Παραδείγματα «εύλογων προσαρμογών» 26
6.4.2	Παραδείγματα «εύλογων προσαρμογών» ανά κατηγορία αναπηρίας.....30

6.4.2.1	Εύλογες προσαρμογές για άτομα με κινητική αναπηρία	30
6.4.2.2	Εύλογες προσαρμογές για άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες.....	31
6.5	Συνοπτική παρουσίαση βασικού νομοθετικού πλαισίου και προδιαγραφών για την προσβασιμότητα και τις εύλογες προσαρμογές.....	34
7.	Για μια επιχείρηση φιλικότερη στα άτομα με αναπηρία/ χρόνιες παθήσεις.....	35
7.1	Χάραξη στρατηγικής για την ένταξη της διάστασης της αναπηρίας στη φιλοσοφία της επιχείρησής σας	36
7.2	Πώς να προσελκύσετε και να διατηρήσετε εργαζόμενους με αναπηρία/χρόνια πάθηση	40
8.	Συνέβαλε και εσύ στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση στον κόσμο της εργασίας.....	43
9.	Παράρτημα Λίστα ελέγχου - Κατά πόσο η επιχείρησή σας είναι φιλική στα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση;.....	48

ΠΡΟΛΟΓΟΣ



Το «Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας» της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) αποτελεί τον επιστημονικό και ερευνητικό βραχίονα της Συνομοσπονδίας που ενδυναμώνει τη θεσμική ικανότητα του φορέα ως προς την αποτελεσματική προστασία και προώθηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους στη χώρα. Το Παρατηρητήριο έχει ως σκοπό να παράγει έγκυρη πληροφόρηση, τεκμηρίωση και επιστημονική γνώση για τα θέματα της αναπηρίας, και να συμβάλει στη διαμόρφωση πολιτικών που θα εξασφαλίσουν ίσα δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και τις οικογένειές τους. Προκειμένου να υπηρετήσει τον σκοπό του, το Παρατηρητήριο αναπτύσσει πολύπλευρες δράσεις επιστημονικής/ερευνητικής φύσης, δράσεις ενημέρωσης και συμβουλευτικής καθοδήγησης προς τους πολίτες με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, καθώς και ενέργειες δικτύωσης και δημοσιότητας.

Ο παρόν οδηγός (Π4.7) αποτελεί μέρος μια σειράς 5 σύντομων οδηγιών που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο του Π.Ε. 4 του Υποέργου 1 «Σχεδιασμός και Λειτουργία του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας» της Πράξης «Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας» του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση 2014-2020», με συγχρηματοδότηση από την Ελλάδα και από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Ο οδηγός εκπονήθηκε με σκοπό να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει τους επιχειρηματίες και τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων (π.χ. Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού) στο ζήτημα της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις. Φιλοδοξεί να συμβάλει στη διευκόλυνση της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στον κόσμο της εργασίας μέσω: α) της παροχής ενημέρωσης σχετικά με την αναπηρία και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, β) της άρσης εσφαλμένων στερεοτυπικών αντιλήψεων σε βάρος των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις και γ) της υπόδειξης τρόπων ένταξης της διάστασης της αναπηρίας στην εταιρική κουλτούρα.

Μέσω του οδηγού επιχειρείται μια παρέμβαση σε τρία επίπεδα: σε επίπεδο γνώσεων, στάσεων και δεξιοτήτων. Όσον αφορά στο πρώτο επίπεδο, ορίζεται η αναπηρία, διασαφηνίζονται βασικές έννοιες που συνήθως συγχέονται, παρουσιάζονται οι σημαντικότερες νομοθετικές διατάξεις, τα εμπόδια ανά κατηγορία αναπηρίας καθώς και οι τρόποι άρσης αυτών. Όσον αφορά στο δεύτερο επίπεδο, παρουσιάζονται οι μύθοι που επικρατούν γύρω από τα ζητήματα της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, τα κοινωνικά οφέλη από την εργασιακή ένταξή τους, η μετάβαση από το ιατρικό στο κοινωνικό μοντέλο προσέγγισης της αναπηρίας, καθώς και η δικαιωματική προσέγγιση του ζητήματος της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία. Όσον

αφορά στο τρίτο επίπεδο, προτείνονται τρόποι και εργαλεία ένταξης της διάστασης της αναπηρίας στη φιλοσοφία, τις πολιτικές και τις πρακτικές της επιχείρησης. Ο οδηγός μπορεί, επίσης, να φανεί χρήσιμος στους κοινωνικούς εταίρους που εκπροσωπούν τον κόσμο της εργασίας, στις οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις και των οικογενειών τους, καθώς και στους ίδιους τους εργαζόμενους, με ή χωρίς αναπηρία/χρόνια πάθηση.

Ιωάννης Βαρδακαστάνης
Πρόεδρος Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία
(Ε.Σ.Α.μεΑ.)

1. Ορίζοντας την αναπηρία

Στο ελληνικό νομικό πλαίσιο, ως «Άτομα με Αναπηρία» νοούνται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, νοητικές ή αισθητηριακές δυσχέρειες, οι οποίες, σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, ιδίως θεσμικά, περιβαλλοντικά ή εμπόδια κοινωνικής συμπεριφοράς, δύναται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων αυτών στην κοινωνία, σε ίση βάση με τους άλλους (ν.4488/2017, άρθρο 60).

Οι αναπηρίες μπορεί να είναι εκ γενετής ή επίκτητες (π.χ. ατυχήματα), προσωρινές ή μόνιμες, ορατές ή μη ορατές, ελαφριές ή βαριές (ανάλογα με το ποσοστό) και μπορεί να έχουν μεγάλες ή μικρές επιπτώσεις στη ζωή ενός ατόμου. Οι επιπτώσεις εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες, όπως κοινωνικούς, οικονομικούς, ψυχολογικούς κ.λπ.

Οι βασικές κατηγορίες στις οποίες ταξινομούνται οι διάφορες αναπηρίες είναι οι εξής:

- *Κινητική αναπηρία* (π.χ. άτομα με τετραπληγία, παραπληγία, απουσία άνω ή κάτω άκρων κ.λπ.).
- *Αισθητηριακή αναπηρία* (π.χ. κωφοί, βαρήκοοι, τυφλοί ή άτομα με προβλήματα όρασης).
- *Ψυχική αναπηρία* (π.χ. άτομα με μανιοκατάθλιψη, σχιζοφρένεια κ.λπ.).
- *Νοητική/γνωστική/αναπτυξιακή αναπηρία* (π.χ. άτομα με αυτισμό).
- *Άλλες αναπηρίες* (π.χ. άτομα με σύνδρομο Down).

- *Χρόνιες παθήσεις* (π.χ. άτομα με θαλασσαιμία, νεφροπάθεια, σακχαρώδη διαβήτη).
- *Βαριές και πολλαπλές αναπηρίες.*

Δεν λέμε...	<i>... αλλά λέμε ...</i>
άτομο/α με ειδική/ές ανάγκη/ες, άτομο/α με ειδική/ές ικανότητα/ες, μειονεκτούντα άτομα, ανίκανο/α άτομο/α, ανήμπορο/α άτομο/α, ανάπηρος/οι	άτομο/α με αναπηρία/ες, άτομο/α με χρόνια/ες πάθηση/σεις
καθλωμένος/η σε αναπηρική καρέκλα	χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου
άτομο με νοητική καθυστέρηση, διανοητικά καθυστερημένος/η	άτομο με νοητική αναπηρία
κωφάλαλος	κωφός/η ή βαρήκοος/η
αόμματος/η	τυφλός/η ή άτομο με προβλήματα όρασης
κατάκοιτος/η	άτομο με βαριά αναπηρία

Κάθε άτομο με αναπηρία είναι μοναδικό, όπως άλλωστε κάθε άνθρωπος. Το γεγονός ότι δύο άτομα έχουν το ίδιο είδος αναπηρίας και το ίδιο ποσοστό δεν σημαίνει ότι:

- βιώνουν την αναπηρία τους με τον ίδιο τρόπο,
- σκέφτονται και ενεργούν με τον ίδιο τρόπο,
- έχουν ακριβώς τις ίδιες ικανότητες ή παρουσιάζουν τις ίδιες ελλείψεις.

Είναι σημαντικό, όταν γράφουμε και μιλάμε για τα άτομα με αναπηρία, η έννοια του ατόμου να προηγείται της αναπηρίας ως ακολούθως: **άτομο/α** με αναπηρία.

**Άτομα με αναπηρία και χρόνια πάθηση:
ένα μεγάλο εργατικό δυναμικό - ένα μεγάλο
καταναλωτικό κοινό**

Το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία στη χώρα (δηλαδή με μακροπρόθεσμο περιορισμό της συνήθους δραστηριότητας λόγω προβλημάτων υγείας) ανέρχεται στο 24,7% του πληθυσμού ηλικίας 16 ετών και άνω, δηλαδή 2.231.197 σε σύνολο 9.016.247 ατόμων. Εξ αυτών, 1.014.177 άτομα, δηλαδή το 11,2% του συνολικού πληθυσμού (16+), αντιμετωπίζουν σοβαρής μορφής περιορισμό στην δραστηριότητά τους, ενώ 1.217.020 άτομα (13,5%) εκτιμάται ότι έχουν επίσης περιορίσει τη δραστηριότητά τους λόγω προβλήματος υγείας, «αλλά όχι πάρα πολύ». Το 5,3% των νοικοκυριών αναφέρουν ότι έχουν μέλος ή μέλη με αναπηρία ποσοστού 67% και άνω.

(ΠΗΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης 2016/ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ: Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας-Ε.Σ.Α.μεΑ.).

2. Ποιά είναι η δική σου στάση απέναντι στην αναπηρία;

Μελέτησε τις παρακάτω φράσεις/στάσεις.

A. Φράση/Στάση 1^η: *Δεν πρέπει το κανάλι μας να προσλαμβάνει άτομα με αναπηρία από τη στιγμή που πρόκειται για άτομα με προβλήματα υγείας. Εάν θέλει η εταιρία μας να συμβάλλει στην ενίσχυση του εισοδήματος αυτών και των οικογενειών τους, ας διοργανώσει έναν τηλεμαραθώνιο αγάπης.*

B. Φράση/Στάση 2^η: *Για να μπορέσει ο συνάδελφος μετά την απώλεια της όρασής του να ανταποκριθεί στα εργασιακά του καθήκοντα, πρέπει η εταιρεία μας να εγκαταστήσει στον υπολογιστή του λογισμικό ανάγνωσης οθόνης.*

Γ. Φράση/Στάση 3^η: *Οφείλουμε να αποδείξουμε εμπράκτως ότι αναγνωρίζουμε το ανθρώπινο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, προχωρώντας άμεσα σε σχετικές προσλήψεις.*

Ποια από αυτές σας εκφράζει περισσότερο; Αφού επιλέξετε, δείτε παρακάτω τι κρύβεται πίσω από κάθε μια από αυτές.

