



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΠΜΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΜΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

**Η συμμετοχή των Ατόμων με Αναπηρίες
στην αγορά εργασίας:
Έρευνα σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις**

Διπλωματική εργασία

Όνοματεπώνυμο: Κουτρώνας Βασίλειος

Αρ. μητρώου: M011617006

Επιβλέπουσα: Επίκουρος καθηγήτρια δρ. Οικονόμου Αθηνά

ΒΟΛΟΣ

2022

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	3
Abstract	5
Συνοτομογραφίες	7
1. Εισαγωγή:	8
1.1 Σκοπός της έρευνας	8
1.2 Έννοιες και ορισμοί.....	9
2. ΑμεΑ, εκπαίδευση και εργασία	14
2.1 Το εκπαιδευτικό υπόβαθρο	14
2.2 Ο ρόλος της τεχνολογίας	16
2.3 Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού	17
2.4 Στάσεις και αντιλήψεις ΑμεΑ.....	19
3. Ένταξη και ενσωμάτωση ΑμεΑ στην αγορά εργασίας	21
3.1 Κοινωνικές προεκτάσεις	21
3.2 Η στάση των εργοδοτών	23
3.3 Θεσμικό πλαίσιο	25
3.3.1 Η Διεθνής σκηνή	25
3.3.2 Η ελληνική περίπτωση	29
4. Έρευνα στάσεων και αντιλήψεων με την κοινωνική και οικονομική λειτουργία των ΑμεΑ	35
4.1 Μέθοδος έρευνας	35
4.2 Δείγμα.....	37
4.3 Ηθικά ζητήματα.....	37
4.4 Περιορισμοί έρευνας.....	38
4.5 Ερευνητικά ερωτήματα	38
4. Αποτελέσματα.....	40
5.1 Δημογραφικά στοιχεία	40
5.2 Ευρήματα	43
5.3 Συσχετίσεις.....	55
6.1 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	69
Βιβλιογραφία.....	70
Ξενόγλωσση	70
Ελληνική	75
Ηλεκτρονική.....	75

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματεύεται ζητήματα που άπτονται της συμμετοχής των Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ) στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα εστιάζει σε στάσεις και αντιλήψεις σχετικά με την κοινωνική και οικονομική λειτουργία των ατόμων με αναπηρία, αλλά και τις απόψεις των ίδιων των ατόμων με αναπηρία. Πρόκειται για ένα κρίσιμο ζήτημα με πολλαπλές προεκτάσεις – κοινωνικές, οικονομικές αλλά και υγειονομικές, καθώς η απασχόληση των ΑμεΑ σε μια κοινωνία είναι ικανή να επηρεάσει τα ίδια τα άτομα ως μέλη της αλλά και το συνολικό «κύτταρο» που θεωρείται η κοινωνία ως σύνολο.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει τις στάσεις και αντιλήψεις των ατόμων σχετικά με την κοινωνική και οικονομική λειτουργία των ΑμεΑ, αλλά και τις απόψεις των ίδιων των ΑμεΑ. Πέρα από την κοινωνική προσέγγιση που έγινε βιβλιογραφικά και την εννοιολογική προσέγγιση του θέματος, ο σκοπός έχει κάποιους επιμέρους στόχους που είναι η διερεύνηση της αντιμετώπισης των ΑΜΕΑ στον εργασιακό χώρο από προϊστάμενους και συναδέλφους, η σημασία της εκπαίδευσης για τη διαφορετικότητα, η άνεση των ΑΜΕΑ να μοιραστούν δεδομένα της αναπηρίας τους και που απευθύνονται σε περίπτωση διακρίσεων. Το ζήτημα θεωρήθηκε αρκετά ενδιαφέρον και περισσότερο φλέγον από ποτέ, καθώς οι δείκτες ανεργίας καλπάζουν ανοδικά παγκοσμίως, ωστόσο δε λείπουν οι προσπάθειες για ευρύτερη αποδοχή και ενσωμάτωση των ΑμεΑ στην απασχόληση.

Η εργασία φιλοδοξεί μέσα από την ανάλυση δευτερογενών δεδομένων να αναλύσει και να δημιουργήσει νέες υποθέσεις καθώς και να απαντήσει σε κρίσιμα ερευνητικά ερωτήματα. Γύρω από τη συμμετοχή των ΑμεΑ στην εργασιακή απασχόληση. Μετά από εκτενή βιβλιογραφική ανασκόπηση, που διενεργείται και σχολιάζεται στα πρώτα δύο κεφάλαια, συζητούνται εκτενώς τα ευρήματα της έρευνας και σχολιάζονται.

Για τις ανάγκες κάλυψης του θεωρητικού υπόβαθρου της εργασίας, διενεργήθηκε διευρυμένη αναζήτηση άρθρων από έγκυρες και

επικαιροποιημένες ηλεκτρονικές βάσεις ακαδημαϊκών και επιστημονικών δεδομένων. Στο τέλος της εργασίας παρατίθεται λίστα με τις πηγές που αξιοποιήθηκαν, οι οποίες οργανώνονται σύμφωνα με το σύστημα APA (6^η έκδοση).

Λέξεις – κλειδιά: Άτομα με Αναπηρία (ΑμεΑ), εργασιακή απασχόληση, αγορά εργασίας

Abstract

This dissertation elaborates on the issues related to the participation of Persons with Disabilities (PWDs) in the labor market and specifically focuses on attitudes and perceptions about the social and economic functioning of people with disabilities, but also the views of people with disabilities themselves. This is a critical issue with multiple implications - social, economic and health, as the employability of people with disabilities in a society is able to affect the individuals themselves as members and the overall "cell" that society is considered as a whole.

The purpose of this dissertation is to examine the attitudes and perceptions of people about the social and economic functioning of people with disabilities, but also the views of people with disabilities themselves. In addition to the social approach that was made in the literature and the conceptual approach to the subject, the purpose has some sub-objectives which are the investigation of the treatment of people with disabilities in the workplace by bosses and colleagues, the importance of education for diversity, the comfort of people with disabilities share their disability data and address it in case of discrimination. The issue has been considered quite interesting and more burning than ever, as unemployment rates are skyrocketing worldwide, but there is no lack of efforts for wider acceptance and integration of people with disabilities into employment.

Regarding the participation of people with disabilities in employment, the work aspires to analyze and create new hypotheses as well as to answer critical research questions through the analysis of secondary data. After an extensive literature review, conducted and presented on in the first two chapters, the research findings are extensively discussed and commented on.

The dissertation thesis aspires through the analysis of secondary data to analyze and create new hypotheses as well as to answer critical research questions regarding the participation of people with disabilities in employment. After an extensive literature review, conducted and commented on in the first two chapters, the research findings are extensively discussed and commented on.

For the needs of covering the theoretical background of the project, an extended search of articles from valid and up-to-date electronic databases of academic and scientific data was carried out. At the end of the thesis, there is a list of the resources used and they are organized according to the APA system (6th edition).

Keywords: People with Disabilities (PWD), employment, labor market

Συντομογραφίες

ΑμεΑ = Άτομα με αναπηρία

ΕΕΕΕΚ = Ειδικά Εργαστήρια Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

ΚΕΣΥΠ = Κέντρα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης
& Προσανατολισμού

ΣΕΠ = Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Συ.Ε.Π. = Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός

1. Εισαγωγή:

1.1 Σκοπός της έρευνας

Η παρούσα διπλωματική εργασία εδράζεται στην ιδέα ότι, το δικαίωμα στην εργασία είναι βασικό ανθρώπινο δικαίωμα που πρέπει να χορηγείται χωρίς να σχετίζεται με χρονολογική ηλικία, κατάσταση σωματικής ή ψυχικής υγείας και αναπηρία, συμπεριλαμβανομένης της φθίνουσας γνωστικής λειτουργίας. Η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό είναι μία από τις κύριες κοινωνικές αξίες στις οποίες υπόκεινται όλα τα άτομα σε μια σύγχρονη κοινωνία – ή τουλάχιστον αυτό θεωρείται ως ορθό.

Αφορμή για την υλοποίηση της παρούσας εργασίας είναι ότι, τα ΑμεΑ εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας στον σύγχρονο κόσμο και αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια στις προσπάθειές τους για κοινωνική ένταξη, ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας. Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD) υποθέτει ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν παρόμοια δικαιώματα, κίνητρα για εργασία και προσωπικές αξίες με τα άτομα χωρίς αναπηρία ("UNHCR - Emergency Handbook", 2022). Οι δημόσιες πολιτικές που υποστηρίζουν την κοινωνική δικαιοσύνη για τα άτομα με αναπηρία έχουν αποκτήσει εξέχουσα θέση σε πολλά έθνη τις τελευταίες δεκαετίες και είναι κρίσιμο να διασφαλιστεί ότι παρέχεται σε όσους θέλουν να εργαστούν η ευκαιρία να το κάνουν.

Οι παραπάνω σκέψεις οργανώθηκαν, ώστε να πλαισιώσουν μια έρευνα με χρήση δευτερογενών δεδομένων, η οποία παρατίθεται στο δεύτερο μέρος της εργασίας, αφού έχει προηγηθεί εκτενής βιβλιογραφικής ανασκόπηση του θεωρητικού υπόβαθρου του ζητήματος που εξετάζεται. Η ανάλυση υφιστάμενων συνόλων δεδομένων επιλέγεται, συνήθως, επειδή είναι ικανή να επιταχύνει τον ρυθμό της έρευνας, δηλαδή αποφεύγει τις χρονοβόρες διαδικασίες ενός τυπικού ερευνητικού έργου, όπως η ανάπτυξη μετρήσεων και η συλλογή δεδομένων. Στο κεφάλαιο, όπου αναλύεται η μεθοδολογία της παρούσας έρευνας, αναλύονται εκτενέστερα οι τρόποι απόδοσης των αποτελεσμάτων και η λογική πίσω από τη δευτερογενή έρευνα.

Σκοπός της έρευνας είναι να καταδείξει και να παρουσιάζει σε μεγάλο βαθμό τις απόψεις και τις στάσεις που χαρακτηρίζουν τους έλληνες εργοδότες ως προς το ζήτημα της ενσωμάτωσης των ΑμεΑ και τις προοπτικές τους στην αγορά εργασίας. Για την κάλυψη των αναγκών του θεωρητικού μέρους της εργασίας, έγινε εκτενής αναζήτηση επιστημονικών άρθρων και ακαδημαϊκών ερευνών σε αξιόπιστες και επικαιροποιημένες πλατφόρμες, όπως οι Pubmed, ResearchGate, Sciencedirect, Taylor&FrancisOnline, Wiley, κ.α. Επίσης, έγιναν πολλαπλές αναζητήσεις στη μηχανή αναζήτησης Google Scholar και πραγματοποιήθηκε έρευνα σε ιστοσελίδες διεθνών οργανισμών για εξεύρεση ανακοινώσεων και εκθέσεων θεσμικών οργάνων, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση, κ.α. Οι πηγές που τελικά επιλέχτηκαν για χρήση, έπρεπε να είναι σχετικά σύγχρονες και ενημερωμένες, ώστε να ανταποκρίνονται στις ισχύουσες συνθήκες ή στα υπάρχοντα νομικά πλαίσια της εποχής μας.

1.2 Έννοιες και ορισμοί

Όπως ορίζει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (Π.Ο.Υ) η ανθρωπίνη αναπηρία μπορεί να αναφέρεται και να εξηγηθεί μέσα σε ιατρικό πλαίσιο αλλά και σε ένα πλαίσιο ευρύτερα ανθρώπινο και κοινωνικό. Πράγματι, όλη η επιστημονική κοινότητα τείνει να υιοθετεί διάφορες περιγραφές της ανθρωπίνης αναπηρίας. Ο όρος «αναπηρία» μπορεί να περιγράψει κινητικές δυσκολίες του σώματος, νοητικές δυσκολίες και προβλήματα μνήμης, μερική ή ολική τύφλωση ή κώφωση ενός ατόμου, δυσκολίες κατά την εκμάθηση και την εκπαίδευση αλλά και προβλήματα ψυχικής υγείας και συμπεριφοράς. Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας ορίζει την κοινωνική διάσταση της αναπηρίας, τονίζοντας πως, τα ΑμεΑ καλούνται να ξεπεράσουν προβλήματα υγείας σε όλη τη διάρκεια τη ζωής τους. Αυτό έχει ως συνέπεια, να απολαμβάνουν πιο περιορισμένη πρόσβαση στην εκπαίδευση και τις ευκαιρίες εργασίας, ενώ ενδέχεται να βιώνουν μεγαλύτερη φτώχεια και απορία σε σχέση με τα άτομα που δεν έχουν αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, σχεδόν το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού φέρει κάποιας μορφής αναπηρία (ΠΟΥ, 2021).

Κατά την ιατρική οπτική, η αναπηρία προσδιορίζει οποιαδήποτε κατάσταση του σώματος (π.χ. κινητικό πρόβλημα) ή του μυαλού (εξασθένηση ή καθυστέρηση νοητικής επεξεργασίας) κάνει πρακτικά δυσκολότερη λίγες ή

περισσότερες δραστηριότητες ενός ατόμου ή το εμποδίζει από το να αλληλεπιδρά με τους άλλους ή να ενεργεί με ευχέρεια στην καθημερινή του ζωή. Γίνεται, δηλαδή, λόγος για περιορισμό δράσης και περιορισμό συμμετοχής σε ομαδικές δραστηριότητες του ατόμου με αναπηρία σε καθημερινές δραστηριότητες, οι οποίες θεωρούνται εύκολες και απλές για τα άτομα που δε θεωρούνται ΑμεΑ.

Ο ιατρικός κλάδος είχε μια συγκεκριμένη προσέγγιση για πολλές δεκαετίες σχετικά με την αναπηρία, την οποία θεωρούσε «βλάβη του βιολογικού σώματος». Αυτή η άποψη επικράτησε και στην κοινωνία σχεδόν ως και τη δεκαετία του 1960. Όπως, ήταν αναμενόμενο, αυτή η προσέγγιση και οι ερμηνείες της επικρίθηκαν αρκετά τα μετέπειτα χρόνια, αφού άφηνε μεγάλα περιθώρια για κοινωνικό αποκλεισμό των ΑμεΑ ή ακόμα και την τάση για ιδρυματοποίηση και έκανε την κοινωνία να αναπτύσσει και να συντηρεί αρνητικά αισθήματα προς τα ΑμεΑ (Artiles, 2013). Αυτό συνέβαινε, επειδή η ιατρική προσέγγιση πρότεινε θεραπεία ή η διαχείριση της αναπηρίας, ώστε αυτή να περιοριστεί, να ελεγχθεί ή να μεταστραφεί. Κοινωνικά, καλλιεργήθηκε η εντύπωση πως, τα ΑμεΑ ευθύνονται αποκλειστικά για την κατάσταση της υγείας τους, για την προσαρμογή της καθημερινότητάς τους με βάση τις ειδικές συνθήκες ζωής τους. Πράγματι, τα ΑμεΑ και οι οικογένειές τους ήρθαν εκείνα τα χρόνια αντιμέτωποι με σοβαρά προβλήματα και ανασταλτικούς παράγοντες για την προσωπική εξέλιξή τους. Οι συνθήκες έκαναν την καθημερινή τους διαβίωση περισσότερο δύσκολη, καθώς υπήρχαν «ταμπού» για τα ΑμεΑ. Αυτό το μοντέλο έχει καταγραφεί ως «ψυχοκοινωνικό» (Καραγιάννη και Σιδέρη-Ζώνιου, 2006).