A. Στο ιατρικό μοντέλο η αναπηρία αντιμετωπίζεται ως «απόκλιση» από αυτό που θεωρείται «κανονικό». Η προσέγγιση αυτή τοποθετεί τα προβλήματα που συνοδεύουν την αναπηρία στο ίδιο το άτομο, αγνοώντας παντελώς την αλληλεπίδραση που υπάρχει με το περιβάλλον. Υπό αυτή την οπτική, η διαχείριση της αναπηρίας οφείλει να επικεντρωθεί στην

αποκατάσταση των λειτουργικών περιορισμών μέσω της ιατρικής θεραπείας και φροντίδας. Στην περίπτωση που αυτή δεν είναι εφικτή, ή που τα άτομα με αναπηρία δεν μπορούν να προσαρμοστούν στις επικρατούσες νόρμες, η κοινωνική απομόνωση είναι αναπόφευκτη. Σε αυτές τις περιπτώσεις προτείνεται ως λύση η φιλανθρωπία και η παροχή προνοιακών επιδομάτων.

▶ **Β. Στο κοινωνικό μοντέλο¹** η αναπηρία δεν αντιμετωπίζεται ως ένα ιατρικό πρόβλημα, αλλά ως πρόβλημα που δημιουργεί η ίδια η κοινωνία. Το γεγονός ότι ένας χρήστης αναπηρικού αμαξίδιου δεν μπορεί να μετακινηθεί μέσα στην πόλη του, δεν θεωρείται φυσικό επακόλουθο αυτής καθ' αυτής της αναπηρίας του αλλά αποτέλεσμα της μη λήψης μέτρων που να καθιστούν το δομημένο περιβάλλον συμβατό με τις ανάγκες του. Στο μοντέλο αυτό η βασική αιτία για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην καθημερινή τους ζωή είναι τα εμπόδια, τα οποία μπορεί να είναι αρχιτεκτονικά (δομημένο περιβάλλον), θεσμικά (νομοθεσία), ιδεολογικά (στερεότυπα, νοοτροπίες, προκαταλήψεις) κ.ο.κ. Κατά συνέπεια, για την άρση όλων των εμποδίων απαιτείται κοινωνική δράση.

▶ **Γ. Με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (2006)** καθιερώνεται η **δικαιωματική προσέγγιση της αναπηρίας**, η οποία βασίζεται

¹ Το μοντέλο αυτό αποτελεί την απάντηση των ακτιβιστών του αναπηρικού κινήματος στην πολύχρονη επικράτηση του ιατρικού μοντέλου της αναπηρίας που οδήγησε τα άτομα με αναπηρία στην απομόνωση και τον διαχωρισμό τους (π.χ. ιδρυματοποίηση, ειδική αγωγή, προστατευμένη απασχόληση) από την υπόλοιπη κοινωνία.

στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας. Η Σύμβαση σηματοδοτεί τη μετάβαση από την αντίληψη των ατόμων με αναπηρία ως αντικειμένων φιλανθρωπίας, θεραπευτικής παρέμβασης και πρόνοιας (ιατρικό μοντέλο) στην αναγνώρισή τους ως υποκειμένων με πλήρη δικαιώματα και ελευθερίες, ικανότητα αυτοπροσδιορισμού και πλήρους συμμετοχής σε όλες τις σφαίρες της οικονομικής, κοινωνικής, πολιτικής και πολιτιστικής ζωής.

3. Από τους μύθους στην πραγματικότητα

➤ **1^{ος} μύθος:** *Το κόστος για την παροχή εύλογων προσαρμογών στους εργαζόμενους με αναπηρία είναι υψηλό.*

Πραγματικότητα: Οι περισσότεροι εργαζόμενοι με αναπηρία/χρόνια πάθηση συνήθως δεν χρειάζονται εύλογες προσαρμογές για να εκτελέσουν τις εργασίες τους, αλλά ακόμη και όταν αυτές απαιτούνται το κόστος τους είναι ιδιαίτερα χαμηλό. Οι περισσότερες εύλογες προσαρμογές αφορούν σε διευθετήσεις που δεν επιφέρουν κανένα πρόσθετο κόστος.

➤ **2^{ος} μύθος:** *Η έλλειψη ικανότητας είναι φυσικό επακόλουθο της αναπηρίας.*

Πραγματικότητα: Η έλλειψη ικανότητας είναι το αποτέλεσμα της ύπαρξης εμποδίων εντός του περιβάλλοντος στο οποίο τα άτομα, με ή δίχως αναπηρία, διαβιούν.

➤ **3^{ος} μύθος:** *Οι εργαζόμενοι με αναπηρία αντιμετωπίζουν περισσότερους κινδύνους ως προς την υγεία και την ασφάλειά τους από ότι οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία.*

Πραγματικότητα: Οι εργαζόμενοι με αναπηρία/χρόνια πάθηση, επειδή έχουν μάθει να διαχειρίζονται την αναπηρία/χρόνια πάθησή τους, έχουν αναπτύξει ποικίλες στρατηγικές αποφυγής/αντιμετώπισης των κινδύνων.

➤ **4^{ος} μύθος:** *Οι εργαζόμενοι με αναπηρία απουσιάζουν περισσότερο συχνά από την εργασία τους από ότι οι υπόλοιποι εργαζόμενοι.*

Πραγματικότητα: Οι έρευνες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία/χρόνια πάθηση παρουσιάζουν σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά απουσίας από την εργασία τους σε σχέση με τους εργαζόμενους δίχως αναπηρία.

➤ **5ος μύθος:** *Υπάρχουν πολύ λίγα άτομα με αναπηρία που είναι εξειδικευμένα και θα μπορούσαν να προσφέρουν υπηρεσίες σε μια επιχείρηση.*

Πραγματικότητα: Η αναπηρία δεν συνιστά έλλειψη ικανότητας. Η πρόοδος στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση και η εξέλιξη της τεχνολογίας έχουν επιτρέψει στα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση να αποκτούν εξειδικευμένη γνώση και δεξιότητες που τα καθιστούν το ίδιο ανταγωνιστικά με τα άτομα χωρίς αναπηρία.

4. Οφέλη από την ένταξη των ατόμων με αναπηρία

Τα οφέλη που μια επιχείρηση μπορεί να αποκομίσει από την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και χρόνια πάθηση είναι τα εξής:

Δυναμική απεύθυνση σε ένα μεγάλο καταναλωτικό κοινό: Η απασχόληση ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση αυξάνει την πιθανότητα προσέλκυσης πελατών με αναπηρία/χρόνια πάθηση -και κατ' επέκταση συγγενών και φίλων τους- και συνεπώς μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην αύξηση του κέρδους της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι με αναπηρία μπορούν να βοηθήσουν μια επιχείρηση στην ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών μάρκετινγκ για την προσέλκυση πελατών με αναπηρία/χρόνια πάθηση, βοηθώντας την επιχείρηση να καταλάβει τις ανάγκες αυτού του καταναλωτικού κοινού, να οικοδομήσει θετικές σχέσεις με τους πελάτες με αναπηρία/χρόνια πάθηση, να σχεδιάσει και να παρέχει στοχευμένες υπηρεσίες και προϊόντα.

Πρόκληση καινοτομίας στην επιχείρηση: Τα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση ως φορείς διαφορετικών εμπειριών μπορούν να συμβάλλουν στη διάχυση της διάστασης της καινοτομίας στην επιχείρηση (π.χ. ανάπτυξη νέων πολιτικών και πρακτικών, παραγωγή υπηρεσιών και προϊόντων νέας γενιάς κ.ά.). Σύμφωνα με τον Δείκτη Ανταγωνιστικότητας Ταλέντων (GTCl) που δημοσιεύει ετησίως το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Διοίκησης Επιχειρήσεων (INSEAD), οι μεγαλύτερες εταιρείες στον πλανήτη επιδιώκουν να στελεχώνουν τις θέσεις

ευθύνης με ανθρώπους που έχουν διαφορετική καταγωγή κοινωνική θέση, σεξουαλικό προσανατολισμό, ηλικία κ.λπ.

Ενίσχυση της εταιρικής εικόνας και φήμης: Η απασχόληση ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση αποτελεί σημαντική επένδυση καθώς συμβάλλει στην αύξηση της φήμης της επιχείρησης ως κοινωνικά ευαισθητοποιημένης, εμπνέοντας με αυτόν τον τρόπο εμπιστοσύνη στους εργαζόμενους, πελάτες και συνεργάτες της, η οποία μεταφράζεται αντίστοιχα σε αύξηση της παραγωγικότητας, διεύρυνση της πελατείας και βελτίωση της συνεργασίας με προμηθευτές και άλλους συνεργάτες της επιχείρησης. Εξαιτίας των αυξημένων απαιτήσεων των νεότερων γενιών για κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις, της ταχείας μετάδοσης των πληροφοριών με τα ηλεκτρονικά μέσα και της αυξημένης δράσης της Κοινωνίας των Πολιτών, η φήμη μιας επιχείρησης ως κοινωνικά υπεύθυνης αποτελεί εκ των ουκ άνευ όρο για την εδραίωση θετικής εταιρικής εικόνας.

Ανάπτυξη των δεξιοτήτων των διευθυντικών στελεχών: Η απασχόληση ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση δύναται να ωφελήσει σημαντικά τα άτομα που βρίσκονται σε ηγετικές/διευθυντικές θέσεις, καθώς συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με την αποτελεσματικότερη διοίκηση της επιχείρησης, τη διαχείριση αλλαγών, τον σχεδιασμό προσβάσιμων θέσεων εργασίας, την αποτελεσματικότερη διαχείριση της διαφορετικότητας των εργαζομένων και την αξιοποίηση του μέγιστου δυνατού των ικανοτήτων τους.

Κοινωνικό όφελος: Η ένταξη των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση στο ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης καταρχάς συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους. Γενικότερα, η ένταξη των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση στην αγορά εργασίας συμβάλλει στη μείωση των ποσοστών ανεργίας και φτώχειας, και συνακόλουθα στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, στην αύξηση της αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών, και κατ' επέκταση στην ενίσχυση της αγοράς, στην αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού και κατά συνέπεια στην ενίσχυση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

5. Η σχέση της αναπηρίας με το περιβάλλον

Σύμφωνα με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, ένα άτομο μπορεί να βιώνει την αναπηρία σε ένα περιβάλλον και όχι σε κάποιο άλλο, ανάλογα με το εάν το περιβάλλον έχει εμπόδια ή διαθέτει τεχνικά βοηθήματα, υποστηρικτική τεχνολογία κ.λπ. Σ' αυτήν τη θεώρηση η «έλλειψη ικανότητας» δεν είναι φυσικό επακόλουθο της αναπηρίας. Η «έλλειψη ικανότητας» συνδέεται με την ύπαρξη **ΕΜΠΟΔΙΩΝ** στο περιβάλλον (φυσικό ή ηλεκτρονικό) εντός του οποίου το άτομο διαβιεί.

Ένα **άτομο με κινητική αναπηρία** βιώνει συνθήκες αναπηρίας σε ένα μη προσβάσιμο περιβάλλον (περιβάλλον με

εμπόδια - π.χ. σκαλοπάτια αντί για ράμπες, έλλειψη χώρου για κίνηση και ελιγμούς, χώροι υγιεινής μικρών διαστάσεων, μικροί ανελκυστήρες, ολισθηρά δάπεδα κ.ά.) ή ακόμη και σε ένα προσβάσιμο περιβάλλον (ήτοι χωρίς εμπόδια) όταν δεν διαθέτει αναπηρικό αμαξίδιο (τεχνικό βοήθημα).

Ένα **άτομο κωφό ή βαρήκοο** βιώνει συνθήκες αναπηρίας όταν δεν προβλέπεται: διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα, μετατροπή του προφορικού λόγου σε κείμενο (π.χ. κείμενο-τηλεφωνία), καθώς και μετατροπή οποιασδήποτε ηχητικής σήμανσης (π.χ. συναγερμός) σε οπτική σήμανση, οπτικό ερέθισμα ή εικόνα.

Ένα **άτομο τυφλό ή με προβλήματα όρασης** βιώνει συνθήκες αναπηρίας όταν δεν προβλέπονται: οδηγοί όδευσης τυφλών, έντονες χρωματικές αντιθέσεις στους τοίχους και ειδική ανάγλυφη καθοδηγητική σήμανση προκειμένου να μπορεί να προσανατολιστεί στον χώρο, χρήση ηχητικής σήμανσης και κομβία τύπου Braille στους ανελκυστήρες, δημιουργία εντύπων σε εναλλακτικές μορφές (με μεγάλους χαρακτήρες, σε γραφή Braille ή σε ψηφιακή μορφή), μετατροπή οποιασδήποτε οπτικής ειδοποίησης σε ηχητική, μετατροπή κειμένων σε ηλεκτρονική μορφή σε συνθετική ομιλία, παροχή «ζωντανής βοήθειας» (π.χ. αναγνώστες).

Εάν το περιβάλλον είναι προσβάσιμο και διατίθενται τα απαραίτητα τεχνικά βοηθήματα, τότε το άτομο δεν βιώνει συνθήκες αναπηρίας. Το άτομο, σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, είναι το ίδιο και εξακολουθεί να έχει σωματική, αισθητηριακή, νοητική ή άλλη δυσκολία. Παρόλα αυτά, αυτό που καθορίζει τη συμμετοχή του ατόμου στην κοινωνική ζωή δεν είναι τόσο ο περιορισμός της λειτουργικότητας ή της υγείας

του, αλλά κυρίως ο σχεδιασμός του περιβάλλοντος. Έτσι, αναδεικνύεται ο καθοριστικός ρόλος της «προσβασιμότητας» ως το χαρακτηριστικό εκείνο του περιβάλλοντος που σχετίζεται άμεσα με την ποιότητα ζωής, και κατ' επέκταση με τη δημοκρατία και τα ανθρώπινα δικαιώματα.

6. Εμπόδια και εργαλεία για την καταπολέμησή τους

6.1 Γενικά εμπόδια

Ως «εμπόδιο» νοείται οτιδήποτε θέτει φραγμό στην αυτόνομη και ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνική, οικονομική, πολιτική και πολιτιστική ζωή. Σε γενικό επίπεδο, τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση στο εργασιακό περιβάλλον είναι τα εξής:

Αρχιτεκτονικά εμπόδια: αφορούν στον σχεδιασμό των κτιρίων που βρίσκονται οι χώροι εργασίας, τόσο εντός όσο και γύρω από αυτούς (π.χ. χώροι στάθμευσης), στην ποιότητα των υλικών που έχουν χρησιμοποιηθεί (π.χ. ολισθηρά δάπεδα), στις διαστάσεις και στο σχήμα των κουφωμάτων (π.χ. πόρτες, παράθυρα), ανελκυστήρων, χώρων εργασίας (π.χ. γραφεία μικρού μεγέθους στα οποία δεν μπορεί να κινηθεί ένας εργαζόμενος - χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου, πολύπλοκη διαρρύθμιση των χώρων που δεν είναι εύκολα αντιληπτή από

ένα άτομο τυφλό ή με πρόβλημα όρασης ή με πρόβλημα αντίληψης) κ.ά.

Εργονομικά εμπόδια: αφορούν σε αντικείμενα που ενσωματώνονται στους χώρους εργασίας (π.χ. έπιπλα, εξοπλισμός γραφείου κ.λπ.) και είναι τοποθετημένα είτε με τρόπο που δυσκολεύουν την κίνηση των ατόμων με αναπηρία είτε σε τέτοιο ύψος που δεν μπορούν να τα προσεγγίσουν εργαζόμενοι - χρήστες αναπηρικού αμαξιδίου (π.χ. πρίζες) κ.λπ.

Ιδεολογικά εμπόδια: πρόκειται για τις αρνητικές αντιλήψεις και στάσεις απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία/χρόνια πάθηση (π.χ. αντιλήψεις όπως: τα άτομα αυτά δημιουργούν άσχημο/μίζερο κλίμα στον εργασιακό χώρο, αδυνατούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, παίρνουν συχνά αναρρωτικές άδειες κ.ά.)

Τεχνολογικά εμπόδια: αφορούν στη χρήση τεχνολογικών μέσων (π.χ. ηλεκτρονικοί υπολογιστές) και εφαρμογών που δεν ικανοποιούν τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία (π.χ. ηλεκτρονικές εφαρμογές που χρησιμοποιεί η επιχείρηση εσωτερικά και δεν είναι προσβάσιμες στους εργαζόμενους με αναπηρία, με συνέπεια αυτοί να μην μπορούν να τις χρησιμοποιήσουν).

Εμπόδια που σχετίζονται με την ενημέρωση/πληροφόρηση και την επικοινωνία: αυτά συνδέονται με την απουσία προσβάσιμων τρόπων πληροφόρησης (π.χ. απουσία πρόβλεψης κειμένων σε εναλλακτικές μορφές, όπως σε γραφή Braille, σε ηλεκτρονική μορφή ή μετατροπή του ήχου σε εικόνα) και επικοινωνίας (π.χ. απουσία πρόβλεψης διερμηνείας στη νοηματική γλώσσα).

Διοικητικά-γραφειοκρατικά εμπόδια: πρόκειται για εμπόδια που αφορούν σε πολιτικές, πρακτικές, διαδικασίες και κανονισμούς που αποκλείουν τα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση (π.χ. διεξαγωγή γραπτών εξετάσεων για την επιλογή εργαζομένων δίχως πρόβλεψη προφορικών εξετάσεων για τους τυφλούς υποψηφίους και τους υποψηφίους με προβλήματα όρασης κ.λπ.).

6.2 Ειδικά εμπόδια ανά κατηγορία αναπηρίας

Πέρα από τα παραπάνω γενικά εμπόδια, υπάρχουν και πιο ειδικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία ανάλογα με το είδος της αναπηρίας τους. Ακολουθούν κάποια ενδεικτικά παραδείγματα:

6.2.1 Άτομα με κινητικές αναπηρίες

Τα άτομα με κινητικές αναπηρίες αντιμετωπίζουν κυρίως αρχιτεκτονικά και εργονομικά εμπόδια - π.χ. σκαλοπάτια αντί για ράμπες, έλλειψη χώρου για κίνηση και ελιγμούς, στενές πόρτες, χώροι υγιεινής μικρών διαστάσεων και δίχως τις ανάλογες προσαρμογές (π.χ. χειρολαβές), στους οποίους δεν μπορεί να εισέλθει ή να κινηθεί το αναπηρικό αμαξίδιο, μικροί ανελκυστήρες, ολισθηρότητα (γυαλισμένα μαρμάρινα δάπεδα κ.λπ.). Από την άρση όλων αυτών των εμποδίων μπορούν να ωφεληθούν και άλλες κατηγορίες εργαζομένων, όπως είναι οι έγκυες εργαζόμενες, οι εργαζόμενοι που προσωρινά (π.χ. λόγω ατυχήματος) έχουν απωλέσει μέρος της λειτουργικότητας των άνω ή των κάτω άκρων τους κ.ά.

6.2.2 Άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες

• Τυφλοί και άτομα με προβλήματα όρασης

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι τυφλοί και τα άτομα με προβλήματα όρασης σχετίζονται κυρίως με τον προσανατολισμό τους στο εσωτερικό των κτιρίων. Η μη πρόβλεψη έντονων χρωματικών αντιθέσεων στους τοίχους και ειδικής ανάγλυφης καθοδηγητικής σήμανσης, η μη χρήση ηχητικής σήμανσης στους ανελκυστήρες, η μη σήμανση σε γραφή Braille και η μη ύπαρξη καλού φωτισμού, εμποδίζει τις μετακινήσεις τους. Επιπρόσθετα, αυτή η κατηγορία ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζει εμπόδια στη λήψη ενημέρωσης/πληροφόρησης (π.χ. έλλειψη προσβασιμότητας ιστοσελίδων) και στην επαγγελματική εκπαίδευση/κατάρτιση (π.χ. εκπαιδευτικό υλικό σε συμβατικές κι όχι προσβάσιμες μορφές).

• Κωφοί και βαρήκοοι

Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα κωφά και βαρήκοα άτομα αφορούν κυρίως στην ενημέρωση, όταν προβλέπεται μόνο μέσω ηχητικών συστημάτων. Αυτή η κατηγορία ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζει εμπόδια και στην προφορική επικοινωνία, όταν δεν προβλέπεται διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα. Τις περισσότερες φορές, μέσω σχετικής εκπαίδευσης, μπορούν να ελέγξουν ικανοποιητικά την παραγωγή της ομιλίας τους και να κάνουν χρήση της χειλεανάγνωσης. Ένας ιδιαίτερα ενοχλητικός παράγοντας για τους βαρήκοους εργαζόμενους είναι ο θόρυβος. Δεν αποτελεί απλά μια ενόχληση, αλλά στη περίπτωση χρήσης τεχνικών βοηθημάτων ενίσχυσης του ήχου (ακουστικά) μπορεί να είναι έως και επώδυνος.