Ακόμα και στη σύγχρονη κοινωνία, μερικές τέτοιες απόψεις έρχονται στην επιφάνεια, οδηγώντας σε άνιση μεταχείριση των ΑμεΑ σε κοινωνικό, εκπαιδευτικό και κοινωνικό επίπεδο, ενώ υπάρχουν αρκετές διακρίσεις και προκαταλήψεις που εμποδίζουν την ουσιαστική ενσωμάτωση και αφομοίωση των ΑμεΑ από την κοινωνία ή την αγορά εργασίας ευρύτερα. Τα ποσοστά απασχόλησης των ΑμεΑ είναι χαμηλότερα από το γενικό πληθυσμό σε πολλές χώρες λόγω πολλών παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των προκαταλήψεων για την παραγωγή εργασίας και της απουσίας αυτών των εργαζομένων από θέσεις εργασίας (Guimarães et al., 2018).

Όταν η βιοϊατρική και η ψυχοκοινωνική προσέγγιση έχασαν την αίγλη τους, αναδείχτηκε το «βιοψυχοκοινωνικό μοντέλο», το οποίο επιχείρησε να συμπεριλάβει κάθε χαρακτηριστικό παράγοντα υγείας και ασθένειας κατά την αναπηρία αλλά και να συνδυαστεί με βιολογικούς, ψυχολογικούς και κοινωνικούς παράγοντες που αξιολογούνται με ορισμένες μεθόδους αξιολόγησης, πρόληψη και θεραπεία ασθενειών. Η προσέγγιση αυτή επηρεάστηκε από τα δύο προγενέστερα και κατέληξε να αντιπροσωπεύει ότι, η λειτουργικότητα και η αναπηρία αλληλεπιδρούν με τις συνθήκες υγείας του κάθε ατόμου, τους προσωπικούς και τους περιβαλλοντικούς παράγοντες (Jette, 2006). Το μοντέλο αυτό δεν προσπάθησε να υποτιμήσει τους βιολογικούς παράγοντες της αναπηρίας. Στην ουσία επιχείρησε να επεκτείνει την υφιστάμενη ψυχοκοινωνική προσέγγιση (Havelka et al., 2009).

Από εκεί και πέρα, διάφορες προσεγγίσεις αναπτύχθηκαν ανά κράτος και από πολλούς φορείς και οργανισμούς. Σήμερα, οι επιστήμονες τείνουν να αποδέχονται ότι, οι δυσκολίες που αφορούν στα ΑμεΑ είναι συνήθως κοινωνικές ή έχουν να κάνουν με τη συμπεριφορά που δέχονται από το κοντινό τους ανθρώπινο περιβάλλον. Με βάση αυτή την άποψη, εάν εξαλειφθούν οι όποιες παρωχημένες κοινωνικές προκαταλήψεις για τα ΑμεΑ, τότε ανοίγει ο δρόμος για μια περισσότερο ωφέλιμη σχέση μεταξύ ΑμεΑ και κοινωνίας (Imrie, 1997).

Επιπροσθέτως, αξίζει να σημειωθεί ότι η διάκριση δεν είναι σημερινό φαινόμενο. Οι αποδείξεις αρνητικών στάσεων απέναντι στα άτομα με αναπηρία έχουν μακρά ιστορία, όπως παραδειγματίζεται από την αρχαία ελληνική και ρωμαϊκή πρακτική της βρεφοκτονίας για όσους γεννιούνται με την εμφάνιση αναπηρίας. Αν και οι στάσεις απέναντι στην αναπηρία έχουν εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου, εξακολουθούν να υπάρχουν ενδείξεις ότι τα άτομα με αναπηρίες στιγματίζονται και βιώνουν διακρίσεις. Ενώ η θεωρία του στίγματος μπορεί να εξηγήσει τη συνειδητή προκατάληψη ενάντια σε ομάδες ή άτομα που χαρακτηρίζονται ως αποκλίνουσες με κάποιο τρόπο, η θεωρία της αιτιολογικής απόδοσης μπορεί να εξηγήσει την ασυνείδητη προκατάληψη στις αιτίες που αποδίδονται στη συμπεριφορά ενός άλλου ατόμου. Ο Draper et. al (2011). Αξίζει να υπογραμμισθεί ότι η σύγχρονη θεωρία του στίγματος εντοπίζεται συνήθως στο έργο του Γκόφμαν, ο οποίος

όρισε το στίγμα ως «το φαινόμενο κατά το οποίο ένα άτομο με ένα χαρακτηριστικό δυσφημίζεται βαθιά από την κοινωνία και απορρίπτεται ως αποτέλεσμα της ιδιότητας του (Bos et al., 2013).

Η Ψυχολογία ως κλάδος φιλοξενεί πολλές ερμηνείες για την ατομική διαφορετικότητα και τη μοναδικότητα της προσωπικότητας κάθε ανθρώπου. Παρ' όλα αυτά, οι ψυχολογικές προσεγγίσεις της αναπηρίας έχουν επικριθεί ως επιφανειακές. Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι, οι ψυχολόγοι όφειλαν να είχαν διαδραματίσει περισσότερο ενεργό ρόλο στην προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των ΑμεΑ (Andrews, 2019). Εάν αποδεχτούμε πως, η αναπηρία δεν υφίσταται μόνο στο μυαλό ή στο σώμα αλλά περισσότερο στη σχέση μεταξύ ατόμων με ιδιαίτερες σωματικές και πνευματικές διαφορές και στο κοινωνικό τους περιβάλλον, τότε ανοίγει ο δρόμος για βέλτιστες πρακτικές προσέγγισης της αναπηρίας τόσο σε επίπεδο κοινωνικής πολιτικής όσο και σε πολιτιστικό και θεσμικό (Marks, 1997).

Οι διαφορές που προκύπτουν ανάμεσα στους διάφορους ορισμούς της αναπηρίας, σχετίζονται ενδεχομένως με τον τρόπο σκέψης του εκάστοτε παρατηρητή και όχι με το αντικειμενικό φαινόμενο καθαυτό. Οι ορισμοί για την αναπηρία δε συγκλίνουν, επειδή αντιπροσωπεύουν διαφορετικά σημεία παρατήρησης (Michailakis, 2003). Σύμφωνα με τη Θεωρία Επαφών, η άμεση εμπειρία μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία φαίνεται να είναι η βάση για την οικοδόμηση και την αλλαγή των πεποιθήσεων και, ως εκ τούτου, των συμπεριφορών. Μια σχετικά έρευνα που πραγματοποιήθηκε δείχνει σημαντικές διαφορές ανάλογα με την επαφή με ΑμεΑ σε σχέση με διαφορετικούς παράγοντες. Επιπλέον, υπάρχουν πιο ευνοϊκές συμπεριφορές στους μαθητές που διατηρούν σποραδική επαφή, αλλά και σε εκείνους που έχουν επαφή με άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες (PoloSánchez et al., 2020).

Η κοινωνική ένταξη και η κοινοτική συμμετοχή των ΑμεΑ είναι μια έννοια που καθορίζει τις τρέχουσες πολιτικές σε όλο τον κόσμο. Τα έθνη αντιλαμβάνονται πως, οι αρνητικές στάσεις απέναντι στην αναπηρία επηρεάζουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην κοινότητα και ως εκ τούτου μπορεί να προκαλέσουν την απώλεια ενός πιθανού πόρου. Για

παράδειγμα το τρέχον εθνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της Κίνας δεν υποστηρίζει επαρκώς τους φροντιστές μέλη της οικογένειας των ΑμεΑ που μπορεί να χρειάζονται βοήθεια, για να αντιμετωπίσουν τη ζωή με τα ΑμεΑ (Zhengetal., 2016). Ορισμένοι αναλυτές υποστηρίζουν ότι, οι θετικές όσο και οι αρνητικές προκαταλήψεις μαθαίνονται στα μέλη μιας κοινωνίας και επιμένουν στη χρήση πολιτικών που θα βελτιώσουν την αποδοχή των ΑμεΑ. Η λειτουργία κοινωνικής προσαρμογής επιτρέπει σε ένα άτομο να ταυτιστεί ή να κερδίσει την έγκριση σημαντικών ομάδων αναφοράς. Σχετίζεται εγγενώς με το κέρδος των ανταμοιβών και την ελαχιστοποίηση των ποινών με τη συμμόρφωση με και ολοκλήρωση εγκεκριμένων καθηκόντων και συμπεριφορών (Daruwalla & Darcy, 2005).

2. ΑμεΑ, εκπαίδευση και εργασία

2.1 Το εκπαιδευτικό υπόβαθρο

Το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ΑμεΑ – σήμερα περισσότερο από ποτέ – διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην πορεία της ζωής τους και ειδικά της εργασιακής. Αξίζει να σημειωθεί ότι, οι κοινωνικές και οικονομικές ευκαιρίες είναι περιορισμένες για τα ΑμεΑ σε πολλές χώρες του κόσμου. Το σύστημα ειδικής εκπαίδευσης εφαρμόζεται σε πολλές χώρες και προσφέρει ευκαιρίες σε ΑμεΑ για ευρύτερη πρόσβαση στη δημόσια εκπαίδευση. Βέβαια, η ειδική εκπαίδευση προϋποθέτει την ύπαρξη υποδομών. Η ειδική εκπαίδευση, αποδεδειγμένα, ενίσχυσε στον εντοπισμό τυχών υφιστάμενων αναπηριών σε μαθητές που δεν είχαν κάποιο σύμπτωμα αναπηρίας και προώθησε την ένταξή τους στην κοινότητα των τυπικών. Αυτό συντελεί μια τεράστια πρόοδο των τελευταίων δεκαετιών και στη χώρα μας. Ωστόσο, η ειδική εκπαίδευση αντιμετωπίζει χρόνια προβλήματα τόσο σε επίπεδο υποδομών αλλά και ως προς την αναγνώριση κάποιων μαθητών ως ΑμεΑ. Ανασταλτικό ρόλο σε αυτό παίζει η γραφειοκρατία και οι καθυστερήσεις, λόγω οικονομικών δυσκολιών των οικογενειών των ΑμεΑ. Δηλαδή, υπάρχουν πολλές οικογένειες ΑμεΑ που δυσκολεύονται να έχουν πρόσβαση σε μια ειδική σχολική μονάδα (Aron & Loprest, 2012).

Η ειδική αγωγή δεν προσδιορίζεται με ένα μοναδικό ορισμό αλλά είναι μια «ομπρέλα», ένα «πλαίσιο» εκπαιδευτικών εφαρμογών και ενεργειών που λαμβάνει διάφορες μορφές στη διδακτική διαδικασία. Τέτοιες ενέργειες είναι: η συμπερίληψη των μαθητών ΑμεΑ στη σχολική τάξη, η ενσωμάτωση παιδιών με μαθησιακές δυσκολίες, κ.α. Η φιλοσοφική βάση της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης προσδιορίζει ότι, οι ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ορισμένων μαθητών δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ιδιαιτερότητες ή δυσκολίες αλλά ως προβλήματα που αφορούν εν γένει στον τρόπο λειτουργίας του ίδιου του σχολείου (Nilsen, 2018). Πάντως, τα ειδικά σχολεία παρέχουν διευρυμένες προσεγγίσεις και εκπαιδευτικές υπηρεσίες που μπορεί να μεταφράζονται σε τάξεις με λιγότερους μαθητές, εξατομικευμένη μάθηση, υποστήριξη από τον εκπαιδευτικό με τη μέθοδο «ένας προς έναν», αυτόνομες αίθουσες διδασκαλίας και μαθησιακά βοηθήματα (Στασινός, 2018). Η Κ. Μέσσιου

(2007) συμμετείχε σε πειράματα συμπερίληψης και κατέληξε σε ενδιαφέρουσες παρατηρήσεις., όπως ότι οι εκπαιδευτικοί που χωρίζουν σε ομάδες τους μαθητές της τάξης ενδέχεται να ενεργούν υπέρ της διαφοροποίησης της ομάδας παιδιών που αντιμετωπίζει δυσκολίες (ΑμεΑ, παιδιά με δυσλεξία, κ.α.). Έτσι, στους μαθητές διαδίδεται ένα μήνυμα ότι, ορισμένα παιδιά έχουν πιο αργό ρυθμό μάθησης. Όμως, εάν τα εντάξουν κανονικά σε ομάδες συνεργασίας, τότε στα παιδιά ενισχύεται η άποψη πως, δεν υπάρχει καμία διαφορά ανάμεσά τους (Μέσσιου, 2007).

Σε κρατικό επίπεδο, το ελληνικό κράτος περιγράφει την εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες με το Νόμο 2817/2000. Ο Νόμος θεωρεί «άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες» όσους αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες μάθησης και προσαρμογής στην εκπαιδευτική διαδικασία, λόγω σωματικών, διανοητικών, ψυχολογικών, συναισθηματικών και κοινωνικών ιδιομορφιών. Σε αυτή την ομάδα ατόμων περιλαμβάνονται (ΦΕΚ 78/Α/14-3-2000):

- Άτομα με νοητική ανεπάρκεια ή ανωριμότητα
- Άτομα με μεγάλα προβλήματα όρασης (τυφλοί, αμβλύωπες) ή ακοής (κωφοί, βαρήκοοι)
- Άτομα που αντιμετωπίζουν σοβαρά νευρολογικά ή ορθοπεδικά ελαττώματα ή προβλήματα υγείας
- Άτομα με δυσκολίες στον προφορικό λόγο και την καθημερινή ομιλία
- Άτομα με μαθησιακές δυσκολίες, όπως δυσλεξία, δυσαριθμησία, ή δυσαναγνωσία. Εδώ περιλαμβάνονται τα νήπια, τα παιδιά και οι έφηβοι που χρειάζονται εκπαιδευτική φροντίδα για μια ορισμένη χρονική σχολική περίοδο ή σε όλη τη διάρκεια της σχολικής ζωής.
- Άτομα που παρουσιάζουν πολύπλοκες γνωστικές, συναισθηματικές και κοινωνικές δυσκολίες (π.χ. αυτισμό εκ γενετής) ή και άλλες διαταραχές ανάπτυξης.

Η ελληνική νομοθεσία που ορίζει τα ζητήματα της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης των ΑμεΑ έχει μετασηματιστεί αρκετές φορές από το 1981 έως σήμερα. Μια από τις πρόσφατες αλλαγές έγινε το 2008 με το Νόμο 3699/2008 στο ΦΕΚ. 199-Α-2-10-2008 και αφορούσε την «Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες» ("Όλη η τρέχουσα νομοθεσία που αφορά την Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση", 2022).

2.20 ρόλος της τεχνολογίας

Η επέλαση της τεχνολογίας - παγκοσμίως - έχει επηρεάσει και την εργασιακή απασχόληση, το ρόλο των υπαλλήλων και βέβαια τον τρόπο επιλογής και δράσης του ανθρώπινου δυναμικού. Παλαιότερα, η τεχνολογία στο χώρο εργασίας αφορούσε κυρίως τα τεχνικά μέσα που υποστήριζαν την εκπαίδευση των υπαλλήλων ή την εκτέλεση βασικών εργασιών. Σήμερα, η τεχνολογία συμβαδίζει με ένα διευρυμένο ρόλο του εργαζόμενου και μάλιστα αφορά σχεδόν κάθε πτυχή της εργασιακής ρουτίνας (Benson et al., 2002).