6.3 Προσβασιμότητα κτιριακών υποδομών, υπηρεσιών, αγαθών

Με τον όρο **προσβασιμότητα** νοείται το χαρακτηριστικό του περιβάλλοντος (φυσικού, δομημένου ή ψηφιακού/ηλεκτρονικού), μιας υπηρεσίας ή ενός αγαθού που διασφαλίζει την αυτόνομη, δίχως εμπόδια, ασφαλή και άνετη προσέγγιση και χρήση αυτών από όλους τους χρήστες, δίχως διακρίσεις λόγω ηλικίας, αναπηρίας και λοιπών χαρακτηριστικών (όπως σωματική διάπλαση, δύναμη, αντίληψη κ.λπ.). Η προσβασιμότητα αναφέρεται στη χρησιμότητα των κτιρίων, των πληροφοριών, των υπηρεσιών και των προϊόντων, των μεταφορών και του διαδικτύου. Παρόλο που η προσβασιμότητα σχετίζεται συνήθως με την αναπηρία, ένα προσβάσιμο περιβάλλον ευνοεί τους πάντες και συνδέεται άμεσα με το ζήτημα της ασφάλειας, καθώς τα κτίρια που είναι προσβάσιμα εγκαταλείπονται γρήγορα σε καταστάσεις εκτάκτου ανάγκης.

Μερικά από τα **οφέλη της προσβασιμότητας** είναι τα εξής:

- ❖ βελτίωση της ασφάλειας των κτιρίων που συνεπάγεται μείωση των πιθανοτήτων για εργατικά ατυχήματα που προκαλούνται από πτώσεις ή ολισθήσεις,
- ❖ προσέλκυση νέων εργαζομένων και διατήρηση υπάρχοντος έμπειρου προσωπικού, στην περίπτωση που αυτό μεγαλώσει σε ηλικία ή αποκτήσει κάποια αναπηρία,
- ❖ στην περίπτωση των εμπορικών επιχειρήσεων, η προσβασιμότητα του κτιρίου και των εγκαταστάσεων μπορεί να σημαίνει και αύξηση του κέρδους διότι αυξάνει την πιθανότητα προσέλκυσης νέων πελατών με αναπηρία, καθώς και των συγγενών και φίλων τους.

Χρήσιμες ερωτήσεις για να ελέγξετε την προσβασιμότητα της επιχείρησής σας

- ✓ Υπάρχουν χώροι στάθμευσης για άτομα με αναπηρία που να βρίσκονται κοντά στην είσοδο της επιχείρησης;
- ✓ Υπάρχει διαδρομή δίχως εμπόδια και σκαλιά που να οδηγεί από τον χώρο στάθμευσης μέχρι την είσοδο της επιχείρησης;
- ✓ Εάν υπάρχουν ράμπες, πληρούν τις ισχύουσες προδιαγραφές;
- ✓ Είναι το πλάτος των θυρών κατάλληλο για άτομα που χρησιμοποιούν αναπηρικό αμαξίδιο; Είναι εύκολο να τις ανοίξουν (π.χ. δεν είναι υπερβολικά βαριές, είναι αυτόματες);
- ✓ Υπάρχουν ανελκυστήρες προσβάσιμοι σε όλα τα άτομα με αναπηρία (π.χ. μπορεί να εισέλθει αναπηρικό αμαξίδιο, διαθέτουν νηπτικές σημάτσες για τυφλούς/άτομα με προβλήματα όρασης ή σύμβολα και γραπτές σημάτσες για κωφούς και βαρήκοους);
- ✓ Υπάρχουν χώροι υγιεινής προσβάσιμοι σε χρήστες αναπηρικού αμαξιδίου;
- ✓ Υπάρχουν χρωματικές αντιθέσεις στους τοίχους;
- ✓ Ο εξοπλισμός είναι προσβάσιμος στα άτομα με αναπηρία (χαμηλά γκισέ, προσβάσιμες οθόνες πληροφοριών κ.λπ.)
- ✓ Συμμορφώνονται οι διαδικτυακοί τόποι, εφαρμογές και ηλεκτρονικές υπηρεσίες με τις Οδηγίες για την Προσβασιμότητα του Περιεχομένου του Ιστού, έκδοση 2.0 (Web Content Accessibility Guidelines 2.0) του Διεθνούς Οργανισμού World Wide Web Consortium (W3C), κατ' ελάχιστο στο μεσαίο επίπεδο προσβασιμότητας "AA";
- ✓ Περιλαμβάνει το σύστημα προειδοποίησης έκτακτης ανάγκης τόσο ακουστική όσο και οπτική σήμανση;

6.4 Παροχή «εύλογων προσαρμογών»

«Εύλογη προσαρμογή» είναι η εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας και η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας στις εξατομικευμένες ανάγκες ενός ατόμου με αναπηρία/χρόνια πάθηση. Αν και πολλά άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση δεν χρειάζονται κάποια εύλογη προσαρμογή, ωστόσο, για κάποια άλλα η παροχή εύλογης προσαρμογής είναι απαραίτητη προκειμένου να εκτελέσουν ανεμπόδιστα την εργασία τους.

Σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία (ν.4443/2016):

- απαγορεύεται η άρνηση παροχής εύλογων προσαρμογών στα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση διότι θεωρείται διάκριση (εδάφιο η, παρ. 2, άρθρο 2),
- ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει τις απαραίτητες κατά περίπτωση εύλογες προσαρμογές προκειμένου τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν (την εργασία), να εξελίσσονται και να συμμετέχουν στην επαγγελματική κατάρτιση (άρθρο 5).

Η «προσαρμογή» θεωρείται «εύλογη» όταν:

- δικαιολογείται από την κατηγορία και τον βαθμό βαρύτητας της αναπηρίας του συγκεκριμένου εργαζομένου,
- δεν δημιουργεί δυσανάλογο βάρος στον εργοδότη, δηλαδή το κόστος της δεν είναι τόσο υψηλό ώστε να δημιουργεί οικονομικό πρόβλημα στην επιχείρηση.

Σύμφωνα με τον ίδιο νόμο, δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση (άρθρο 5). Αυτό σημαίνει πως η επίκληση της δυσανάλογης επιβάρυνσης από έναν εργοδότη δεν είναι εφικτή όταν το κράτος υλοποιεί προγράμματα επιχορήγησης εύλογων προσαρμογών για εργαζόμενους με αναπηρία, τα οποία μπορεί οποιαδήποτε επιχείρηση να αξιοποιήσει. Κατά καιρούς, τέτοιου είδους προγράμματα υλοποιούνται από τον ΟΑΕΔ².

Σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ο ν.4443/2016 προβλέπει κυρώσεις (πιο αναλυτικά βλ. άρθρο 11).

Οι «εύλογες προσαρμογές» δεν ταυτίζονται με την «προσβασιμότητα», καθώς οι πρώτες είναι εξατομικευμένες ενώ η δεύτερη αφορά στο σύνολο των ατόμων με αναπηρία ως ομάδα. Ως εκ τούτου, η «προσβασιμότητα» δεν μπορεί να υποκαταστήσει τις «εύλογες προσαρμογές», καθώς δεν μπορεί να ικανοποιήσει τις εξατομικευμένες ανάγκες ενός ατόμου με αναπηρία/χρόνια πάθηση. Για παράδειγμα, εάν το κτίριο της εταιρείας σας είναι πλήρως προσβάσιμο σε πελάτες και εργαζόμενους με αναπηρία, αυτό δεν σημαίνει ότι ταυτόχρονα καλύπτεται και η ανάγκη ενός τυφλού εργαζομένου να χρησιμοποιήσει τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές που υπάρχουν στα γραφεία.

² Βλ. www.oaed.gr

Προσβασιμότητα + Εύλογες προσαρμογές = αφαιρώ εμπόδια, προσθέτω ισότητα

Βήματα για την εφαρμογή μιας εύλογης προσαρμογής

Προϋπόθεση για την εφαρμογή μιας εύλογης προσαρμογής είναι να την ζητήσει ο εργαζόμενος, ειδικά στην περίπτωση που η αναπηρία/χρόνια πάθησή του δεν είναι εμφανής. Εάν είναι εμφανής, τότε μπορεί ο εργοδότης να ρωτήσει τον εργαζόμενο αν χρειάζεται κάποια εύλογη προσαρμογή. Τα βήματα για την εφαρμογή μιας εύλογης προσαρμογής συνήθως είναι τα εξής:

➤ **1ο βήμα: Προσδιορισμός λειτουργικών περιορισμών**

Όταν ένας εργαζόμενος με αναπηρία/χρόνια πάθηση ζητήσει κάποια εύλογη προσαρμογή, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος θα πρέπει να συζητήσουν για τα καθήκοντα εργασίας, για τον τρόπο με τον οποίο η αιτούμενη εύλογη προσαρμογή θα βοηθήσει το άτομο στην εκτέλεση της εργασίας του, καθώς και για τις εναλλακτικές λύσεις. Ειδικότερα, μεταξύ των θεμάτων που πρέπει να εξεταστούν και να συζητηθούν είναι οι λειτουργικοί περιορισμοί του ατόμου, τα συγκεκριμένα καθήκοντα εργασίας που επηρεάζονται από τους λειτουργικούς περιορισμούς, το είδος της υποστήριξης που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας και ο προσδιορισμός ενδεχόμενων πολιτικών ή διαδικασιών που επηρεάζουν την ικανότητα του ατόμου να εκτελεί τα συγκεκριμένα καθήκοντα.

➤ **2ο βήμα: Προσδιορισμός των εύλογων προσαρμογών**

Συνήθως, ένας εργαζόμενος με αναπηρία/χρόνια πάθηση γνωρίζει τις προσαρμογές που χρειάζεται για να εκτελέσει ορισμένα καθήκοντα. Άλλες φορές η επιλογή απαιτεί συνεργασία, καθώς οι εύλογες προσαρμογές δεν περιορίζονται

μόνο στο περιβάλλον της εργασίας αλλά μπορεί να σχετίζονται και με τον τρόπο εκτέλεσης μιας εργασίας, με τα χρονοδιαγράμματα, με αλλαγές στην εταιρική κουλτούρα κ.λπ.

➤ **3ο βήμα: Εφαρμογή της εύλογης προσαρμογής**

Μόλις προσδιοριστεί η εύλογη προσαρμογή πρέπει άμεσα να εφαρμοστεί. Αν και ο εργοδότης έχει τον τελευταίο λόγο, ωστόσο οι εύλογες προσαρμογές λειτουργούν καλύτερα όταν οι ανάγκες και οι προτιμήσεις του εργαζομένου έχουν ληφθεί πλήρως υπόψη.

➤ **4ο βήμα: Παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας**

Ο εργοδότης πρέπει να παρακολουθεί εάν η εύλογη προσαρμογή επιτρέπει στον εργαζόμενο να εκτελεί τις βασικές λειτουργίες της εργασίας του όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι στην ίδια θέση εργασίας. Στην περίπτωση που μια εύλογη προσαρμογή δεν επιφέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος πρέπει να ξεκινήσουν τη διαδικασία από την αρχή και να συνεργαστούν για την εξεύρεση καλύτερης λύσης.

6.4.1 Παραδείγματα «εύλογων προσαρμογών»

Οι «εύλογες προσαρμογές» είναι απεριόριστες και εξαρτώνται από κάθε περίπτωση ξεχωριστά. Ενδεικτικά, αυτές μπορεί να αφορούν στα εξής:

→ **Προσαρμογή των κτιριακών εγκαταστάσεων**

Παράδειγμα: η διάνοιξη μιας πόρτας ή η κατασκευή μιας ράμπας για να μπορεί να κινείται άνετα ένας εργαζόμενος που είναι χρήστης αναπηρικού αμαξίδιου κ.λπ.

→ **Προσαρμογή χώρου εργασίας και επίπλωσης**

Παράδειγμα: γραφείο εργασίας στο οποίο μπορεί να εισέρχεται αναπηρικό αμαξίδιο.

→ **Τροποποίηση πολιτικών, πρακτικών, διαδικασιών, κανονισμών που εφαρμόζει η επιχείρηση και που δυσκολεύουν τον εργαζόμενο με αναπηρία/χρόνια πάθηση**

Παράδειγμα: προσαρμογή διαδικασιών αξιολόγησης προσωπικού, προσαρμογή πρακτικών που χρησιμοποιούνται για την επιλογή του νέου προσωπικού, όπως αντικατάσταση ενός γραπτού τεστ με μια συνέντευξη.

→ **Προσαρμογή, αναδιοργάνωση ή/και αλλαγή των εργασιακών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων**

Παράδειγμα: τοποθέτηση, μετά από ατύχημα, σε διοικητική θέση ενός εργαζομένου που απασχολούνταν σε χειρωνακτική εργασία.

→ **Προσαρμογή του ωραρίου εργασίας**

Παράδειγμα: οι εργαζόμενοι με σακχαρώδη διαβήτη, λόγω της ανάγκης συνεχούς παρακολούθησης της υγείας τους, χρειάζονται πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας.

→ **Αλλαγή τόπου εργασίας**

Παράδειγμα: η μετακίνηση ενός εργαζομένου που απέκτησε αναπηρία, στο πλησιέστερο στον τόπο κατοικίας του παράρτημα/κατάστημα/γραφείο.

→ Παροχή ειδικής εκπαίδευσης ή πρόσθετης κατάρτισης

Παράδειγμα: παροχή κατάρτισης σε έναν εργαζόμενο που απέκτησε αναπηρία/χρόνια πάθηση, προκειμένου να εργαστεί σε άλλο αντικείμενο.

→ Παροχή υποστηρικτικής τεχνολογίας (βλ. πίνακα που ακολουθεί).

Πίνακας. Ενδεικτικά παραδείγματα υποστηρικτικής τεχνολογίας ανά κατηγορία αναπηρίας

Τυφλοί εργαζόμενοι	<ul style="list-style-type: none">- Μίκτες / ενισχυτές ήχου- Λογισμικό ανάγνωσης & μεγέθυνσης της οθόνης- Εκτυπωτές Braille- Λογισμικό μετατροπής κειμένου σε Braille- Οθόνες Braille- Ανανεούμενη πινακίδα Braille (Συσκευή που απεικονίζει τους χαρακτήρες της οθόνης σε χαρακτήρες Braille αναγνώσιμους δια της αφής)- Εκθέσεις στοιχείων σε Braille- Συσκευές καταχώρησης στοιχείων σε Braille- Σαρωτής βιβλίων και λογισμικό αναγνώρισης οπτικών χαρακτήρων- Λογισμικό αναγνώρισης φωνής / φωνητικής εισαγωγής κειμένου
---------------------------	---

<p><i>Εργαζόμενοι με προβλήματα όρασης</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Οθόνη χαμηλής ακτινοβολίας/φωτισμού - Μεγάλα μόνιτορ με υψηλή ευκρίνεια - Επιλογή αλλαγής μεγέθους και τύπου γραμματοσειράς - Εκτυπώσεις σε μορφή για αμβλύωπες (Large Print) - Επιλογή χρωμάτων και χρωματικών αντιθέσεων - Βοηθήματα πληκτρολόγησης - Έλεγχος επιπέδου βασικών επαναλήψεων - Μακρο-κλαβιέ - Εναλλακτικά πληκτρολόγια και συσκευές κατάδειξης - Συσκευές που δεν απαιτούν πρόσθετα κλαβιέ - Λογισμικό πρόβλεψης των λέξεων - Λογισμικό αναγνώρισης φωνής / φωνητικής εισαγωγής κειμένου
<p><i>Εργαζόμενοι με κινητική αναπηρία</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ρομποτικές συσκευές - Βασικές παροχές ασφάλειας - Ακουστικά ήχου - Βάση στήριξης συσκευών στον ώμο (για ακουστικά, μικρόφωνα κ.λπ.) - Ακουστικά με στήριγμα για το κεφάλι - Δυνατότητα ταχείας κλήσης - Λογισμικό κατάδειξης / ελέγχου με τα μάτια ή την αναπνοή - Ειδικά εικονικά πληκτρολόγια (soft keyboards)

<p>Κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Παραπάνω του κανονικού οπτικό υλικό στους υπολογιστές - Ακουστικά βοηθήματα και ενισχυτές ήχου - Τηλέφωνα με φωτεινή ειδοποίηση (για κλήσεις και μηνύματα) - Τηλέφωνα με αποκωδικοποιητές λόγου - Τηλέφωνα που μεταφράζουν σε γραπτό λόγο τον προφορικό - Συστήματα οπτικής σήμανσης - Βίντεο με ακουστική περιγραφή & υπότιτλους ή διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα
--	---

6.4.2 Παραδείγματα «εύλογων προσαρμογών» ανά κατηγορία αναπηρίας

6.4.2.1 Εύλογες προσαρμογές για άτομα με κινητική αναπηρία

Στην περίπτωση των εργαζομένων με κινητικές αναπηρίες, οι εύλογες προσαρμογές αφορούν στη διευθέτηση του χώρου εργασίας, ιδίως δε στη σωστή τοποθέτηση της επίπλωσης. Τα έπιπλα του γραφείου πρέπει να είναι αραιά τοποθετημένα στον χώρο, ώστε να εξασφαλίζονται οι αναγκαίες δίοδοι για τον εργαζόμενο - χρήστη αναπηρικού αμαξιδίου και να του επιτρέπεται να μετακινείται και να ελίσσεται με ασφάλεια. Παράλληλα, πρέπει να εξασφαλίζεται η ανεξάρτητη πρόσβαση του εργαζομένου σε υλικό που είναι αναγκαίο για την εκπλήρωση των καθηκόντων του. Για παράδειγμα, τα αρχεία

πρέπει να βρίσκονται σε βιβλιοθήκες, ντουλάπια κ.λπ., σε κατάλληλο ύψος και μέσα σε εύχρηστους φακέλους. Επίσης, σε κατάλληλο ύψος πρέπει να βρίσκονται και οι διακόπτες. Οι ηλεκτρικές και ηλεκτρονικές συσκευές πρέπει να παρέχουν τη δυνατότητα ελέγχου εξ' αποστάσεως. Ο χώρος στον οποίο εργάζεται ένας χρήστης αναπηρικού αμαξιδίου πρέπει να του προσφέρει τη δυνατότητα πανοραμικής παρακολούθησης όλων των συσκευών και εργαλείων. Ενδεικτικά γραφεία εργασίας είναι τα περιστρεφόμενα, επειδή μπορούν σε μικρό εμβαδόν να φιλοξενούν ταυτόχρονα πολλές συσκευές. Οι περιστρεφόμενοι πάγκοι έχουν συνήθως σχήμα U γύρω. Αυτό το σχήμα δίνει τη δυνατότητα για ευκολότερη προσπέλαση σε όλο το μήκος του γραφείου. Πάνω σ' αυτούς μπορούν να τοποθετηθούν συσκευές φαξ, ηλεκτρονικοί υπολογιστές, ντοσιέ αρχείων, βιβλία κ.λπ. Επιπροσθέτως, επειδή τα άτομα με κινητικές αναπηρίες αδυνατούν να μετακινηθούν προς την εργασία τους με τα μέσα μαζικής μεταφοράς, λόγω του ότι τόσο αυτά όσο και τα πεζοδρόμια δεν είναι προσβάσιμα, συνήθως χρησιμοποιούν ειδικά προσαρμοσμένα ΙΧ αυτοκίνητα και για αυτό πρέπει να τους διατίθενται, όταν είναι εφικτό, θέσεις στάθμευσης.