Μέχρι στιγμής, τα ΑμεΑ βρίσκουν εξαιρετικά τα πιθανά οφέλη της χρήσης προηγμένων τεχνολογιών στο σπίτι. Σε έρευνα, διαπιστώθηκε ότι, τα ΑμεΑ επιθυμούν να χρησιμοποιήσουν προηγμένη τεχνολογία, για να αυξήσουν την ανεξαρτησία εντός και εκτός σπιτιού αλλά το κόστος τόσο των κυρίαρχων όσο και των «εξειδικευμένων» συσκευών είναι απαγορευτικό. Ο ρόλος της προηγμένης τεχνολογίας θα πρέπει να είναι η ενίσχυση της ανεξαρτησίας και η παροχή βασικών λύσεων που ζητούν τα ΑμεΑ, ενώ το κόστος αγοράς εξειδικευμένων συσκευών για ΑμεΑ πρέπει να ανταποκρίνεται περισσότερο στην αγοραστική τους δύναμη (Harris, 2010). Έχει, επίσης, παρατηρηθεί πως, η χρήση υποστηρικτικής τεχνολογίας για τα ΑμεΑ συνδέθηκε με τη χρήση λιγότερων ωρών προσωπικής βοήθειας από άτομα του περίγυρου των ΑμεΑ (Hoenig et al., 2003).

Οι Keijer & Breding (2012), παρατήρησαν την εξέλιξη ενός μεμονωμένου εθνικού προγράμματος της κυβέρνησης της Σουηδίας. Το σκεπτικό της προσπάθειας ήταν η εμφάνιση των μικροϋπολογιστών στις αρχές της δεκαετίας του 1980 και η ανάπτυξη των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας. Διαπιστώθηκε ότι, τα ΑμεΑ θα αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην αγορά εργασίας, εάν δεν λαμβάνονταν ενεργά μέτρα. Για αυτό το λόγο, στο πλαίσιο ενός προγράμματος τεχνογνωσίας, όπου υπάλληλοι με μακροχρόνια εμπειρία βοήθησαν τα ΑμεΑ με προσαρμογές στο χώρο εργασίας. Μέσα σε πέντε χρόνια, δημιουργήθηκαν περίπου 4000 θέσεις εργασίας για τα ΑμεΑ που αναζητούσαν εργασία – κυρίως στο δημόσιο τομέα.

Η πέμπτη έκδοση της Έκθεσης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Αναπηρίας υπογραμμίζει πώς η Ε.Ε. και οι ευρωπαϊκές

χώρες έχουν σε μεγάλο βαθμό αποτύχει να συμπεριλάβουν τα άτομα με αναπηρία στις στρατηγικές τους ενάντια στην πανδημία. Αν και πολλές χώρες όρισαν ειδικές επιτροπές για τη διαχείριση της πανδημίας σε ομάδες ΑμεΑ, το αναπηρικό κίνημα παρακολούθησε στενά και ανέφερε αρκετές παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των ΑμεΑ κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Παραβάσεις εντοπίστηκαν, για παράδειγμα, με παραμέληση των ΑμεΑ σε ιδρύματα (Uldry & Leenknecht, 2021). Από την άλλη πλευρά, ο Schopp (2004) είχε υποστηρίξει παλαιότερα ότι, η Ε.Ε. έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην πολιτική για την υποστήριξη της τηλεργασίας, αλλά τα άτομα με αναπηρία είχαν περιορισμένη μακροπρόθεσμη επιτυχία σε πρωτοβουλίες τηλεργασίας, λόγω έλλειψης υπηρεσιών υποστήριξης εργασίας. Οι ΗΠΑ έχουν γενικά ισχυρές υπηρεσίες υποστήριξης, αλλά στερούνται υποδομής πολιτικής τηλεργασίας.

2.3 Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού

Μερίδα ερευνητών τονίζει πως, είναι περίπλοκη και μεταβαλλόμενη η σχέση μεταξύ του «κοινωνικού μοντέλου αναπηρίας», της εργασίας και της πολιτικής. Σε ένα πλαίσιο κοινωνικού μοντέλου, οι αντιλήψεις της αναπηρίας και της εργασίας είναι αλληλένδετες, ενώ οι πολιτικές εξελίξεις στον τομέα της απασχόλησης είναι πιθανό να έχουν μόνο οριακή επίδραση στα προβλήματα απασχόλησης που αντιμετωπίζουν τα ΑμεΑ, χωρίς να δίνονται ουσιαστικές λύσεις. Οι προτείνουν πως, η ουσιαστική αλλαγή είναι δυνατή μόνο μέσω μιας ριζικής αναδιατύπωσης της έννοιας της εργασίας και ότι τα θεμέλια για αυτήν την αναδιατύπωση έχουν ήδη τεθεί σε εφαρμογή (Barnes, 2000).

Η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού αντιμετωπίζεται ως μια μοντέρνα διαδικασία που δίνει νέα πνοή στις εργασιακές σχέσεις. Θεωρείται μοχλός αλλαγής στην παραδοσιακή αντιμετώπιση της εργασίας (Sisson, 1993). Σύμφωνα με τους Cusworth & Franks (στο Mitchell, Clarke & Baxter, 2008), η σύνδεση των Τμημάτων Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού με την οργανωσιακή και την επιχειρηματική στρατηγική φέρνουν στο προσκήνιο την πιο αποτελεσματική διοίκηση των σύγχρονων ιδιωτικών και δημόσιων οργανισμών.

Πριν πολλές δεκαετίες, οι οργανισμοί δούλευαν με αρκετά γραφειοκρατικό τρόπο. Αυτό χαρακτηρίστηκε ένα «κλειστό μοντέλο» διοίκησης. Δίνονταν ελάχιστη έμφαση στην ευημερία των εργαζομένων. Αντίθετα, έμφαση δόθηκε στην επιβίωση των εργαζομένων (Barber, 1970) . Αργότερα εμφανίστηκε το ημι-ανοικτό μοντέλο ή «σύστημα ανθρώπινων σχέσεων» και ήταν πιο ευέλικτο ως προς τη διοίκηση των οργανισμών. Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίστηκαν, τότε, ως ομάδες ατόμων με ενδιαφέροντα και δυναμική. Αναδείχτηκε και εν μέρει αναγνωρίστηκε η ανάγκη για ανάπτυξη και ευημερία των εργαζομένων. Αυτό επιτυγχάνονταν μέσα από πιο δίκαιη αμοιβή της εργασίας των μελών μιας ομάδας. Το σύστημα αυτό επικράτησε στη δεκαετία του 1960, όταν πρωτοξεκίνησαν λίγα εκπαιδευτικά προγράμματα εργαζομένων και εδραιώθηκε ο συνδικαλισμός (Ruppel & Harington, 2000).

Οι οργανισμοί διαφέρουν ως προς το πλαίσιο λειτουργία και τα προβλήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν, όμως έρχονται αντιμέτωποι με ένα και μοναδικό πλαίσιο και μια συγκεκριμένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση της αντίστασης των εργαζομένων στην οργανωτική αλλαγή. Αργότερα, οι διοικήσεις των επιχειρήσεων άρχισαν να στρέφονται στην αυτορρύθμιση και στην προληπτική δράση, ώστε η επιχείρηση να αποκτά ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και γενικότερα οι εργοδότες άρχισαν να επενδύουν περισσότερο στις εργασιακές σχέσεις των υπαλλήλων, επειδή παρατηρούσαν πως οι νέες τους στρατηγικές έφερναν καλύτερες επιδόσεις στην εργασία των υπαλλήλων (Dessler, 2003). Η συμπεριφορά των εργαζομένων, πλέον, είναι αποδεκτό ότι επηρεάζεται και από την εργασιακή ικανοποίηση και τη χρηματική ανταμοιβή του εργαζόμενου, ενώ κρίσιμο ρόλο διαδραματίζουν τα κίνητρα για εργασία και η επιβράβευση (Hareendrakumar et al., 2020).

Όλα τα παραπάνω έχουν σημασία στις πολιτικές που χαράσσει μια εταιρεία ως προς την υποδοχή ΑμεΑ στο δυναμικό της. Για παράδειγμα, έχει παρατηρηθεί ότι, οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να επιτύχουν τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης ΑμεΑ μέσω της ίδρυσης ειδικών θυγατρικών εταιρειών (Matsui, 2013). Οι διαμεσολαβητές (συνήθως δημόσιοι φορείς που υλοποιούν προγράμματα ένταξης των ΑμεΑ σε εργασιακά περιβάλλοντα) διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ίσης απασχόλησης των

ατόμων με αναπηρία, παρέχοντας αντικειμενικές απόψεις σχετικά με τις ικανότητές τους και τους κινδύνους στην εργασία τους και προτείνοντας στρατηγικές που ενισχύουν την ικανότητα για εργασία (Blanck & Pransky, 1999).

2.4 Στάσεις και αντιλήψεις ΑμεΑ

Στα ΑμεΑ υπάρχει έντονη η ανησυχία για το πώς θα καταφέρουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες μιας εργασιακής απασχόλησης. Αυτή η ανησυχία έχει σφυγμομετρηθεί κατά καιρούς. Η κακή υγεία ή η αναπηρία συχνά θεωρείται πως, μπορεί να μειώσουν την παραγωγικότητα ενός ατόμου στην εργασία και επομένως τα κέρδη, αν και αυτό ποικίλλει ανάλογα με τις απαιτήσεις ενός επαγγέλματος και τη σοβαρότητα της αναπηρίας. Αυτή η μειωμένη ικανότητα για εργασία μπορεί, επίσης, να μεταβάλλει τις προτιμήσεις ενός ατόμου σχετικά με το είδος εργασίας που μπορεί να επιδιώξει. Επίσης, όταν δεν υπάρχει, εργασιακό εισόδημα η κατάσταση υγείας/αναπηρίας ενός ΑμεΑ μπορεί επιδεινωθεί και αυτό, με τη σειρά του, να μειώσει την πιθανότητα απασχόλησης. Έχει υποστηριχθεί ότι, ο αποκλεισμός των ΑμεΑ από την αγοράς εργασίας οφείλεται, εν μέρει, σε εργοδότες που κάνουν διακρίσεις λόγω αναπηρίας, όμως αυτό μπορεί να είναι και το αποτέλεσμα της προκατάληψης των ίδιων των ΑμεΑ αναφορικά με την επίδοσή τους και το βαθμό παραγωγικότητας στην πιθανή θέση εργασίας τους (Jones, 2008).

Συγκεκριμένες κοινωνικές πολιτικές των κρατών για τα ΑμεΑ θα μπορούσαν να πυροδοτήσουν συγκεκριμένες συμπεριφορές. Υπάρχουν πολιτικές φιλικές προς τη συγκεκριμένη ομάδα, μπορούν να παρέχουν κίνητρα, ώστε τα ΑμεΑ να βρουν ευκολότερα μια θέση εργασίας, ενώ υπάρχουν και πολιτικές που μπορεί να αποθαρρύνουν την διερεύνηση ευκαιριών απασχόλησης. Σύμφωνα με παρατηρήσεις, τα επιδόματα αναπηρίας, για παράδειγμα, συχνά παρέχουν αντικίνητρα και οι δικαιούχοι έχουν την αίσθηση ότι δεν χρειάζεται να εργαστούν. Αν τα οικονομικά οφέλη είναι υψηλά, οι παραλήπτες μπορεί να μην έχουν κίνητρο να βρουν απασχόληση, ακόμα κι αν μπορούσαν να εργαστούν, έστω σε καθεστώς μερικής απασχόλησης. Επομένως, μια στάση που υιοθετούν τα ΑμεΑ θα μπορούσε να αποβεί επιζήμια για την κοινωνική επένδυση που κάνει ένα

κράτος (De Deken, 2017). Με βάση την οπτική του «σκεπτικισμού της ευημερίας», οι χώρες που ξοδεύουν λιγότερα για επιδόματα αναπηρίας, παρέχουν μεγαλύτερο κίνητρο στα ΑμεΑ για εύρεση αμειβόμενης εργασίας και επομένως η απασχόληση των ΑμεΑ αυξάνεται.

Ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια απασχόλησης που καταγράφονται στη βιβλιογραφία από την πλευρά των ΑμεΑ σχετίζεται με την εκπαίδευση. Σε πολλές χώρες, τα άτομα με αναπηρία δεν περιλαμβάνονται ακόμη αποτελεσματικά στη γενική εκπαίδευση. Σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ, συμπεριλαμβανομένων των προηγμένων οικονομιών της G20, η πρόσβαση στην κύρια πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση φαίνεται να είναι ιδιαίτερα δύσκολη για άτομα με σοβαρές αναπηρίες. Για άλλους, είναι πιο δύσκολη θεωρείται η πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Όλα αυτά οδηγούν σε χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης από αυτά του γενικού πληθυσμού. Ένα ακόμη σημαντικό εμπόδιο σχετίζεται με τις περιορισμένες επιλογές για προσβάσιμες δημόσιες συγκοινωνίες για τη μετακίνηση των ΑμεΑ μεταξύ σπιτιού και εργασίας. Αυτά τα προβλήματα καταγράφονται από τα ΑμεΑ ως τα πιο σημαντικά – ειδικά για όσους ζουν σε απομακρυσμένες και αγροτικές περιοχές. Ιδιαίτερα στις αναδυόμενες οικονομίες της G20, οι εργαζόμενοι από φτωχές οικογένειες που ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να μετεγκατασταθούν ή να μετακινούνται τακτικά με τα ιδιωτικά μέσα μεταφοράς τους σε αστικά κέντρα, όπου είναι ευκολότερο να βρεθούν κατάλληλες θέσεις εργασίας. Ενώ οι θέσεις εργασίας δεν είναι εύκολα προσβάσιμες, οι εναλλακτικές μορφές εργασίας, όπως η τηλεργασία, παραμένουν ανεπαρκείς (ILO & OECD, 2018).

Μια έρευνα σχετικά με την προοπτική διεύρυνσης της συμμετοχής των ΑΜΕΑ στη εργασία, τονίζει πως, η επίτευξη των εργασιακών τους στόχων σχετίζεται με την ενδυνάμωση των και την ανάληψη ευθυνών και τη διατήρηση της αυτονομίας τους – στο βαθμό που αυτό είναι εφικτό. Η έρευνα αναφέρει, ακόμη, παράγοντες, όπως η προσωπική δύναμη και το αίσθημα θέλησης, θέσπισης στόχων, τις επιλογές, τη λήψη αποφάσεων και το να έχει κανείς τον έλεγχο της ζωής του (Toldrá & Santos, 2013).

3. Ένταξη και ενσωμάτωση ΑμεΑ στην αγορά εργασίας

3.1 Κοινωνικές προεκτάσεις

Η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό είναι μία από τις κύριες κοινωνικές προκλήσεις στις οποίες υπόκεινται όλα τα άτομα στη σύγχρονη κοινωνία. Οι δημόσιες πολιτικές που υποστηρίζουν την κοινωνική δικαιοσύνη για τα άτομα με αναπηρία έχουν, πλέον, εξέχουσα θέση σε πολλά έθνη τις τελευταίες δεκαετίες και είναι κρίσιμο να διασφαλιστεί ότι κάθε ευκαιρία παρέχεται σε όσους θέλουν να εργαστούν. Οι νέοι με σωματικές αναπηρίες αντιμετωπίζουν είναι μια σημαντική ομάδα ΑμεΑ που αντιμετωπίζει εμπόδια στην εύρεση εργασίας σε σύγκριση με τους τυπικά αναπτυσσόμενους συνομηλίκους της. Εμπόδια στην απασχόληση υπάρχουν σε διάφορα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των ατομικών, κοινωνικοδομικών και περιβαλλοντικών. Οι Lindsay et al. (2015) υπογραμμίζουν ότι, αν και υπάρχουν πολλά εμπόδια στην απασχόληση των νέων σε επίπεδο μικροσυστήματος, αυτά τα προβλήματα συνδέονται με μεγαλύτερα κοινωνικά και περιβαλλοντικά (με την έννοια του περίγυρου) εμπόδια. Μάλιστα, επισημαίνουν ότι, οι κλινικοί γιατροί που εργάζονται με νεαρά ΑμεΑ πρέπει να προωθούν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που βελτιώνουν την αυτοπεποίθηση και τις δεξιότητες επικοινωνίας τους. Αυτό μπορεί να συμβεί με ενθάρρυνση των εξωσχολικών δραστηριοτήτων και την κοινωνική δικτύωση για την εύρεση εργασίας.

Οι κλινικοί γιατροί πρέπει, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, να υποστηρίζουν τους νέους με αναπηρίες και τους γονείς τους στην άσκηση των δεξιοτήτων ανεξαρτησίας, όπως αυτοφροντίδα και χρήση μέσων μαζικής μεταφοράς, δηλαδή όσα χρειάζονται για να αναζητήσουν εργασία. Επιπλέον, πολλά νέα σε ηλικία ΑμεΑ είναι πρόθυμα και ικανά να προσφέρουν εθελοντική εργασία – αρκεί να τοποθετηθούν σε κατάλληλες θέσεις. Οι κλινικοί γιατροί κατά τον Lindsay (2016) μπορούν να βοηθήσουν στην άρση των φραγμών και στη μείωση των παρανοήσεων και των αρνητικών στάσεων για την εργασία των ΑμεΑ σε φορείς. Από την πλευρά τους, οι διευθυντές φορέων πρέπει να γίνουν πιο δεκτικοί (Lindsay et al., 2015, Lindsay, 2016, Lindsay et al., 2021).

Πράγματι, έχει αποδειχτεί πως η ενσωμάτωση της εκπαίδευσης στις δεξιότητες αυτοδιάθεσης στο πρόγραμμα σπουδών για νέους με αναπηρία σε

μεταβατική ηλικία, τους προετοιμάζει καλύτερα ως προς το να εισέλθουν και να επιτύχουν στον εργασιακό χώρο (Gragoudas, 2014). Η επιτυχής τοποθέτηση νεοεισερχόμενων ΑμεΑ σε θέση εργασίας έξι μήνες μετά την αποφοίτηση από το σχολείο (Λύκειο) έχει συνδεθεί με τις αξιολογήσεις των δασκάλων για τα επιτεύγματα των μαθητών αυτών αλλά και τις συστάσεις τους για κάθε μαθητή και τη συμμετοχή των γονέων (Reiter & Palnizky, 1996).

Οι συμπεριφορές της κοινότητας ποικίλλουν ανάλογα με το είδος της αναπηρίας. Η έρευνα στάσης δείχνει ότι, οι άνθρωποι αισθάνονται άβολα με ψυχικές ασθένειες αλλά λιγότερο άβολα με πρόσωπα με σωματική αναπηρία. Η στάση απέναντι σε συγκεκριμένες ομάδες ΑμεΑ απαιτεί πρόσθετες πληροφορίες, ώστε τα μέλη της κοινωνίας να κατανοήσουν τις συγκεκριμένες εμπειρίες που σχετίζονται με αυτές τις αναπηρίες. Οι συνεδρίες επαφής (σεμινάρια) με ΑμεΑ και η εκπαίδευση σχετικά με τη διανοητική αναπηρία ήταν επιτυχείς προσομοιώσεις, σύμφωνα με έρευνες (Thompson et al., 2012).

Ανάλογα είναι τα προβλήματα και για μεσήλικα ή ηλικιωμένα ΑμεΑ. Αναμφίβολα, τα οφέλη από τη συνέχιση της απασχόλησης είναι σημαντικά τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Ωστόσο, υπάρχουν πολλά εμπόδια που εμποδίζουν τους ηλικιωμένους και ιδιαίτερα τους ηλικιωμένους με ψυχικές παθήσεις και ψυχοκοινωνικές αναπηρίες να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό ή να επανενταχθούν στο εργατικό δυναμικό. Για αυτό το λόγο, καλό είναι να γίνονται παρεμβάσεις που θα αντιμετωπίζουν τη συνύπαρξη της αναπηρίας και της προχωρημένης ηλικίας (Ayalon et al., 2021).

Σε ό,τι αφορά την οικονομική επιφάνεια των ΑμεΑ, αυτή συχνά είναι περιορισμένη είτε επειδή το περιβάλλον τους αντιμετωπίζει πολλά οικονομικά έξοδα είτε επειδή τα ίδια τα ΑμεΑ δεν είναι ικανά να εργαστούν ή αναζητούν εργασία και δε βρίσκουν. Η νομική ενδυνάμωση των οικονομικά ασθενέστερων μελών μιας κοινωνίας έχει μεγάλη σημασία για τη δημόσια υγεία, καθώς στοχεύει στην ανακούφιση της εισοδηματικής φτώχειας, που είναι βασικός καθοριστικός παράγοντας για την υγεία (Borg et al., 2013).

Οι Toldrá & Santos (2013) υποστηρίζουν πως, προκειμένου να συμπεριληφθούν τα ΑμεΑ στο εργατικό δυναμικό, είναι απαραίτητο να επικεντρωθούμε:

- στην επίτευξη ίσων επιπέδων εκπαίδευσης
- σε μια αμερόληπτη και χωρίς αποκλεισμούς διαδικασία εισόδου στην αγορά εργασίας
- και στη συνεχή διαχείριση των θεμάτων αναπηρίας στον χώρο εργασίας.

Αυτά τα στοιχεία, όλα μαζί, δημιουργούν ίσες ευκαιρίες για τους εργαζόμενους με αναπηρία να προχωρήσουν στην καριέρα τους, γεγονός που με τη σειρά του επιτρέπει τη συμμετοχή, την κοινωνική αναγνώριση και εγγυάται τα δικαιώματά τους ως πολίτες.

3.2 Η στάση των εργοδοτών

Το επίμονο υψηλό ποσοστό ανεργίας για τα ΑμεΑ αποτελεί παγκόσμια ανησυχία. Το ζήτημα ερευνάται εκτενώς από τους ειδικούς, ενώ πολλοί είναι οι φορείς που προωθούν την ενίσχυση της εργασιακής απασχόλησης των ΑμεΑ. Ακολουθούν παραδείγματα και στοιχεία αξιόλογων ερευνών, τα οποία είναι ικανά να περιγράψουν με αρκετή ακρίβεια την υφιστάμενη κατάσταση σε παγκόσμιο και εγχώριο επίπεδο.

Μια έρευνα σε διευθυντές Τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) σε εταιρείες της Νότιας Αφρικής διερεύνησε τί θα βοηθούσε στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία. Ο πληθυσμός του δείγματος των εταιρειών προσδιορίστηκε μέσω της βάσης δεδομένων Marketline Library και συμπληρώθηκε με όλες τις εταιρείες του Χρηματιστηρίου του Γιοχάνεσμπουργκ. Η έρευνα αφορούσε τελικά 348 στελέχη. Σύμφωνα με τα ευρήματα, οι εταιρείες που έχουν απασχολήσει ΑμεΑ στο παρελθόν φαίνονται πιο πρόθυμες να απασχολήσουν ΑμεΑ στο μέλλον. Οι εταιρείες επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους περισσότερο στην προετοιμασία του εργασιακού χώρου για την υποδοχή ενός ΑμεΑ και στο κόστος του υπαλλήλου αλλά τους απασχολεί, επίσης, και το πόσο αποδοτικός θα είναι ο υπάλληλος ΑμεΑ. Γενικά, πολλές έρευνες τονίζουν πως, οι επαγγελματίες που δρουν ως μεσάζοντες (π.χ. τα γραφεία ευρέσεως εργασίας ή τα Τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού) μπορούν να ενημερώσουν τα ΑμεΑ σχετικά με τις καλύτερες στρατηγικές προσέγγισης εταιρειών. Η χρήση εξειδικευμένων γραφείων πρόσληψης για ΑμεΑ, η ανάπτυξη στοχευμένων σχεδίων πρόσληψης και εκπαίδευσης - ευαισθητοποίησης του προσωπικού, καθώς και

η πρακτική άσκηση θεωρούνται ως στοιχεία που διευκολύνουν την απασχόληση των ΑμεΑ (Wiggett-Barnard & Swartz, 2012).

Στο ίδιο πνεύμα, πραγματοποιήθηκε μια έρευνα για τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων από επόπτες που εργάζονται για εργοδότες που δε φημίζονται για την προτίμηση υπαλλήλων ΑμεΑ. Στο ερευνητικό πλαίσιο, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στις εκπαιδευτικές συνεδρίες για τα ΑμεΑ και τις ευκαιρίες απασχόλησης να αξιολογήσουν διάφορους πιθανούς λόγους για τους οποίους οι εργοδότες ενδέχεται να μην προσλαμβάνουν ΑμεΑ και να σχολιάσουν τί θα τους έπειθε προς την αντίθεση κατεύθυνση. Οι συμμετέχοντες υπέδειξαν ότι, τα κύρια εμπόδια στην απασχόληση ΑμεΑ είναι η έλλειψη επίγνωσης των θεμάτων αναπηρίας και στέγασης, η ανησυχία για το κόστος της εργασίας τους και ο φόβος της νομικής ευθύνης. Όσον αφορά τις στρατηγικές που μπορεί να χρησιμοποιήσουν οι εργοδότες για να αυξήσουν τις προσλήψεις και τη μονιμοποίηση των ΑμεΑ στην απασχόληση, οι ερωτηθέντες πρότειναν περισσότερη εκπαίδευση και τεχνογνωσία των εργοδοτών σχετικά με την αναπηρία. Ακόμη, κρίθηκε σημαντικός ο ρόλος των κυβερνητικών πολιτικών και της δημόσιας πολιτικής, ώστε να υπάρχει εξωτερική επίλυση προβλημάτων. Δηλαδή, μπορούν να υπάρχουν επιδοτούμενα καταλύματα για τα ΑμεΑ που μετακινούνται για εργασία σε άλλη περιοχή, φορολογικές ελαφρύνσεις για την επιχείρηση ή και διαμεσολάβηση κρατικών φορέων για τυχόν προβλήματα που προκύπτουν αντί για επίσημες καταγγελίες ή αγωγές. Διάφορα δημόσια προγράμματα ή αλλαγές πολιτικής θα μπορούσαν να αυξήσουν τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό μεταξύ των ενηλίκων ΑμεΑ που βρίσκονται σε παραγωγική ηλικία (Kaye et al., 2011).

Έρευνα για τις ίδιες συνθήκες στην Αρμενία έδειξε ότι, οι στάσεις των Αρμενίων εργοδοτών απέναντι στα ΑμεΑ και οι επακόλουθες αποφάσεις πρόσληψης εξαρτώνται εν μέρει από τις αντιλήψεις για τις αρνητικές αντιδράσεις των άλλων υπαλλήλων στο χώρο εργασίας. Επίσης, ανασταλτικοί παράγοντες πρόσληψης θεωρήθηκαν οι αντιλήψεις των εργοδοτών για τα περιορισμένα επίπεδα δεξιοτήτων των ΑμεΑ, το υψηλό κόστος που σχετίζεται με την απασχόληση ΑμεΑ και η έλλειψη προσβασιμότητάς τους στις εργασιακές εγκαταστάσεις (Breen et al., 2019).

Οι εργοδότες συνήθως, πλέον, απαιτούν ουσιαστικές πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση και το βαθμό αναπηρίας ενός υποψήφιου

υπαλλήλου ΑμεΑ, ενώ τείνουν να ζητούν καθοδήγηση και υποστήριξη από δημόσιους φορείς, προκειμένου να παρέχουν εύλογη στέγαση στον χώρο εργασίας για ΑμεΑ (Ebuenyi et al., 20202).

Μια μελέτη που υπολόγιζε τις μεταβάσεις απασχόλησης μεταξύ ατόμων που κατέχουν θέσεις μερικής απασχόλησης σε σχέση με το μακροπρόθεσμο επίπεδο σωματικής αναπηρίας τους, βρέθηκε ότι, τα πρότυπα αναπηρίας δεν παραμένουν ίδια με την πάροδο του χρόνου. Απροσδόκητα, λίγα άτομα που δεν εργάζονται και των οποίων οι αναπηρίες βελτιώνονται καταφέρνουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, όταν βελτιώνονται οι αναπηρίες τους. Επίσης, μόνο λίγοι εργαζόμενοι ΑμεΑ που εργάζονται με μερική απασχόληση και των οποίων οι αναπηρίες βελτιώνονται κατάφεραν να μετακινηθούν σε καλύτερες θέσεις εργασίας, όταν βελτιώνονται οι αναπηρίες τους (Tur-Sinai, 2019).

Σύμφωνα με την «οπτική των κοινωνικών επενδύσεων» ενός κράτους, τα χαμηλά ποσοστά ευέλικτων θέσεων εργασίας και η αυστηρότερη νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης θα μπορούσε να οδηγήσει σε υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία. Ωστόσο, μπορεί να διατυπωθεί μια αντίθετη προσδοκία με βάση την «οπτική του σκεπτικισμού της ευημερίας». Δηλαδή, από την πλευρά του εργοδότη, η πρόσληψη ΑμεΑ περιέχει μικρότερο ρίσκο, εάν είναι ευκολότερο να απορρίψει ένα υπάλληλο ή να προσλάβει άτομο με προσωρινή σύμβαση. Εάν ο εργαζόμενος με αναπηρία δηλώνει, για παράδειγμα, συχνά άρρωστος, ή είναι λιγότερο παραγωγικός από το αναμενόμενο, ο εργοδότης μπορεί λύσει το συμβόλαιο χωρίς πολλά προβλήματα. Θα μπορούσε, έτσι, να υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην ευελιξία που παρέχει ο νόμος του κράτους σε σχέση με τα ποσοστά απασχόλησης ατόμων με αναπηρία (Burstrom et al., 2000).

3.3 Θεσμικό πλαίσιο

3.3.1 Η Διεθνής σκηνή

Μια προσέγγιση που θα μπορούσε να θεωρηθεί «βιοψυχοκοινωνική» υιοθετεί η Ευρωπαϊκή Ένωση. Όλα τα κράτη-μέλη έχουν υπογράψει τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες (Convention on the Rights of Persons with Disabilities - UNCRPD). Πρόκειται

για μια κρίσιμη Σύμβαση που τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο 2011 για όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. και έκτοτε θεωρήθηκε το κύριο μέρος της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την αναπηρία για την περίοδο 2010-2020. Η Σύμβαση UNCRPD ήταν το πρώτο διεθνές, νομικά δεσμευτικό μέσο που όριζε αναλυτικά τα δικαιώματα των ΑμεΑ ("Άτομα με αναπηρία" – Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021). Μάλιστα, τα κράτη - μέλη της Σύμβασης λογοδοτούν στην Επιτροπή του ΟΗΕ σχετικά με το πώς χειρίζονται εγχώρια τα δικαιώματα των ΑμεΑ και τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή και τήρησή τους. Για παράδειγμα, τέτοιου είδους μέτρα αφορούν την προσβασιμότητα των ΑμεΑ σε δημόσιους χώρους, τις θέσεις στάθμευσης οχημάτων οδηγών ΑμεΑ, τη διαμόρφωση ενός πλαισίου για ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, κ.α. ("UNCRPD - Employment, Social Affairs & Inclusion" - European Commission, 2021).