6.4.2.2 Εύλογες προσαρμογές για άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες

- **Τυφλοί και άτομα με προβλήματα όρασης**

Όταν ένας τυφλός ή άτομο με πρόβλημα όρασης τοποθετηθεί σε μια θέση εργασίας πρέπει, καταρχάς, κάποιος συνάδελφός του να αναλάβει να του δείξει όλους τους χώρους εργασίας

προκειμένου να μάθει να κινείται στον χώρο αυτόνομα. Επιπρόσθετα, πρέπει να επιτρέπεται η είσοδος και η διαμονή σκύλου - οδηγού στο χώρο εργασίας. Τα διάφορα εταιρικά έγγραφα, εκπαιδευτικό υλικό κ.λπ. πρέπει να διατίθενται και σε εναλλακτικές μορφές (π.χ. έντυπα με μεγάλους χαρακτήρες και έντονες χρωματικές αντιθέσεις, έντυπα σε γραφή Braille ή σε ψηφιακή μορφή) προκειμένου να μπορεί να έχει πρόσβαση σε αυτά. Καθώς οποιαδήποτε οπτική ειδοποίηση (π.χ. συναγερμός) δεν γίνεται αντιληπτή από τους τυφλούς και τα άτομα με προβλήματα όρασης, πρέπει να προβλέπεται η χρήση ηχητικής σήμανσης. Για την άρση των εμποδίων ως προς τη λήψη πληροφοριών από συστήματα πληροφορίας που χρησιμοποιούνται στους χώρους εργασίας, όπως είναι οι Η/Υ, μπορεί η εταιρεία να προμηθευτεί ειδικό λογισμικό ανάγνωσης και μεγέθυνσης της οθόνης, μετατροπής κειμένου σε κείμενο Braille κ.λπ. Η αναπαράσταση των συμβόλων του πληκτρολογίου με ακίδες Braille είναι μια από τις συχνότερες διευθετήσεις για τον ευκολότερο εντοπισμό των πλήκτρων. Αξίζει να επισημανθεί ότι η άρση όλων των αρχιτεκτονικών και εργονομικών εμποδίων για τη διευκόλυνση στους χώρους εργασίας των εργαζομένων με κινητικές αναπηρίες, διευκολύνει και τους τυφλούς και τα άτομα με προβλήματα όρασης, καθώς οι χώροι είναι πιο ευρύχωροι, άνετοι και ασφαλείς.

- **Κωφοί και βαρήκοοι**

Για τη διευκόλυνση της απασχόλησης ενός κωφού ή βαρήκοου εργαζομένου απαραίτητο είναι να οριστούν κάποιοι ακούοντες συνάδελφοι ως βοηθοί. Αυτοί χρειάζεται να είναι υπομονετικοί, καθώς οι κωφοί και βαρήκοοι αδυνατούν να ακούσουν όλους

τους ήχους με την πρώτη φορά. Χρειάζονται χρόνο για να αντιληφθούν τις λέξεις ή τις φράσεις. Στην περίπτωση των κωφών και βαρήκων εργαζομένων πρέπει να εφαρμόζεται ταυτόχρονα οπτική και ηχητική σήμανση στις συσκευές φαξ, στις συσκευές καρτών εργασίας, στους ανελκυστήρες κ.λπ. Οποιοσδήποτε ήχος πρέπει να μετατρέπεται σε οπτική σήμανση, οπτικό ερέθισμα ή εικόνα. Γι' αυτό και είναι πιο εύκολο να επικοινωνούν μ' ένα άτομο κάθε φορά καθώς πρέπει να παρακολουθούν τις κινήσεις των χειλιών, και εν γένει τις κινήσεις των χεριών και τις εκφράσεις του προσώπου. Ο καλός φωτισμός παίζει σημαντικό ρόλο. Επιπρόσθετα, επειδή η επικοινωνία μέσω τηλεφώνου δεν είναι εφικτή με έναν κωφό ή βαρήκοο, αυτή πρέπει να βασίζεται στην κειμενο-τηλεφωνία ("text-telephony"), στην εικονοτηλεφωνία ("videotelephony"), στην αποστολή γραπτών (sms) ή γραφικών μηνυμάτων μέσω κινητού τηλεφώνου, στη χρήση συσκευών φαξ, υπηρεσιών "chat", ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και υπηρεσιών διαμεταγωγής ("relay services") που προσφέρουν οι τεχνολογίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών. Τέλος, πρέπει να αποφεύγεται η χρήση συσκευών με θόρυβο, η χρήση θορυβώδους γραφείου κ.λπ.

6.5 Συνοπτική παρουσίαση βασικού νομοθετικού πλαισίου και προδιαγραφών για την προσβασιμότητα και τις εύλογες προσαρμογές

Νόμοι, Εγκύκλιοι, Οδηγίες, Προδιαγραφές	Θέμα	Άρθρα
ν. 4488/2017	<i>Δικαιώματα Ατόμων με Αναπηρία - Εύλογες Προσαρμογές</i>	Άρθρο 61
ν. 4443/2016	<i>Αρχή της Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία - Εύλογες Προσαρμογές</i>	Άρθρα 2 και 5
ν.4067/2012 Εγκύκλιος ΥΠΕΚΑ 9 με Α.Π.οικ. 29467/13.06.2012 Οδηγίες Σχεδιασμού «Σχεδιάζοντας για Όλους»	<i>Νέος Οικοδομικός Κανονισμός - Προσβασιμότητα Διευκρινίσεις για την υποβολή μελέτης προσβασιμότητας για ΑμεΑ – η οποία απαιτείται να εμπεριέχεται στις μελέτες που θα υποβάλλονται κατά την εφαρμογή του Νέου Οικοδομικού Κανονισμού (ν.4067) -Προσβασιμότητα Για τη δημιουργία περιβαλλόντων, υπηρεσιών και προϊόντων που εξυπηρετούν όσο το δυνατόν περισσότερα άτομα όλων των κατηγοριών και ηλικιών, με ή χωρίς αναπηρία – Προσβασιμότητα</i>	Άρθρο 26

ΕΛΟΤ 1439:2013 «Οργανισμός φιλικός σε πολίτες με αναπηρία – Απαιτήσεις και συστάσεις»	<i>Το πρότυπο που προέκυψε από τη συνεργασία του ΕΛΟΤ με την Ε.Σ.Α.μεΑ. καθορίζει κριτήρια για την αξιολόγηση των οργανισμών στη βάση των αρχών του καθολικού σχεδιασμού³ - Προσβασιμότητα</i>	
--	---	--

7. Για μια επιχείρηση φιλικότερη στα άτομα με αναπηρία/ χρόνιες παθήσεις

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 61 του ν.4488/2017, κάθε εργοδότης υποχρεούται να διασφαλίζει την ισότιμη άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στο πεδίο των αρμοδιοτήτων ή δραστηριοτήτων του, λαμβάνοντας κάθε πρόσφορο μέτρο και απέχοντας από οποιαδήποτε ενέργεια ή πρακτική που ενδέχεται να θίγει την άσκηση των δικαιωμάτων των τους. Πιο συγκεκριμένα, υποχρεούται:

- α) να αφαιρεί υφιστάμενα εμπόδια κάθε είδους,**
- β) να τηρεί τις αρχές καθολικού σχεδιασμού σε κάθε τομέα της αρμοδιότητάς του ή της δραστηριοποίησής του, προκειμένου να διασφαλίζει για τα ΑμεΑ την προσβασιμότητα των υποδομών, των υπηρεσιών ή των αγαθών που προσφέρει,**

³ Για περισσότερες πληροφορίες στο:
http://www.elot.gr/1166_ELL_HTML.aspx

- γ) να παρέχει, όπου απαιτείται σε συγκεκριμένη περίπτωση, εύλογες προσαρμογές υπό τη μορφή εξατομικευμένων και κατάλληλων τροποποιήσεων, ρυθμίσεων και ενδεδειγμένων μέτρων, χωρίς την επιβολή δυσανάλογου ή αδικαιολόγητου βάρους,
- δ) να απέχει από πρακτικές, κριτήρια, συνήθειες και συμπεριφορές που συνεπάγονται διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία,
- ε) να προάγει με θετικά μέτρα την ισότιμη συμμετοχή και άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της αρμοδιότητας ή δραστηριότητάς του.

7.1 Χάραξη στρατηγικής για την ένταξη της διάστασης της αναπηρίας στη φιλοσοφία της επιχείρησής σας

Για να εντάξετε τη διάσταση της αναπηρίας στη φιλοσοφία, τις πολιτικές και τις πρακτικές της επιχείρησής σας, τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσετε είναι τα εξής:

➤ **1° βήμα: *Επανεξετάστε το όραμα και τις αξίες της επιχείρησής σας***

Ελέγξτε εάν στο όραμα και τις αξίες της επιχείρησής σας περιλαμβάνονται φράσεις που διακρίνουν τα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση. Προσπαθήστε να συνδέσετε το όραμα της επιχείρησής σας με τη δημιουργία μιας κοινωνίας δίχως αποκλεισμούς. Στις αξίες της επιχείρησής σας συμπεριλάβετε τον σεβασμό στην εγγενή αξία κάθε ανθρώπου (εργαζόμενου/πελάτη) και στη διαφορετικότητά του.

➤ **2° βήμα: Αναλάβετε τη δέσμευση για μία πολιτική φιλική προς τα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση**

Η δέσμευση μπορεί να πάρει τη μορφή μιας γραπτής απόφασης του Διευθύνοντος Συμβούλου ή να είναι το αποτέλεσμα μιας συνεργασίας με μια οργάνωση που εκπροσωπεί τα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση (π.χ. Μνημόνιο Συνεργασίας)⁴. Λάβετε υπόψη σας ότι οι δεσμεύσεις ικανοποιούνται μόνο όταν προέρχονται από τα ανώτερα στελέχη της διοίκησης. Οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού και οι προϊστάμενοι παίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή των δεσμεύσεων.

➤ **3° βήμα: Ελέγξτε σε ποιο βαθμό η επιχείρησή σας είναι φιλική προς τα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση, εξετάζοντας τα παρακάτω:**

α) Ποια είναι η τρέχουσα κατάσταση;

Απασχολούνται άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση στην επιχείρηση; Εάν ναι, πόσα; Διαθέτετε πολιτικές, πρακτικές και διαδικασίες που να διασφαλίζουν την ισότητα και να απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας; Διαθέτετε ένα σύστημα ποσόστωσης επί των προσλήψεων ώστε αυτές να καλύπτονται σε ορισμένο ποσοστό από εργαζόμενους με αναπηρία/χρόνια πάθηση;

β) Πόσο προσβάσιμη είναι η επιχείρησή σας στα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση;

⁴ Η Ε.Σ.Α.μεΑ. διαθέτει ένα ευρύ δίκτυο δευτεροβάθμιων φορέων - μελών σ' ολόκληρη τη χώρα που μαζί με τους πρωτοβάθμιους φορείς - μέλη τους ανέρχονται σε πάνω από 500. Αναφορικά με τα στοιχεία επικοινωνίας τους βλ. εδώ: <https://www.esamea.gr/about-us/members>

Είναι οι κτιριακές εγκαταστάσεις, οι χώροι εργασίας, ο εξοπλισμός, η επίπλωση, τα συστήματα επικοινωνίας κ.λπ. προσβάσιμα στα άτομα με αναπηρία; Οι πρακτικές προσέλευσης, πρόσληψης και διατήρησης του προσωπικού λαμβάνουν υπόψη τους τη διάσταση της αναπηρίας;

γ) Ποιες είναι οι στάσεις και η γνώση του προσωπικού της επιχείρησης για τα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση;

Πώς αντιλαμβάνονται/προσεγγίζουν την αναπηρία το προσωπικό και οι διευθυντές; Είναι θετικοί στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση; Οι ενδοεπιχειρησιακές δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης περιλαμβάνουν θέματα σχετικά με την αναπηρία;

δ) Τι κανάλια επικοινωνίας υπάρχουν για το προσωπικό (π.χ. εσωτερικές συναντήσεις, ενημερωτικά δελτία, κ.λπ.);

Μπορούν τα άτομα με αναπηρία να έχουν πρόσβαση σε αυτά; Οι εξωτερικοί δίαυλοι επικοινωνίας (π.χ. περιοδικά, ιστοσελίδες, ετήσιες εκθέσεις, ενημέρωση στα μέσα μαζικής ενημέρωσης κ.λπ.), είναι προσβάσιμοι στα άτομα με αναπηρία;

Συμβουλευτείτε το Παράρτημα Α.