Τα κράτη μέλη της CRPD, δηλαδή της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, καλούνται να μεταρρυθμίσουν τις εγχώριες νομοθεσίες που βασίζονται σε ένα συγκεκριμένο μοντέλο λήψης αποφάσεων, προκειμένου να αναγνωρίζουν την πλήρη και με δίκαιο τρόπο ικανότητα των ατόμων με αναπηρία για συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, ως κράτος - μέλος της CRPD, η Αιθιοπία ανέλαβε μια τέτοια υποχρέωση. Ωστόσο, στην αρχική έκθεσή της προς την Επιτροπή για την CRPD, η χώρα αρνείται την ύπαρξη νομοθεσίας που περιορίζει την ικανότητα δικαίου λόγω πνευματικής ανικανότητας. Μάλιστα, μια πρόσφατη έρευνα, (Marishet, 2017) είχε διαπιστώσει πως, υπάρχουν περιορισμοί που επιβάλλονται στη δικαιοπρακτική ικανότητα (δηλαδή η ικανότητα προς δικαιοπραξία) των ατόμων με αναπηρία, λόγω διανοητικής ανικανότητας/αναπηρίας.

Οι επιπτώσεις και οι διαφορετικές ερμηνείες της Σύμβασης CRPD για τις πολιτικές και το νομικό πλαίσιο που αφορά τα άτομα με περιορισμένη ικανότητα λήψη αποφάσεων ψυχικά προβλήματα είναι ένα ζήτημα που απασχόλησε και άλλους ερευνητές. Για την ακρίβεια, τα κριτήρια παρέμβασης, η διαδικασία αξιολόγησης των υποψήφιων εργαζόμενων ΑμεΑ, οι διασφαλίσεις και το πώς εφαρμόζονται στην πράξη από την πολιτεία αποτελούν ακόμη και σήμερα θέματα που αμφισβητούνται ή δέχονται σκληρή κριτική. Για παράδειγμα, το Οντάριο των ΗΠΑ έχει αναπτύξει ένα σχετικά περιεκτικό και προοδευτικό νομικό πλαίσιο τα τελευταία 30 χρόνια, αλλά

εξακολουθούν να υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την τυποποίηση των αξιολογήσεων ικανότητας λήψης αποφάσεων και τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονται οι νόμοι. Στην Αυστραλία, η Επιτροπή Μεταρρύθμισης του Νόμου της Βικτώριας το 2012 πρότεινε ότι, οι έξι διαφορετικοί τύποι λήψης αποφάσεων πρέπει να απλοποιηθούν και να ενσωματωθούν σε ένα φάσμα που περιλαμβάνει υποστηριζόμενη λήψη αποφάσεων για την ένταξη ατόμων με περιορισμένη ικανότητα λήψης αποφάσεων σε εργασιακό καθεστώς. Στην Αγγλία και την Ουαλία, ο νόμος περί ψυχικής ικανότητας του 2005 έχει πολύπλοκη διασύνδεση με τη νομοθεσία για την ψυχική υγεία. Στη Βόρεια Ιρλανδία είχε προταθεί η εισαγωγή νομοσχεδίου για την ψυχική ικανότητα που θα παρείχε μια ενοποιημένη δομή για κάθε λήψη αποφάσεων (Davidson et al. 2016).

Μια μερίδα αναλυτών υποστηρίζει ένθερμα μια περισσότερο ρεαλιστική άποψη για τις ερμηνείες της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και για τον τρόπο δράσης της επιτροπής παρακολούθησης του ΟΗΕ. Αυτή η πιο ρεαλιστική ερμηνεία θα απομάκρυνε τη νομοθεσία για την ψυχική υγεία από γενικές έννοιες όπως «ψυχική διαταραχή» ή «ψυχική αναπηρία» και θα επέτρεπε τη χρήση νομικών προτύπων που βασίζονται σε συγκεκριμένες βλάβες στη νοητική λειτουργία που σχετίζονται με την ικανότητα ενός ατόμου να λήψη συγκεκριμένων αποφάσεων ή εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών (Dawson, 2015, Szmukler, 2017). Επομένως, αυτή η προσέγγιση θα βοηθούσε την αποσαφήνιση περίπλοκων νομικών πλαισίων σχετικά με το, εάν ένα ΑμεΑ και περιορισμένη ικανότητα λήψης αποφάσεων θα μπορούσε να εργαστεί. Μάλιστα, οι Szmukler et al. (2014) είχαν προτείνει ένα νόμο που θα καλύπτει όλα τα άτομα - ανεξάρτητα από το αν έχουν «ψυχική» ή «σωματική» ασθένεια και θα επιτρέπει την ακούσια θεραπεία μόνο σε περίπτωση που έχει μειωθεί η ικανότητα λήψης αποφάσεων ενός ατόμου για μια συγκεκριμένη θεραπευτική απόφαση. Στο ίδιο πνεύμα, άλλοι αναλυτές υποστήριξαν πως, η ανθρώπινη ικανότητα κατανόησης και κρίσης υποστηρίζεται από την εκπαίδευση, τις κοινωνικές εμπειρίες, καθώς και από ανθρώπινα και κοινωνικά δίκτυα. Ωστόσο, τα άτομα με αναπηρία έχουν πολύ λιγότερους από αυτούς τους πόρους από άλλα άτομα, λόγω του κοινωνικού αποκλεισμού. Οι αναλυτές επεσήμαναν, λοιπόν, ότι, είναι σημαντικό να ξεπεραστούν τέτοια κοινωνικά ελλείμματα πριν κρίνουμε την ικανότητα

κάποιου και ότι είναι αδύνατο να θεωρηθεί η συγκατάθεση ενός μέλους της οικογένειας ως βούληση του ασθενούς για ακούσια θεραπεία – χωρίς αυτό να σημαίνει πως η συγκατάθεση δεν είναι απαραίτητη ή είναι επιζήμια (Ikehara, 2013).

Κάποιος θα περίμενε ότι, ένα κράτος πρόνοιας θα εξασφάλιζε καλύτερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τις περιθωριοποιημένες ομάδες αλλά και ένα δίκτυ ασφαλείας για όσους δεν μπορούν να συμμετάσχουν στην εργασία. Για παράδειγμα, οι σκανδιναβικές χώρες συνδυάζουν ένα γενναιόδωρο κοινωνικό κράτος με συνολικά υψηλό ποσοστό απασχόλησης, επομένως, αναμένει κανείς καλή απόδοση ως προς την απασχόληση ατόμων με αναπηρία. Πράγματι, κάποιες μελέτες δείχνουν ότι στα Σκανδιναβικά καθεστώτα πρόνοιας έχουν αξιοπρόσεκτα ποσοστά απασχόλησης των ΑμεΑ, με μεγάλη συμμετοχή των χρονίως πασχόντων στην εργασία σε σχέση με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες. Ωστόσο, η συγκεντρωτική μελέτη των vanderZwan & de Beer αναφέρει ότι, αυτές οι χώρες έχουν υψηλότερα ποσοστά δικαιούχων κοινωνικών παροχών αλλά το χάσμα στα ποσοστά απασχόλησης των ΑμεΑ είναι σχετικά μεγάλο. (vanderZwan & de Beer, 2021).

Αναφορικά με τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής - μια χώρα με πολύ μεγάλο πληθυσμό που αξίζει να σχολιαστεί - εκεί υπάρχει η «Δράση για Αμερικανούς με Αναπηρίες» (Americans with Disabilities Act - ADA), η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις σε βάρος των ατόμων με αναπηρία σε διάφορους τομείς, όπως η απασχόληση, οι μεταφορές, τα δημόσια καταλύματα, οι επικοινωνίες και η πρόσβαση σε προγράμματα και υπηρεσίες της πολιτείας και της τοπικής αυτοδιοίκησης. Σύμφωνα με την ADA, εάν ένα άτομο έχει σωματική ή πνευματική αναπηρία που περιορίζει ουσιαστικά μια σημαντική δραστηριότητα της ζωής, προστατεύεται από την ADA. Η ADA θεσπίζει, επίσης, τις απαιτήσεις για τις υπηρεσίες αναμετάδοσης τηλεπικοινωνιών. Για παράδειγμα, ορίζει μαζί με την Ομοσπονδιακή Επιτροπή Επικοινωνιών τη μετάφραση των ανακοινώσεων για κωφάλαλους σε τηλεοπτικές μεταδόσεις ή διαλέξεις πολιτικών ("Americans with Disabilities Act", 2020).

Πέραν της ADA, το «Γραφείο Πολιτικής Απασχόλησης Αναπηρίας» του Υπουργείου Εργασίας των ΗΠΑ προσφέρει ανακοινώσεις και οποιαδήποτε άλλη τεχνική βοήθεια σχετικά με τις βασικές απαιτήσεις του νόμου για τα ΑμεΑ, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης των εργοδοτών να παρέχουν

εύλογες διευκολύνσεις σε αιτούντες εργασία και εργαζόμενους με αναπηρία. Κατά την ADA, οι εργασιακές διακρίσεις εις βάρος των ΑμεΑ είναι παράνομες εάν εφαρμόζονται από ("A Guide to Disability Rights Laws", 2020):

- ιδιώτες εργοδότες
- κρατικές και τοπικές κυβερνήσεις
- γραφεία ευρέσεως εργασίας
- εργατικές οργανώσεις
- και τις επιτροπές διαχείρισης εργασίας.

Ένα άλλο μέρος της ADA, που επιβάλλεται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης των ΗΠΑ, απαγορεύει τις διακρίσεις σε προγράμματα και δραστηριότητες της κάθε Πολιτείας και της τοπικής αυτοδιοίκησης - ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων. Αυτή η ρύθμιση ισχύει από το 1992 (U.S. Equal Employment Opportunity Commission", 2019).

Η Κίνα, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, μοιάζει να μη συμβαδίζει αρκετά με τις εξελίξεις στον τομέα της απασχόλησης ΑμεΑ. Η κινεζική νομοθεσία κατά των διακρίσεων βασίζεται στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας, ωστόσο, δεν υπάρχει ένας ξεκάθαρος ορισμός για την αναπηρία. Το νομικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων και το σύστημα προώθησης απασχόλησης των ΑμεΑ έχουν περιορισμένη αποτελεσματικότητα στην Κίνα, σύμφωνα με τους Hao & Li (2020). Όσον αφορά το καθεστώς απασχόλησης των ΑμεΑ, οι συγκρούσεις μεταξύ του βασικού νομικού πλαισίου για την αγορά εργασίας και του νομικού πλαισίου του συστήματος για απασχόληση συγκεκριμένου ποσοστού ΑμεΑ έχουν ωθήσει τους εργοδότες να πληρώνουν πρόστιμα αντί να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία (Hao & Li, 2020). Δεν υπάρχει, δηλαδή, συμμόρφωση των εργοδοτών.

3.3.2 Η ελληνική περίπτωση

Αναφορικά με την Ελλάδα, υπάρχει μια στρατηγική προσπάθεια για την μείωση των ανισοτήτων και την ενίσχυση της ίσης μεταχείρισης όλων των Ελλήνων πολιτών. Με γνώμονα αυτό το στόχο, το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης υπογράφει τον «Οδηγό του Πολίτη με Αναπηρία» (2007), προκειμένου με κύριο στόχο την καθοδήγηση των ΑμεΑ και με στόχο την απόκτηση αυτονομίας, την επαγγελματική ένταξη και τη

συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας. Ο Οδηγός εστιάζει στη συμμετοχή των ΑμεΑ στην εκπαίδευση, στη λειτουργία Ιδρυμάτων Κοινωνικής Στήριξης και Επανάταξης ΑμεΑ (Κέντρα Κοινωνικής Υποστήριξης και Κατάρτισης ΑμεΑ, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης ΑμεΑ, Κέντρα Στήριξης ΑμεΑ, κ.α.). Επιπλέον, περιγράφει τις εκπαιδευτικές ανάγκες των ΑμεΑ κατά τη φοίτησή τους στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση και φιλοξενεί πολλές λεπτομέρειες, όπως τις προϋποθέσεις συμμετοχής τους σε εισαγωγικές εξετάσεις της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κ.α. («Οδηγός του Πολίτη με Αναπηρία, 2007).

Αξίζει να γνωστοποιηθεί ότι, σύμφωνα με τον οργανισμό των δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συγκεκριμένα το άρθρο 39 όλοι οι πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι στις εκλογές του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου ενώ το άρθρο 40 διασφαλίζει το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι στις δημοτικές και κοινοτικές εκλογές. Το άρθρο 21 αναγνώρισε το δικαίωμα των πολιτών να μην υφίστανται διακρίσεις μεταξύ άλλων και λόγω αναπηρίας, ενώ το άρθρο 26 σέβεται και αναγνωρίζει το δικαίωμα των ατόμων με ειδικές ανάγκες να επωφελούνται από κάποια μέτρα που θα τους εξασφαλίσουν την αυτονομία και την επαγγελματική και κοινωνική ένταξη καθώς και τη συμμετοχή τους στο κοινωνικό βίο.

Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με το άρθρο 26 τα Συμβαλλόμενα Κράτη εγγυώνται στα άτομα με αναπηρία πολιτικά δικαιώματα και την ευκαιρία να τα απολαμβάνουν σε ίση βάση με άλλα και αναλαμβάνουν:

α) Να διασφαλίσει ότι τα άτομα με αναπηρία μπορούν να συμμετέχουν αποτελεσματικά και πλήρως στην πολιτική και δημόσια ζωή σε ίση βάση με άλλους, άμεσα ή μέσω ελεύθερα επιλεγμένων εκπροσώπων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος και της ευκαιρίας των ατόμων με αναπηρία να ψηφίζουν και να εκλέγονται, μεταξύ άλλων, με:

- i. Διασφάλιση ότι οι διαδικασίες ψηφοφορίας, οι εγκαταστάσεις και τα υλικά είναι κατάλληλα, προσβάσιμα και εύκολα στην κατανόηση και χρήση.

- ii. Προστασία του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία να ψηφίζουν με μυστική ψηφοφορία σε εκλογές και δημόσια δημοψηφίσματα χωρίς εκφοβισμό και να εκλέγονται, να ασκούν αποτελεσματικά αξιώματα και να ασκούν όλες τις δημόσιες λειτουργίες σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης, διευκολύνοντας τη χρήση υποστηρικτικών και νέων τεχνολογιών.
- iii. Εγγύηση της ελεύθερης έκφρασης της βούλησης των ατόμων με αναπηρία ως ψηφοφόροι και για τον σκοπό αυτό, όπου είναι απαραίτητο, κατόπιν αιτήματός τους, η παροχή βοήθειας στην ψηφοφορία από άτομο της επιλογής τους.

β) Να προωθήσει ενεργά ένα περιβάλλον στο οποίο τα άτομα με αναπηρία μπορούν να συμμετέχουν αποτελεσματικά και πλήρως στη διεξαγωγή των δημοσίων υποθέσεων, χωρίς διακρίσεις και σε ίση βάση με τους άλλους, και να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή τους στις δημόσιες υποθέσεις, συμπεριλαμβανομένων:

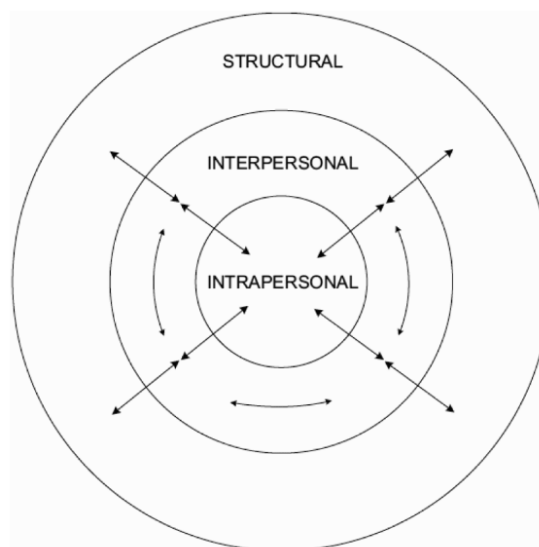
- i. Συμμετοχή σε μη κυβερνητικές οργανώσεις και ενώσεις που ασχολούνται με τη δημόσια και πολιτική ζωή της χώρας και στις δραστηριότητες και τη διοίκηση πολιτικών κομμάτων.
- ii. Σύσταση και ένταξη σε οργανώσεις ατόμων με αναπηρία για την εκπροσώπηση των ατόμων με αναπηρία σε διεθνές, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Μάλιστα, λαμβάνοντας μέρος στην πολιτική, τα άτομα με αναπηρίες μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι κυβερνήσεις λαμβάνουν νόμους και αποφάσεις που είναι καλές για τα άτομα με αναπηρία. Το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι είναι πολύ σημαντικό. Δίνει μια ευκαιρία σε άτομα με αναπηρία να πάρει σημαντικές αποφάσεις. Σημαίνει επίσης ότι τα άτομα με αναπηρία είναι ίσα ενώπιον του νόμου με τους άλλους πολίτες. Οι κυβερνήσεις πρέπει να ενθαρρύνουν τα άτομα με αναπηρία να συμμετέχουν περισσότερο στην κοινότητα από:

- ✓ ένταξη σε οργανώσεις ατόμων που ενδιαφέρονται για την πολιτική
- ✓ ένταξη σε πολιτικά κόμματα

- ✓ συγκέντρωση και συγκρότηση οργανώσεων ανθρώπων με αναπηρίες (<https://fra.europa.eu>).

Μια οποιαδήποτε εθνική πολιτική αλλαγής στάσεων απέναντι στα ΑμεΑ πρέπει να αναγνωρίζει ότι, έχουν τα ίδια δικαιώματα για την επίτευξη των στόχων και των φιλοδοξιών τους με τα άλλα μέλη της κοινωνίας και με τρόπο ανάλογο με την επίτευξη της πληρέστερης δυνατής ποιότητας ζωής. Η στόχευση πολιτικών μόνο σε ατομικό και οργανωτικό επίπεδο έχει το μειονέκτημα ότι, μόνο ορισμένα ΑμεΑ βιώνουν τα οφέλη. Η συστηματική και μεγάλης κλίμακας αλλαγή απαιτεί γενικές πολιτικές σε κυβερνητικό επίπεδο, όπως για παράδειγμα, νομοθεσία για την εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς και τα δικαιώματα των αναπηριών (Fisher & Purcal, 2016). Τα τρία επίπεδα πολιτικών για την αλλαγή στάσεων –προσωπικό, οργανωτικό και κυβερνητικό– είναι εξίσου σημαντικά και αλληλεπιδρούν και ενισχύουν το ένα το άλλο (Sawrikar & Katz, 2008) (Εικόνα 1).



Εικόνα1. (Sawrikar & Katz, 2008)

Η πολιτική για την αναπηρία πρέπει να καλύπτει τις ανάγκες της μεγάλης πλειονότητας των ατόμων με αναπηρία που μπορούν να εργαστούν χωρίς ή μικρή υποστήριξη, αλλά και εκείνων που χρειάζονται πιο εντατική υποστήριξη ή έχουν περιορισμένη ικανότητα εργασίας. Ομοίως, η πολιτική αναπηρίας πρέπει να υποστηρίζει τα άτομα που αποκτούν αναπηρία κάποια στιγμή στη ζωή τους αλλά και τα άτομα που γεννιούνται με αναπηρία ή την αποκτούν πριν εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Σε πολλές χώρες δίνεται

μεγάλη έμφαση στην πρώτη ομάδα, ειδικά εάν έχουν συνεισφέρει στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, αλλά ελάχιστη προσοχή στην δεύτερη(International Labour Organization (ILO) & Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2018).

Στην Ελλάδα, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού προωθεί την απασχόληση ευπαθών ομάδων – μεταξύ άλλων και των ΑμεΑ - μέσα από δράσεις και προγράμματα. Τα ΑμεΑ έχουν δικαίωμα εγγραφής στα μητρώα ανέργων και δικαιούνται όλα τα επιδόματα μετά από πιθανή απόλυση από τον ιδιωτικό τομέα καθώς και συμμετοχή σε προγράμματα επιδότησης μισθού, ώστε να εργαστούν σε εταιρείες (Ανεργία & Παροχές Ασφάλισης Μισθωτών., ΟΑΕΔ, 2022). Η οικονομική ύφεση επιδείνωσε την κατάσταση των ΑμεΑ που αναζητούν εργασία και έχουν μακροχρόνια εγγεγραμμένη ανεργία στα μητρώα ανέργων. Ο ΟΑΕΔ έδωσε προτεραιότητα στις προσπάθειες αναχαίτισης της πολύ μεγάλης αύξησης της ανεργίας στο γενικό πληθυσμό με συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Η έλλειψη προσωπικού, ευαισθητοποίησης στις προβλέψεις της Σύμβασης και στρατηγικής με στόχο την αύξηση του αριθμού των ατόμων με αναπηρία που έχουν αμειβόμενη απασχόληση επέδρασαν αρνητικά για τη συμμετοχή τους σε Δημόσιες Προσκλήσεις του Οργανισμού. Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίστηκαν με όρους γενικού πληθυσμού, χωρίς καμία ειδική πρόβλεψη για την ειδική υποστήριξή τους. Ο ΟΑΕΔ εμφανίζεται θεωρητικά να υποστηρίζει την συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στις ενεργητικές πολιτικές αλλά στην πράξη, δεν έχει διασφαλίσει τις κατάλληλες πρακτικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις και την απαραίτητη κατάρτιση στους εργασιακούς συμβούλους, προκειμένου τα άτομα με αναπηρία να υποστηριχθούν κατά την διαδικασία υποβολής π. χ. των ηλεκτρονικών αιτήσεων τους. Στις δημόσιες προσκλήσεις του ΟΑΕΔ προβλέπεται η επιπλέον μοριοδότηση της αναπηρίας ανέργου με ποσοστό 50% και άνω, καθώς και αν ο υποψήφιος άνεργος γονέας προστατεύει τέκνα ΑμεΑ ανήλικα ή ενήλικα με ποσοστό αναπηρίας 67%. Συνεπώς, παρέχεται μεν δυνατότητα συμμετοχής στις δημόσιες προσκλήσεις με την μορφή επιπλέον μοριοδότησης, αλλά απουσιάζει μια στρατηγική ισότιμης

υποστήριξης για την ένταξη στα προγράμματα προώθησης της εργασίας (Συνήγορος του Πολίτη, 2019).

Ο Νόμος με αριθμό 3305/2005, ο οποίος αναφέρεται εξ ολοκλήρου στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των ΑμεΑ ως προς την απασχόληση και την εργασία, επεκτάθηκε με νέες ρυθμίσεις του Νόμου 4443/2016. Πιο συγκεκριμένα, η επέκταση του Νόμου περιλάμβανε τη χρόνια πάθηση στους ορισμούς των λόγων για τους οποίους απαγορεύονται οι διακρίσεις στην εργασία και την απασχόληση, ενώ ορίστηκαν οι όροι που διέπουν τη συνεργασία μεταξύ της Αρχής, που έχει την αρμοδιότητα να διερευνήσει εάν συντρέχει παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, δηλαδή το αρμόδιο να επιβάλλει κυρώσεις. Αναφορικά με το ΣΕΠΕ, το άρθρο 20 παρ.5 του ν. 4443/201643 ορίζει ότι δέχεται τυχόν καταγγελίες για οποιαδήποτε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των ΑμεΑ στο χώρο απασχόλησης και είναι υποχρεωμένο να προβεί σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες έρευνας, ώστε να δει ποιο είναι το πρόβλημα στην υπόθεση και μετά ενημερώσει άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη. Περαιτέρω, ο Συνήγορος του Πολίτη πρέπει να επιβεβαιώσει ότι πρόκειται για συμβάν που, όντως, παραβιάζει την αρχή, ενώ παράλληλα το ΣΕΠΕ δεσμεύεται να ορίσει τις προβλεπόμενες από το Νόμο κυρώσεις, δηλαδή πρόστιμο (Νόμος 4443/2016 - ΦΕΚ 232/Α/9-12-2016).

4. Έρευνα στάσεων και αντιλήψεων με την κοινωνική και οικονομική λειτουργία των ΑμεΑ

4.1 Μέθοδος έρευνας

Στη παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν δευτερογενή δεδομένα. Η έρευνα δεν περιλαμβάνει πάντα τη συλλογή δεδομένων από τους συμμετέχοντες. Υπάρχει τεράστιος όγκος δεδομένων που συλλέγεται μέσω του συστήματος πληροφοριών διαχείρισης και άλλων ερευνών ή ερευνητικών δραστηριοτήτων. Τα υπάρχοντα δεδομένα μπορούν να αναλυθούν για να δημιουργήσουν νέες υποθέσεις ή να απαντήσουν σε κρίσιμα ερευνητικά ερωτήματα. Αυτό εξοικονομεί πολύ χρόνο, χρήμα και άλλους πόρους. Επίσης, τα δεδομένα από μεγάλες δειγματοληπτικές έρευνες μπορεί να είναι υψηλότερης ποιότητας και αντιπροσωπευτικά του πληθυσμού. Αποφεύγει την επανάληψη της έρευνας και τη σπατάλη πόρων με τη λεπτομερή εξερεύνηση των υφιστάμενων ερευνητικών δεδομένων και επίσης διασφαλίζει ότι τα ευαίσθητα θέματα ή οι δυσπρόσιτοι πληθυσμοί μπορούν να διερευνηθούν (Tripathy,2013).

Τα κύρια πλεονεκτήματα που συνδέονται με τη δευτερογενή ανάλυση είναι η οικονομική αποδοτικότητα και η ευκολία που παρέχει. Εφόσον κάποιος άλλος έχει ήδη συλλέξει τα δεδομένα, ο ερευνητής δεν χρειάζεται να αφιερώσει οικονομικούς πόρους για τη συλλογή δεδομένων. Όταν είναι διαθέσιμα τα δευτερεύοντα δεδομένα, οι ερευνητές μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση και να χρησιμοποιήσουν υψηλότερα σύνολα δεδομένων υψηλής ποιότητας, όπως αυτά που συλλέγονται από χρηματοδοτούμενες μελέτες ή φορείς που περιλαμβάνουν μεγαλύτερα δείγματα και περιέχουν σημαντικό εύρος. Αξίζει να σημειωθεί ότι, τα μεγαλύτερα δείγματα είναι πιο αντιπροσωπευτικά του πληθυσμού-στόχου και επιτρέπουν μεγαλύτερη εγκυρότητα και πιο γενικεύσιμα ευρήματα. Η πρόσβαση σε αυτό το είδος δεδομένων παρέχει ευκαιρίες για όλους τους ερευνητές, ακόμη και για τον αρχάριο ή μη χρηματοδοτούμενο ερευνητή, επομένως εξισώνοντας τις ευκαιρίες και δημιουργώντας ικανότητες για την εμπειρική έρευνα (Johnston, 2014).

Η χρήση υφιστάμενων συνόλων δεδομένων μπορεί να επιταχύνει τον ρυθμό της έρευνας επειδή εξαλείφονται μερικά από τα πιο χρονοβόρα βήματα

ενός τυπικού ερευνητικού έργου, όπως η ανάπτυξη μετρήσεων και η συλλογή δεδομένων. Μάλιστα, σε ερευνητικούς τομείς που η πληροφορία και η τεχνολογία αλλάζουν συνεχώς, η χρήση υπαρχόντων δεδομένων επιτρέπει την ολοκλήρωση των έργων και την παραγωγή ευρημάτων πολύ πιο γρήγορα, και επομένως η ανάπτυξη και η συμβολή της νέας γνώσης λαμβάνει χώρα έγκαιρα πριν θεωρηθούν τα δεδομένα «ετεροχρονισμένα». Επιπλέον, παρέχει στους ερευνητές ευκαιρίες να ασχοληθούν με τη δοκιμή νέων ιδεών, θεωριών, πλαισίων και μοντέλων σχεδιασμού έρευνας (Johnston, 2014).

Επίσης, ένα σημαντικό πλεονέκτημα της χρήσης δευτερογενών δεδομένων είναι ότι η διαδικασία συλλογής δεδομένων συχνά διατηρεί ένα επίπεδο εξειδίκευσης και επαγγελματισμού που μπορεί να μην υπάρχει σε μεμονωμένους ερευνητές ή μικρά ερευνητικά έργα. Για παράδειγμα, η συλλογή δεδομένων για πολλά ομοσπονδιακά σύνολα δεδομένων εκτελείται συχνά από μέλη του προσωπικού που ειδικεύονται σε ορισμένα καθήκοντα και έχουν πολυετή εμπειρία σε αυτόν τον συγκεκριμένο τομέα και με τη συγκεκριμένη έρευνα. Πολλά μικρότερα ερευνητικά έργα δεν διαθέτουν αυτό το επίπεδο τεχνογνωσίας, καθώς πολλά δεδομένα συλλέγονται από φοιτητές που εργάζονται με μερική απασχόληση. Πριν γίνει η χρήση των δευτερογενών δεδομένων μελετήθηκαν ενδελεχώς τα παρακάτω ερωτήματα:

- Πώς συλλέχθηκαν τα δεδομένα;
- Ποιος ήταν ο πληθυσμός της μελέτης;
- Ποιος ήταν ο στόχος της αρχικής μελέτης;

Έπειτα, έγινε καθορισμός των κατηγοριών απαντήσεων για κάθε ερώτηση που εμφανίζεται στους ερωτηθέντες.

Στα πλαίσια της έρευνας πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική. Η περιγραφική στατιστική χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει και να συνοψίσει τα χαρακτηριστικά ενός δείγματος. Στη συνέχεια με τη βοήθεια του προγράμματος SPSS 24 έγινε μια σειρά συσχετίσεων μεταξύ κάποιων μεταβλητών που παρουσιάζουν ενδιαφέρον. Τέλος, έγινε και μία παλινδρόμηση που είναι μια ευρέως χρησιμοποιούμενη στατιστική τεχνική μοντελοποίησης για την έρευνα της συσχέτισης μεταξύ μίας εξαρτώμενης μεταβλητής και μιας ή περισσότερων ανεξάρτητων μεταβλητών.

4.2 Δείγμα

Τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν χρησιμοποιήθηκαν τα δεδομένα του Ευρωβαρόμετρου 91.4 του έτους 2019. Το Ευρωβαρόμετρο διενεργείται από κοινού από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και αποτελεί μια διαδικασία δημοσκόπησης με τακτικές έρευνες ανά έτος σε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού των χωρών – μελών της Ε.Ε. Η διεξαγωγή της έρευνας και η συλλογή των δεδομένων διενεργείται από την Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία και τα δεδομένα μας δίνουν αξιόπιστα στοιχεία για τις στάσεις και τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων σε καίρια ζητήματα της επικαιρότητας. Συγκεντρώθηκαν 1016 ερωτηματολόγια και η παρούσα έρευνα εξετάζει αποκλειστικά το δείγμα της Ελλάδας. Τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν 15 ετών ή μεγαλύτερα που ήταν πρόθυμα να εκφράσουν την άποψή τους σχετικά με την επικαιρότητα και πολιτικά ή κοινωνικά θέματα.