Αξιολογήστε κατά πόσο η επιχείρησή σας είναι φιλική στα άτομα με αναπηρία/χρόνιες παθήσεις απαντώντας στα ερωτήματα της λίστας ελέγχου του Παραρτήματος Α. Η λίστα αυτή θα σας επιτρέψει να εντοπίσετε ποιοι τομείς και ποιες πολιτικές χρειάζονται βελτίωση ή ανάπτυξη.

➤ 4° βήμα: *Αναπτύξτε τη στρατηγική σας*

Αφού εντοπίσετε τους βασικούς φραγμούς και ελλείψεις σε σχέση με τα παραπάνω, δώστε προτεραιότητα σε εκείνα που

είναι πιο σημαντικά για την επιχείρησή σας και τους γενικούς της στόχους. Δημιουργήστε μια επιτροπή σχεδιασμού στην οποία θα συμμετέχει εκπρόσωπος της διοίκησης, εκπρόσωπος του τμήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, εκπρόσωπος των εργαζομένων, καθώς και άτομο/α με αναπηρία που τυχόν ήδη εργάζεται/εργάζονται στην επιχείρηση ή διαφορετικά, εκπρόσωποι οργανώσεων ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση. Καταγράψτε τη στρατηγική σας ώστε να μπορεί να τεθεί σε πιλοτική εφαρμογή και να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητά της.

Προτάσεις για μία πετυχημένη στρατηγική

Οι παρακάτω προτάσεις θα βοηθήσουν την επιχείρησή σας να γίνει πιο φιλική στα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση.

- ❖ Εξασφαλίστε ότι οι πολιτικές, οι διαδικασίες και οι πρακτικές που ακολουθείτε ενθαρρύνουν την προσέλκυση και πρόσληψη ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση.
- ❖ Προβάλετε την επιχείρησή σας ως μια επιχείρηση που υποστηρίζει την ισότητα ευκαιριών.
- ❖ Εντάξτε στο εργατικό δυναμικό σας άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση.
- ❖ Συμπεριλάβετε τους εργαζόμενους με αναπηρία/χρόνια πάθηση στα προγράμματα κατάρτισης/εκπαίδευσης που χρηματοδοτεί η επιχείρησή σας.
- ❖ Δημιουργήστε και προωθήστε προϊόντα και υπηρεσίες που απευθύνονται και στα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση.
- ❖ Φροντίστε για την ενημέρωση/ευαισθητοποίηση/κατάρτιση όλου του προσωπικού σε θέματα αναπηρίας.

- ❖ Βεβαιωθείτε ότι τα εταιρικά έγγραφα που απευθύνονται στο προσωπικό είναι διαθέσιμα σε εναλλακτικές μορφές, όπως εκτύπωση Braille, μεγαλογράμματη μορφή κ.λπ.
- ❖ Προβλέψτε προϋπολογισμό για την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών.
- ❖ Βεβαιωθείτε ότι οι χώροι εργασίας, ο εξοπλισμός, η επίπλωση, τα συστήματα επικοινωνίας κ.λπ. είναι προσβάσιμα σε άτομα με αναπηρία.
- ❖ Αναπτύξτε συνεργασία με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση προκειμένου να προσελκύσετε υποψήφιους εργαζόμενους.

7.2 Πώς να προσεληκύσετε και να διατηρήσετε εργαζόμενους με αναπηρία/χρόνια πάθηση

Προσέλκυση υποψηφίων

Η προκηρυσσόμενη θέση εργασίας πρέπει να είναι διατυπωμένη με τέτοιο τρόπο ώστε να μην αποθαρρύνει έναν/μία υποψήφιο/α με αναπηρία/χρόνια πάθηση να υποβάλει αίτηση. Για παράδειγμα, δεν πρέπει να περιλαμβάνει ερωτήσεις σε σχέση με την ύπαρξη ή μη αναπηρίας. Επίσης, πρέπει να δίνεται έμφαση στους στόχους της εργασίας κι όχι στις μεθόδους εκτέλεσης. Ένα άλλο στοιχείο που θα χρησίμευε πολύ στην προσέλκυση υποψηφίων με αναπηρία/χρόνια πάθηση είναι στην προκήρυξη για τη θέση εργασίας να περιλαμβάνονται στοιχεία που να «φωτογραφίζουν» τη διάθεση της εταιρείας να προσλάβει άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση. Η δημοσιοποίηση της προκηρυσσόμενης θέσης εργασίας πρέπει να γίνεται μέσω επικοινωνιακών εργαλείων, όπως

ιστοσελίδες, περιοδικά, κ.λπ., που διαθέτουν οργανώσεις και φορείς υποστήριξης και εκπροσώπησης ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση. Σημαντικό είναι τόσο η ανακοίνωση όσο και η φόρμα της αίτησης για τη θέση εργασίας να είναι διαθέσιμες σε εναλλακτικές, προσβάσιμες μορφές.

Συνέντευξη

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής υποψηφίων, και πριν την προετοιμασία των συνεντεύξεων, επικοινωνήστε με όλους τους υποψηφίους και ρωτήστε τους εάν θα χρειαστούν κάποιες διευκολύνσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Για παράδειγμα, αν ο/η υποψήφιος/α δηλώσει κάποια αναπηρία, ενημερωθείτε αν χρειάζεται εύλογες προσαρμογές και τι είδους (π.χ. αίθουσα συνεντεύξεων προσβάσιμη σε αναπηρικό αμαξίδιο, διερμηνεία νοηματικής γλώσσας, κ.λπ.). Κατά τη διεξαγωγή της συνέντευξης αντιμετωπίστε τον/την υποψήφιο/α με αναπηρία/χρόνια πάθηση όπως κάθε άλλον/η υποψήφιο/α. Επικεντρωθείτε στα τεχνικά και επαγγελματικά προσόντα, τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τις εμπειρίες και τα ενδιαφέροντα του/της υποψήφιου/ας και όχι στην αναπηρία/χρόνια πάθησή του/της. Αποφύγετε ερωτήσεις σχετικά με την αναπηρία/χρόνια πάθηση. Μπορείτε ωστόσο να ρωτήσετε εάν, σε περίπτωση επιλογής για πρόσληψη, θα χρειαστεί εύλογες προσαρμογές και τι είδους που θα διευκολύνουν στην εκτέλεση των καθηκόντων του/της.

Διατήρηση εργαζομένων με αναπηρία/χρόνια πάθηση

Η υποστήριξη της διατήρησης των εργαζομένων με αναπηρία/χρόνια πάθηση μπορεί να περιλαμβάνει: παροχή

εύλογων προσαρμογών, ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των διευθυντών όπως και του προσωπικού σε θέματα αναπηρίας/χρόνιας πάθησης, ενημέρωση των διευθυντικών στελεχών για την υποχρέωσή τους να παρέχουν εύλογες προσαρμογές, προβολή των εργαζομένων με αναπηρία/χρόνια πάθηση ως μέρος του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης, ενθάρρυνση των εργαζομένων με αναπηρία/χρόνια πάθηση να αξιοποιούν ευκαιρίες εκπαίδευσης.

Εκπαίδευση και επαγγελματική εξέλιξη

Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι/ες με αναπηρία/χρόνια πάθηση έχουν ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης, όπως και επαγγελματικής ανέλιξης. Αυτό σημαίνει ότι η επιχείρηση οφείλει αφενός να παράσχει ενημέρωση για την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης και αφετέρου να διασφαλίσει την προσβασιμότητά τους στα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση.

Αξιολόγηση απόδοσης

Για την αξιολόγηση των εργαζομένων με αναπηρία/χρόνια πάθηση πρέπει να χρησιμοποιούνται οι ίδιες διαδικασίες και να εφαρμόζονται τα ίδια πρότυπα αξιολόγησης όπως και για τους υπόλοιπους εργαζόμενους, με την προϋπόθεση όμως ότι στους εργαζόμενους με αναπηρία/χρόνια πάθηση παρέχονται οι εύλογες προσαρμογές που απαιτούνταν για να εκτελούν τα καθήκοντά τους σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους. Κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης μπορείτε να ρωτήσετε τους υπαλλήλους εάν χρειάζονται κάτι ώστε να συνεχίσουν τις καλές επιδόσεις τους ή προκειμένου να διευκολυνθούν στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Με τον

τρόπο αυτό, άτομα που απέφυγαν να σας γνωστοποιήσουν την αναπηρία/χρόνια πάθησή τους πριν την πρόσληψη, ενδέχεται να μοιραστούν μαζί σας την κατάσταση της υγείας τους και να σας ζητήσουν να τους παράσχετε εύλογες προσαρμογές.

8. Συνέβαλε και εσύ στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση στον κόσμο της εργασίας

1. Για προσλήψεις ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση ή συγγενείς αυτών στο πλαίσιο εφαρμογής του εθνικού συστήματος ποσόστωσης (ν.2643/1998), επικοινωνήσε με το:

Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

Διεύθυνση Ένταξης στην Εργασία

IV. Τμήμα Πολιτικών Ένταξης στην Εργασία Ευάλωτων και Ειδικών Ομάδων

Τηλέφωνα επικοινωνίας: 2131-516408, 2131-516410

Οι περισσότερες χώρες της Ευρώπης και του κόσμου διαθέτουν συστήματα ποσόστωσης, τα οποία όμως διαφοροποιούνται μεταξύ τους. Σύμφωνα με το εθνικό σύστημα ποσόστωσης (ν.2643/1998), οι ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στη χώρα μας με οποιαδήποτε μορφή (καθώς και οι θυγατρικές τους) και οι οποίες διαθέτουν προσωπικό πάνω από 50 άτομα υποχρεούνται να προσλάβουν άτομα με αναπηρία/χρόνια

πάθηση ή συγγενείς αυτών. Από την υποχρέωση αυτή εξαιρούνται οι φορείς που εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους ζημία στις δύο αμέσως προηγούμενες από το έτος προκήρυξης χρήσεις (περίπτωση α, παρ. 1, του Άρθρου 2).