Ο Ευρωπαϊκός Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (GDPR) επιτρέπει τη διεξαγωγή συνεντεύξεων σε άτομα που προηγουμένως έχουν δώσει συγκατάθεση για την επεξεργασία των στοιχείων τους. Για τις ανάγκες της διεξαγωγής του Ευρωβαρόμετρου, ζητήθηκε από τους γονείς ή νόμιμους κηδεμόνες των ΑμεΑ να εγκρίνουν αυτή την επεξεργασία.

4.3 Ηθικά ζητήματα

Η ηθική και δεοντολογία αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της έρευνας, από τη σύλληψη μιας ιδέας έως τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων της. Τα πιο συνηθισμένα ζητήματα είναι η συνειδητή συγκατάθεση όσων εμπλέκονται στην έρευνα και η προστασία των προσωπικών δεδομένων. Στη παρούσα μελέτη η συνεργασία των ερωτώμενων ήταν απόλυτα οικιοθελής και όλες οι απαντήσεις είναι εμπιστευτικές. Μάλιστα, στις απαντήσεις που θα συγκεντρωθούν αφαιρέθηκαν όλα τα στοιχεία που επιτρέπουν τον προσδιορισμό της ταυτότητας. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα παρασχεθούν κατόπιν στους πελάτες της εταιρίας και θα δημοσιευτούν αλλά δεν θα είναι δυνατό να προσδιοριστεί από τα δεδομένα η ταυτότητα κανενός

από τους ερωτηθέντες. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε αυτή την έρευνα κάποιες ερωτήσεις θα μπορούσαν να θεωρηθούν ευαίσθητες, ωστόσο οι ερωτώμενοι είχαν δικαίωμα να αρνηθούν να απαντήσουν σε συγκεκριμένες ερωτήσεις ανά πάσα στιγμή.

4.4 Περιορισμοί έρευνας

Η χρήση δευτερογενών στοιχείων δημιουργεί στην έρευνα μια σειρά περιορισμών. Ωστόσο, οι περιορισμοί δεν είναι τόσο «ισχυροί» ώστε να δράσουν ανασταλτικά στη χρήση τους. Ένα σημαντικό μειονέκτημα της χρήσης δευτερογενών δεδομένων είναι ότι μπορεί να μην απαντά στις συγκεκριμένες ερευνητικές ερωτήσεις του ερευνητή ή να περιέχει συγκεκριμένες πληροφορίες που θα ήθελε να έχει ο ερευνητής. Μπορεί επίσης να μην έχει συλλεχθεί στη γεωγραφική περιοχή ή κατά τη διάρκεια των επιθυμητών ετών ή με τον συγκεκριμένο πληθυσμό που ενδιαφέρεται να μελετήσει ο ερευνητής. Για παράδειγμα, ένας ερευνητής που ενδιαφέρεται να μελετήσει εφήβους μπορεί να διαπιστώσει ότι το δευτερεύον σύνολο δεδομένων περιλαμβάνει μόνο νεαρούς ενήλικες. Επιπλέον, δεδομένου ότι ο ερευνητής δεν συνέλεξε τα δεδομένα, δεν έχει κανέναν έλεγχο για το τι περιέχεται στο σύνολο δεδομένων. Συχνά αυτό μπορεί να περιορίσει την ανάλυση ή να αλλάξει τις αρχικές ερωτήσεις που ο ερευνητής προσπάθησε να απαντήσει.

Ένα σχετικό πρόβλημα είναι ότι οι μεταβλητές μπορεί να έχουν οριστεί ή κατηγοριοποιηθεί διαφορετικά από ότι θα επέλεγε ο ερευνητής. Για παράδειγμα, η ηλικία μπορεί να έχει συλλεχθεί σε κατηγορίες και όχι ως συνεχής μεταβλητή. Ένα άλλο σημαντικό μειονέκτημα της χρήσης δευτερογενών δεδομένων είναι ότι ο ερευνητής δεν γνωρίζει ακριβώς πώς έγινε η διαδικασία συλλογής δεδομένων ή πόσο καλά πραγματοποιήθηκε. Ο ερευνητής συνήθως δεν γνωρίζει πληροφορίες σχετικά με το πόσο σοβαρά επηρεάζονται τα δεδομένα από προβλήματα όπως το χαμηλό ποσοστό ανταπόκρισης ή η παρανόηση συγκεκριμένων ερωτήσεων από τους ερωτώμενους.

4.5 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται στην μελέτη είναι τα εξής:

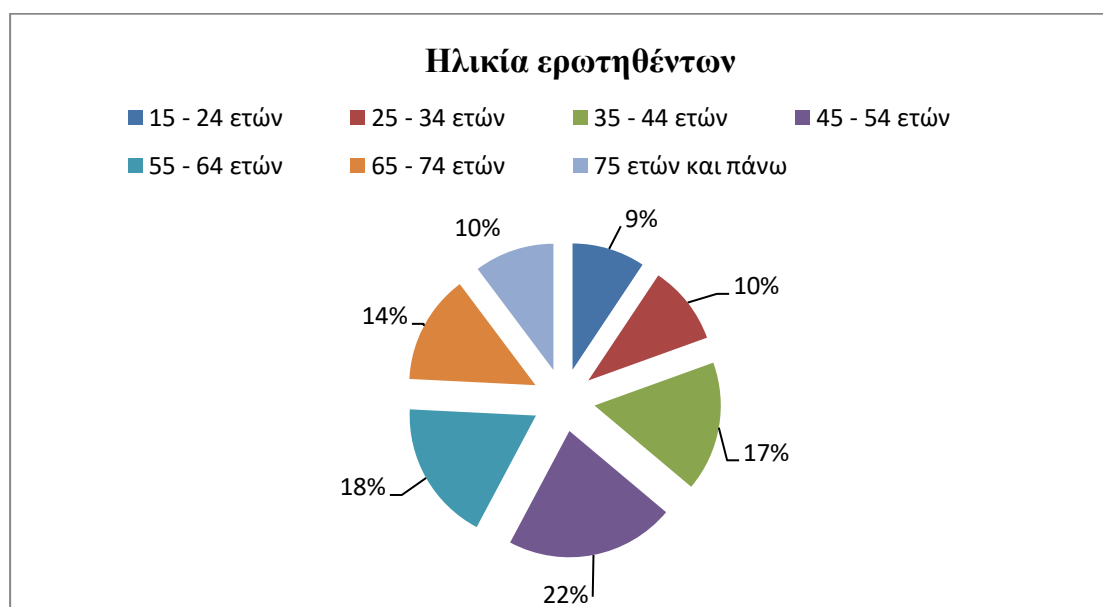
- ❖ Ποια είναι η συχνότητα των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρία;
- ❖ Είναι αποτελεσματική η καταπολέμηση των διακρίσεων;
- ❖ Υπάρχει προώθηση της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας όσον αφορά την αναπηρία;
- ❖ Σχετίζεται το φύλο και η τάξη των συνεντευξιαζόμενων με το πόσο διαδεδομένη είναι η συχνότητα διάκρισης βάση της αναπηρίας;
- ❖ Σχετίζεται το φύλο και η τάξη των συνεντευξιαζόμενων με το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι συμμετέχοντες σχετικά με την αποτελεσματικότητα καταπολέμησης όλων των μορφών διακρίσεων;

4. Αποτελέσματα

5.1 Δημογραφικά στοιχεία

Από τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψε ότι η ηλικία των ερωτηθέντων σχεδόν ίσο μοιράζεται σε όλες τις κατηγορίες ηλικιών. Αυτή η κατηγορία που συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό είναι η ηλικία των 45 με 54 ετών και αυτή με το μικρότερο ποσοστό είναι ηλικία των 17-24 ετών.

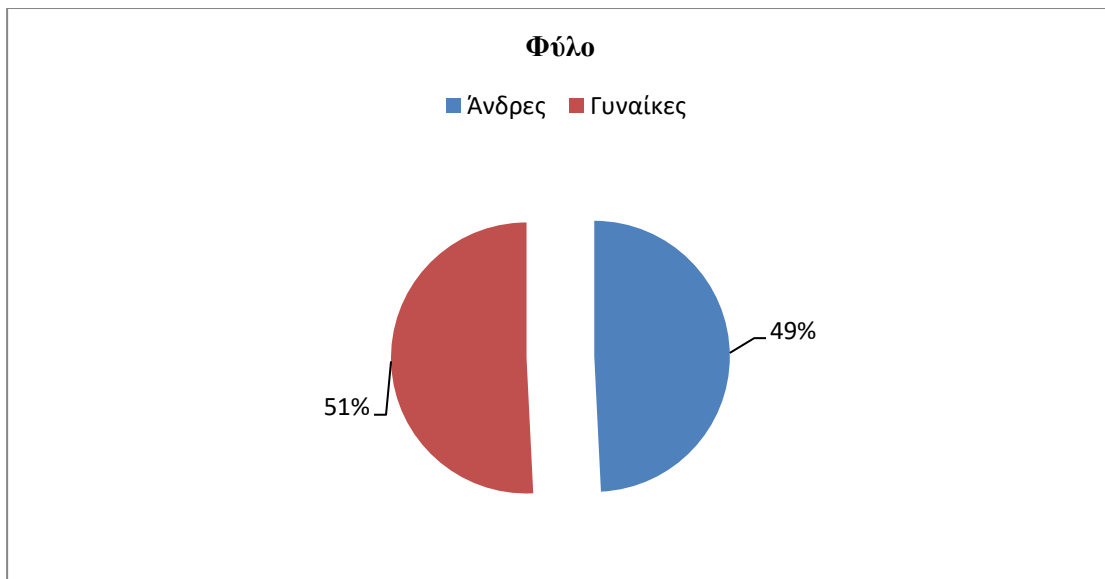
Διάγραμμα 1. Ηλικία ερωτηθέντων



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Επιπροσθέτως ότι το ποσοστό των ανδρών στους συμμετέχοντες δεν διαφοροποιείται έντονα από αυτό των γυναικών. Το ποσοστό των γυναικών είναι ελαφρώς μεγαλύτερο φτάνει το 51%, ενώ των ανδρών είναι 49%.

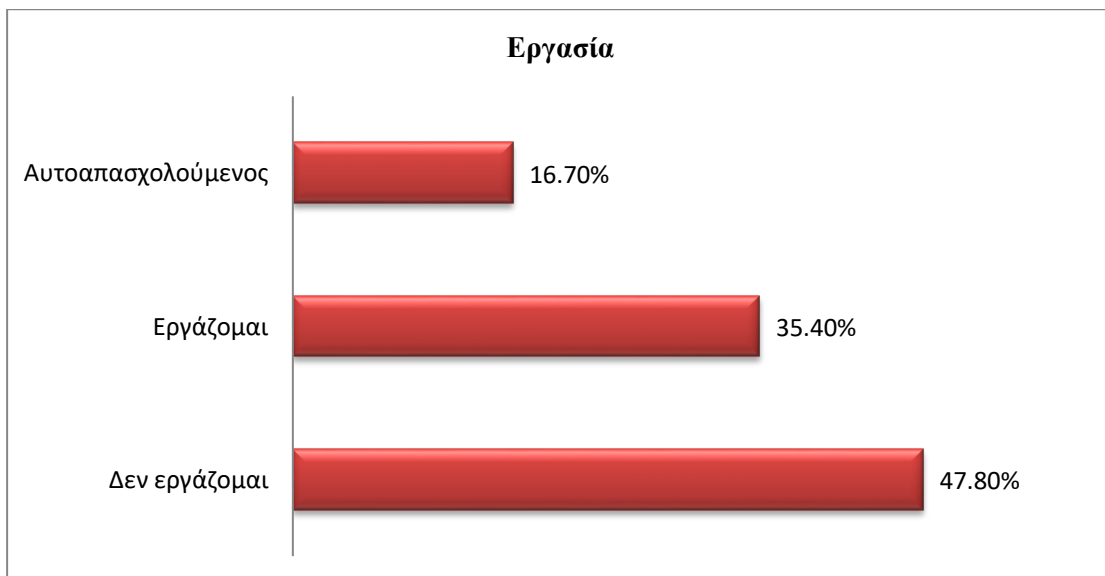
Διάγραμμα 2. Φύλο ερωτηθέντων



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Αναφορικά με την εργασία των ερωτηθέντων αυτή την περίοδο σχεδόν οι μισοί (ποσοστό 47,8%) δεν εργάζονται. Οι εργαζόμενοι κατέχουν ένα ποσοστό 35,4%, ενώ οι αυτοαπασχολούμενοι φτάνουν το 16,7%.

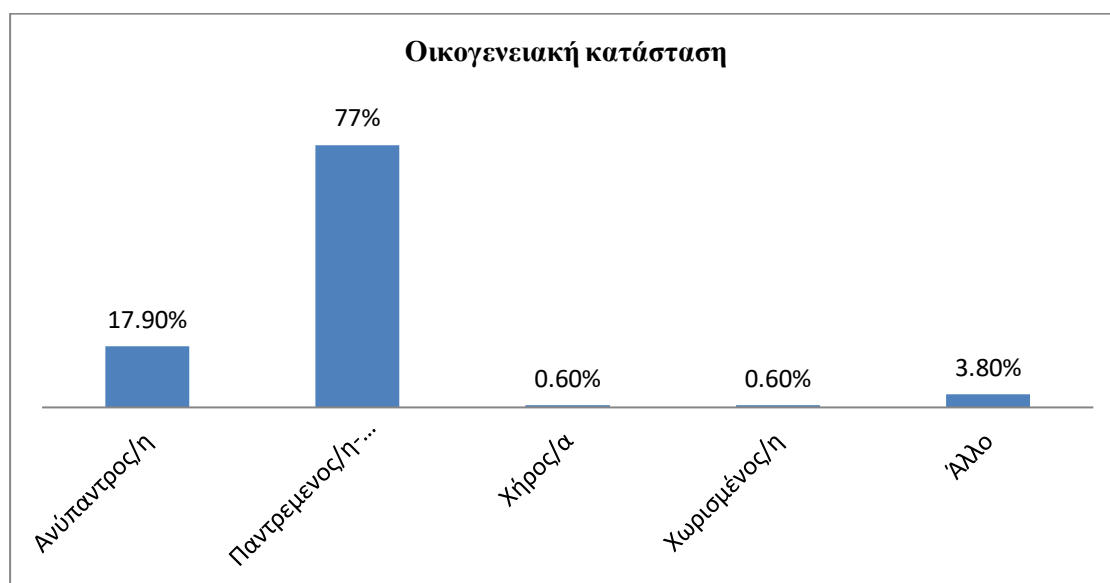
Διάγραμμα 3. Εργασία ερωτηθέντων



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Επιπροσθέτως οι συμμετέχοντες στην πλειοψηφία τους αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση φαίνεται να είναι έγγαμοι με ποσοστό 77% και περίπου το 20% των συμμετεχόντων δηλώνουν άγαμοι. Υπάρχει και ένα ποσοστό λίγο μεγαλύτερο του 1% που είναι χωρισμένοι ή χήροι. Τέλος το 3,8% έδωσε την απάντηση «άλλο».

Διάγραμμα 4. Οικογενειακή κατάσταση ερωτηθέντων



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Αναφορικά με τις πολιτικές πεποιθήσεις δεδομένου ότι οι άνθρωποι έχουν υιοθετήσει τους όρους «αριστερά», «δεξιά» και «κέντρο» στην ερώτηση που θα τοποθετούσατε τις απόψεις σας πάνω σε αυτή την κλίμακα το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώθηκε στους υπερασπιστές του κέντρου με ποσοστό 35%. Ποσοστό της τάξης του 25% συγκέντρωσε ή αριστερά και 22% η δεξιά. Το 18% των συμμετεχόντων δεν θέλησε να συμμετάσχει σε αυτή την ερώτηση.