2. Επικοινωνήσε με τους Εργασιακούς Συμβούλους των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης - ΚΠΑ⁵ και των Γραφείων Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων - ΕΚΟ του Ο.Α.Ε.Δ. προκειμένου να ενημερωθείς: α) για άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση που αναζητούν εργασία και β) για προγράμματα επιδότησης της απασχόλησής τους.

Πίνακας: Εργασιακοί Σύμβουλοι Γραφείων ΕΚΟ του Ο.Α.Ε.Δ.

<i>Περιοχή</i>	<i>Τηλεφωνικός αριθμός</i>
Αθήνα	210 - 3238752
Θεσσαλονίκη	2313 - 322643, 2313 - 322671
Πάτρα	2610 - 630601
Λάρισα	2410 - 564602
Βόλος	24210 - 48288, 24210 - 72726
Ηράκλειο Κρήτης	2810 - 280905

⁵ <http://www.oaed.gr/lista-yperesion-me-epiloge-nomou>

Από το 2017 ο Ο.Α.Ε.Δ. υλοποιεί με εθνικούς πόρους Πρόγραμμα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων και Εργοδοτών για την απασχόληση 2.000 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ), Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο, καθώς και Πρόγραμμα Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για 50 άτομα με αναπηρία. Το Πρόγραμμα απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, συνεταιρισμούς, Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις και γενικά σε εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που ασκούν τακτικά οικονομική δραστηριότητα, καθώς και σε επιχειρήσεις Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ Βαθμού για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία.

3. Ενημέρωσης για τα προγράμματα που υλοποιεί η Ελληνική Εταιρία Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (ΕΛ.ΕΤ.ΥΠ.Ε). Πρόκειται για μια εθνική μη κερδοσκοπική και κοινωφελή οργάνωση που δημιουργήθηκε το 1997 με πρωτοβουλία επαγγελματιών του εργαστηρίου «Θεοτόκος». Η ΕΛ.ΕΤ.ΥΠ.Ε. είναι μέλος της European Union for Supported Employment (EUSE). Στόχοι της, μεταξύ άλλων, είναι η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην ελεύθερη αγορά και η εκπαίδευση επαγγελματιών που ασχολούνται με την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

Στοιχεία επικοινωνίας:

Διεύθυνση: Θεοτόκου 2, 131 22΄ίλιον

Τηλέφωνα: 210-2319767, 210-2322429

Φαξ: 210-2314888

Email: info@supportedemployment.gr

Website: www.supportedemployment.gr

Η μέθοδος της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης/Εργασίας επινοήθηκε τη δεκαετία του '80 στον Καναδά από τους Mark Gold και Mike Callahan στην προσπάθειά τους να εντάξουν στην κοινωνία άτομα με βαριές αναπηρίες που μέχρι τότε ζούσαν σε ιδρύματα ή εργάζονταν σε προστατευμένα εργαστήρια.

4. Αγόρασε προϊόντα και υπηρεσίες από Κοινωνικές και Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων, οι οποίες επιδιώκουν, μεταξύ άλλων, την ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή και των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις. Για να ενημερωθείς για τις Κοιν.Σ.Επ. που βρίσκονται στην περιοχή σου, συμβουλεύσου:

- Το Γενικό Μητρώο Φορέων Κ.Α.Λ.Ο.⁶ της Ειδικής Γραμματείας Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας/ Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
- Την Πλατφόρμα Δικτύωσης Φορέων Κ.Α.Λ.Ο.⁷ της Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ - Τομέας Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας / Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

⁶

[https://kalo.yeka.gr/\(S\(bc0yng0uuujoructf1wsrkkrr\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%2f](https://kalo.yeka.gr/(S(bc0yng0uuujoructf1wsrkkrr))/login.aspx?ReturnUrl=%2f)

⁷ https://foreis-kalo.gr/?q=-koinsep_list

Ο θεσμός της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.ΑΛ.Ο.), στον οποίο εντάσσονται οι Κοιν.Σ.Επ., θεσμοθετήθηκε στη χώρα μας για πρώτη φορά με τον ν.4019/2011, ο οποίος τροποποιήθηκε με τον ν.4430/2016.

Τα χαρακτηριστικά των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων είναι τα εξής:

- πρόκειται για συλλογικές επιχειρηματικές δραστηριότητες που ιδρύονται από ομάδες ατόμων ή φορέων ή συνδυασμό και των δύο,
- επιδιώκουν την κάλυψη οικονομικών και κοινωνικών στόχων ταυτόχρονα,
- τα φυσικά και νομικά πρόσωπα που απαρτίζουν τις κοινωνικές επιχειρήσεις βασίζονται στη συνεργασία, την αλληλεγγύη και την αλληλοϋποστήριξη,
- η επιδίωξη κέρδους δεν είναι αυτοσκοπός, αλλά θεωρείται μέσο για την εξυπηρέτηση του ανθρώπου,
- τα κέρδη δεν στοχεύουν στην αύξηση του πλούτου των μελών της συνεργατικής ομάδας, αλλά στην επανεπένδυσή τους,
- ανταποκρίνονται σε κοινωνικές ανάγκες και ανάγκες τοπικού χαρακτήρα,
- οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων είναι δημοκρατικές (1 άτομο, 1 ψήφος) και συμμετοχικές,
- παρέχουν καινοτόμες υπηρεσίες ή παράγουν καινοτόμα προϊόντα.

9. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Λίστα ελέγχου - Κατά πόσο η επιχείρησή σας είναι φιλική στα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση;

Η παρακάτω λίστα θα σας βοηθήσει να αξιολογήσετε την ικανότητα της επιχείρησής σας να προσελκύει και να απασχολεί άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση. Θα σας επιτρέψει, επίσης, να εντοπίσετε ποιοι τομείς και ποιες πολιτικές χρειάζονται βελτίωση ή ανάπτυξη.

ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΠΟΛΥ	ΛΙΓΟ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Στο όραμα, την αποστολή και τις αξίες της επιχείρησής μας ενσωματώνεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης.			
Υπάρχει δέσμευση/στρατηγική της επιχείρησης για την ένταξη ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση στο ανθρώπινο δυναμικό της.			
Η διοίκηση και τα διευθυντικά στελέχη της επιχείρησής μας υποστηρίζουν και προωθούν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση.			

ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΠΟΛΥ	ΛΙΓΟ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Η επιχείρησή μας γνωρίζει τα οφέλη από την ένταξη των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση στο ανθρώπινο δυναμικό μας.			
Γνωρίζουμε την εθνική νομοθεσία για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση στον κόσμο της εργασίας.			
Συνεργαζόμαστε με το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης στο πλαίσιο εφαρμογής του εθνικού συστήματος ποσόστωσης.			
Έχουμε τη φήμη εργοδότη που προσλαμβάνει άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση.			
Στις προκηρυσσόμενες θέσεις εργασίας αναφέρουμε ότι είμαστε εργοδότης που προωθεί τις ίσες ευκαιρίες και παρέχει εύλογες προσαρμογές.			
Η επιχείρησή μας έχει ελέγξει τις εγκαταστάσεις της και έχει κάνει τις απαραίτητες αλλαγές για να τις καταστήσει προσβάσιμες στα άτομα με αναπηρία.			

ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΠΟΛΥ	ΛΙΓΟ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Η επιχείρησή μας έχει λάβει μέτρα προκειμένου να διασφαλίσει ότι οι ΤΠΕ που χρησιμοποιεί είναι προσβάσιμες στα άτομα με αναπηρία.			
Η εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία της επιχείρησης λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες προσβασιμότητας για τα άτομα με αναπηρία ως εργαζόμενους, αλλά και ως πελάτες (π.χ. προσβάσιμη ιστοσελίδα, ενημερωτικό υλικό σε εναλλακτικές μορφές κ.λπ.).			
Διαθέτουμε σχέδιο διαφυγής ατόμων με αναπηρία από τις κτιριακές εγκαταστάσεις της επιχείρησής μας σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης.			
Γνωρίζουμε πόσα άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση απασχολούνται στην επιχείρησή μας.			
Άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση υποβάλλουν συχνά αιτήσεις για θέσεις εργασίας που ανακοινώνουμε.			

ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΠΟΛΥ	ΛΙΓΟ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Έχουμε τροποποιήσει τις διαδικασίες προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού προκειμένου να διασφαλίσουμε ότι είναι απαλλαγμένες από εμπόδια που θα αποθάρρυναν υποψήφιους με αναπηρία/χρόνια πάθηση να υποβάλλουν αιτήσεις για θέσεις εργασίας.			
Διαθέτουμε πολιτικές και διαδικασίες για την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών για όλους μας τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση.			
Η πολιτική προσλήψεων της επιχείρησής μας προβλέπει να δίνεται προτεραιότητα σε άτομα με αναπηρία/χρόνια πάθηση.			
Οι εργαζόμενοι με αναπηρία/χρόνια πάθηση συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης και επαγγελματικής ανέλιξης με την ίδια συχνότητα όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι.			

ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΠΟΛΥ	ΛΙΓΟ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Όταν πραγματοποιούνται απολύσεις εξετάζουμε τα δημογραφικά στοιχεία του ανθρώπινου δυναμικού μας και διασφαλίζουμε ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία/χρόνια πάθηση δεν θίγονται σε ποσοστό μεγαλύτερο από εκείνο των εργαζομένων δίχως αναπηρία.			
Στην επιχείρησή μας υλοποιούμε δράσεις για την ευαισθητοποίηση /ενημέρωση /εκπαίδευση διοικητικών στελεχών και εργαζομένων σε θέματα σχετικά με την αναπηρία και τις χρόνιες παθήσεις.			
Έχουμε συνεργαστεί με οργανώσεις εκπροσώπησης ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση.			
Η επιχείρησή μας λαμβάνει υπόψη της τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία/χρόνια πάθηση όταν σχεδιάζει και προσφέρει προϊόντα και υπηρεσίες που απευθύνονται στο κοινό.			

ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΠΟΛΥ	ΛΙΓΟ	ΚΑΘΟΛΟΥ
Συνεργαζόμαστε με Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης Ευπαθών Ομάδων.			
Έχουμε συνεργαστεί με την Ελληνική Εταιρία Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.			

ISBN (έντυπο βιβλίο): 978-618-5124-09-0
ISBN (e-book PDF): 978-618-5124-23-6



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