Διάγραμμα 5. Αποψη σχετικά με την πολιτική θέση



Πηγή: ίδια επεξεργασία

5.2 Ευρήματα

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, αναφορικά με το αν είναι ικανοποιημένοι από τη ζωή που ζουν οι ερωτώμενοι, η πλειοψηφία απάντησε (με 47,1%) «αρκετά ικανοποιημένος». Οι απαντήσεις «Όχι και τόσο ικανοποιημένος» ξεπερνούν το 30%, σε ποσοστό, ενώ αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι, «καθόλου ικανοποιημένος» είναι το 14,2% των ερωτηθέντων. Ωστόσο, αξίζει να αξιολογηθεί το 6,40% των συνεντευξιζόμενων που δήλωσαν ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι από τη ζωή που ζουν.

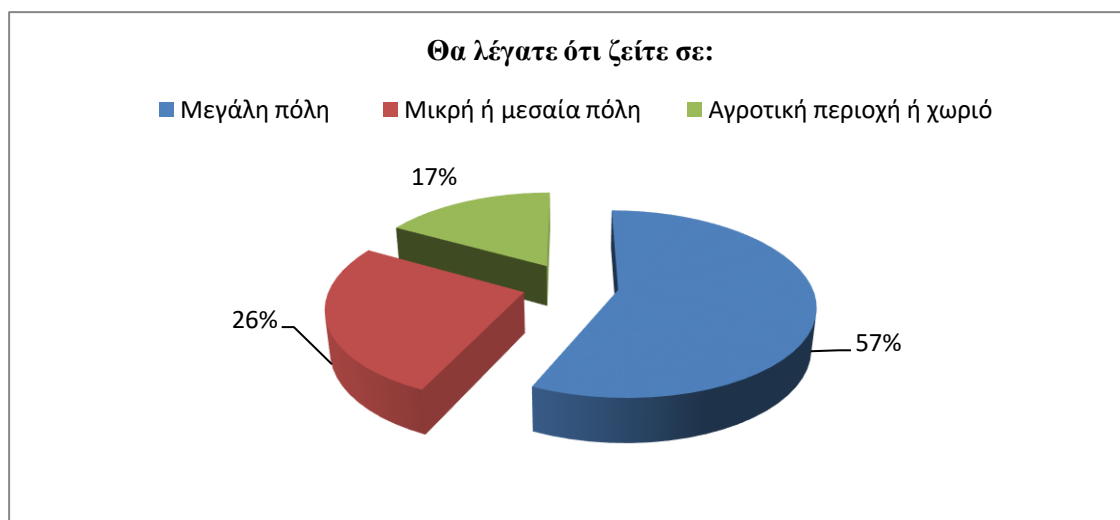
Διάγραμμα 6. Συνολική Ικανοποίηση από τη ζωή



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Σχετικά με το που ζουν οι ερωτώμενοι, περισσότεροι από τους μισούς (με ποσοστό 57%) ζουν σε μεγάλη πόλη ακολουθεί η μικρή ή μεσαία πόλη με ποσοστό 26% και τέλος υπάρχει ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 17% όπου οι συνεντευξιαζόμενοι δήλωσαν πως ζουν σε αγροτική περιοχή ή χωριό.

Διάγραμμα 7. Τόπος Διαμονής



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Αναφορικά με την κοινωνική τους τάξη, οι μισοί με ποσοστό 47,9% ανήκουν στη μεσαία τάξη της κοινωνίας, ενώ μεγάλο είναι το ποσοστό αυτών

που δήλωσαν ότι ανήκουν στην εργατική τάξη (31,60%). Στην κατώτερη μεσαία τάξη το ποσοστό ξεπερνάει το 18%, ενώ η ανώτερη μεσαία τάξη της κοινωνίας στέκεται σε ποσοστά κάτω από 1%. Όπως φαίνεται υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό των ερωτηθέντων που δεν γνώριζε είτε αρνήθηκε να απαντήσει είτε πιστεύει ότι ανήκει σε άλλη κατηγορία η οποία δεν συμπεριλαμβάνεται στο ερωτηματολόγιο.

Διάγραμμα 8. Τάξη Νοικοκυριού



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Από την έρευνα προέκυψε ότι τους τελευταίους 12 μήνες η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (με ποσοστό 93%) δεν μοιράστηκε κάποιο περιεχόμενο διαδικτυακά σε κοινωνικά δίκτυα για περιστατικά διακρίσεων. Αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχει και ένα ποσοστό 7% όπου μπήκε στη διαδικασία να ασχοληθεί με περιστατικά διακρίσεων στα κοινωνικά του δίκτυα.

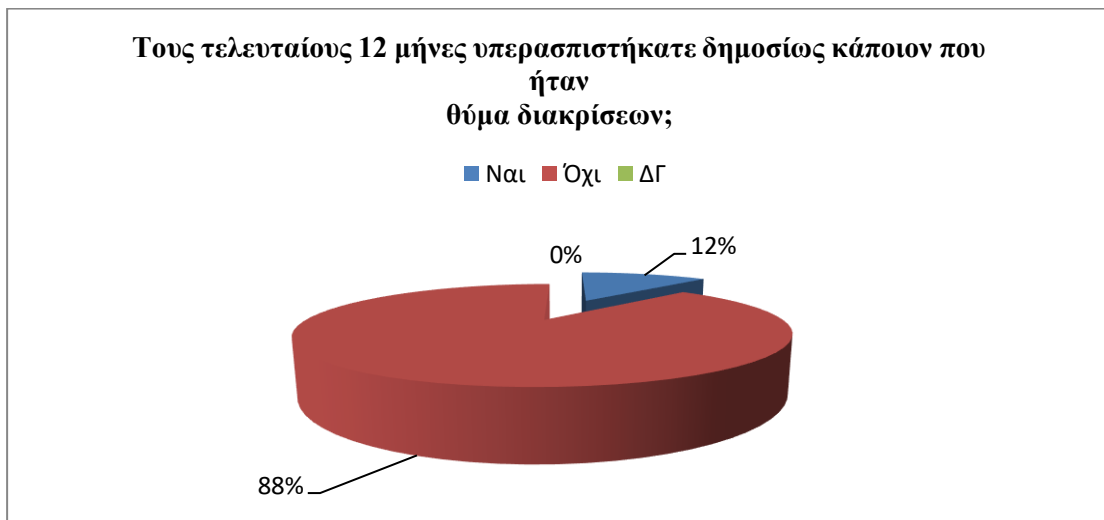
Διάγραμμα 9. Διαμοιρασμός περιστατικών διάκρισης



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Κάτι παρόμοιο συμβαίνει σχετικά με τα θύματα των διακρίσεων. Ένα μεγάλο ποσοστό, της τάξης του 88%, τους τελευταίους 12 μήνες δεν υπερασπίστηκε δημοσίως κάποιον που ήταν θύμα διακρίσεων. Πάντως, το 12% μπήκε στη διαδικασία να υπερασπιστεί κάποιον συνάνθρωπό του που θεώρησε ότι αδικείται.

Διάγραμμα 10. Υπεράσπιση θύματος



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Πιο συγκεκριμένα αναφορικά με το χώρο εργασίας το 96% των συνεντευξιζόμενων δεν θέλησε ή δεν κατάφερε τους τελευταίους δώδεκα μήνες να θέσει δημοσίως στο θέμα των διακρίσεων στο χώρο εργασίας του. Μόνο το 3% διεκδίκησε το δίκαιο δημόσια.

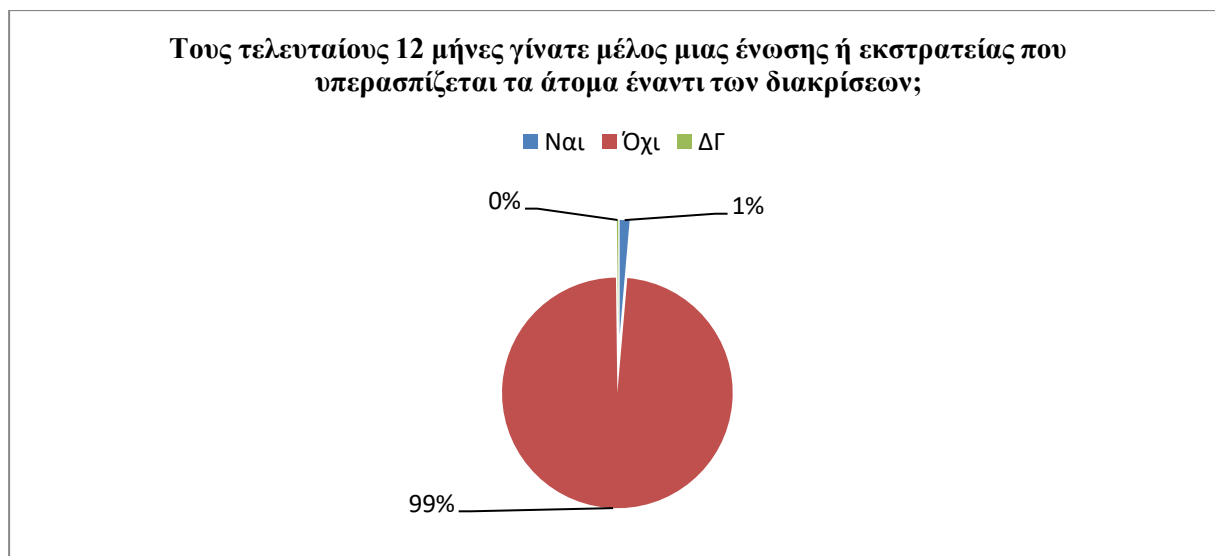
Διάγραμμα 11. Διακρίσεις στον εργασιακό χώρο



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Σχεδόν όλοι οι ερωτώμενοι (99%) τους τελευταίους δώδεκα μήνες δεν έγιναν μέλη μιας ένωσης ή εκστρατείας που υπερασπίζεται τα άτομα έναντι των διακρίσεων. Μόνο το 1% των 1016 ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα εντάσσονται σε μία ένωση ή εκστρατεία υπέρ των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κατά των διακρίσεων.

Διάγραμμα 12. Μέλος Ένωσης κατά των διακρίσεων



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν αν πιστεύουν ότι οι διακρίσεις εις βάρος των ατόμων με αναπηρία είναι συχνό φαινόμενο. Τα αποτελέσματα είναι αποθαρρυντικά μιας και η πλειοψηφία απάντησε ότι είναι αρκετά και πολύ διαδεδομένο να υπάρχουν διακρίσεις σε σχέση με την αναπηρία. Αξίζει να σημειωθεί ότι, ελάχιστοι ήταν αυτοί που θεώρησαν ότι η διάκριση σε σχέση με την αναπηρία είναι από ανύπαρκτες έως πολύ σπάνιες (13%).

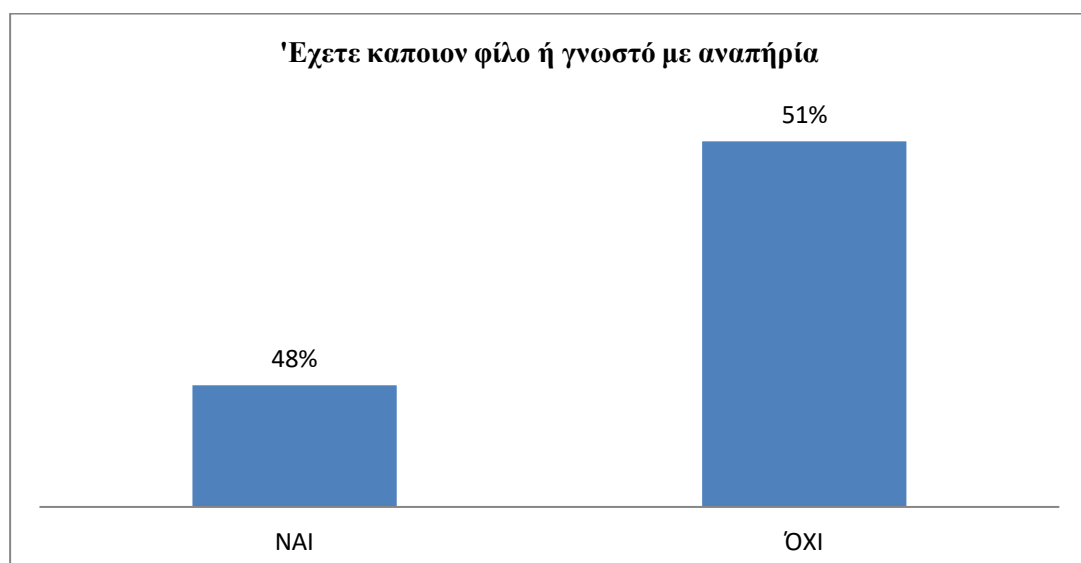
Διάγραμμα 13. Διακρίσεις σε σχέση με την αναπηρία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Συγχρόνως σχεδόν οι μισοί (51%) δηλώνουν ότι έχουν κάποιον φίλο ή γνωστό με μιας μορφής αναπηρία.

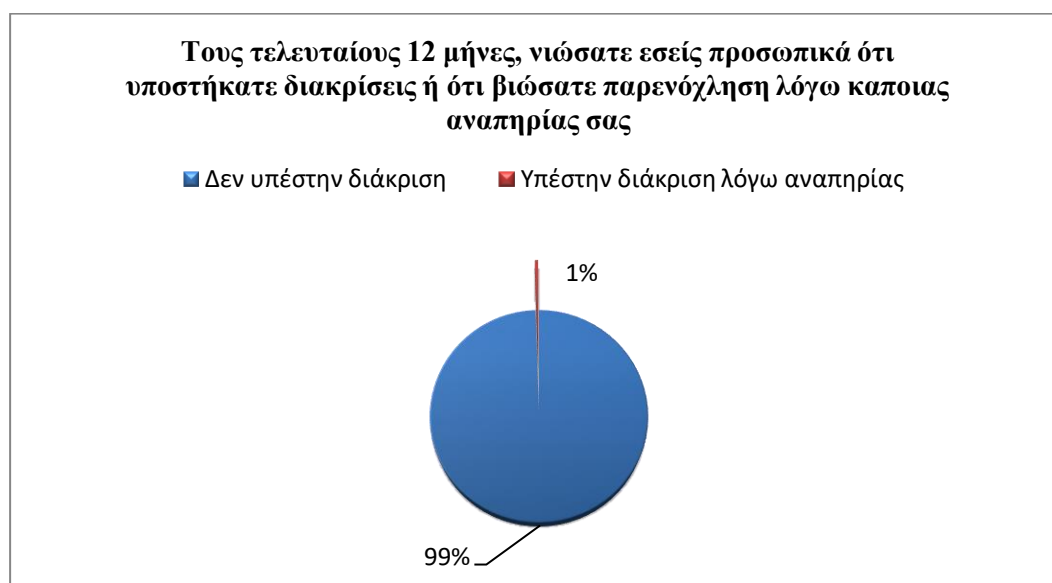
Διάγραμμα 14. Ύπαρξη φίλου ή γνωστού με αναπηρία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Σε ερώτηση για το, εάν τους τελευταίους 12 μήνες οι ερωτώμενοι προσωπικά υπέστησαν διάκριση ή παρενόχληση, λόγω κάποιας αναπηρίας που έχουν, η συντριπτική πλειοψηφία απάντησε αρνητικά με ποσοστό 99%. Μόλις ένα ποσοστό 1% βίωσε κάποια μορφή διάκρισης.

Διάγραμμα 15. Προσωπική εμπειρία διάκρισης λόγω κάποιας αναπηρίας

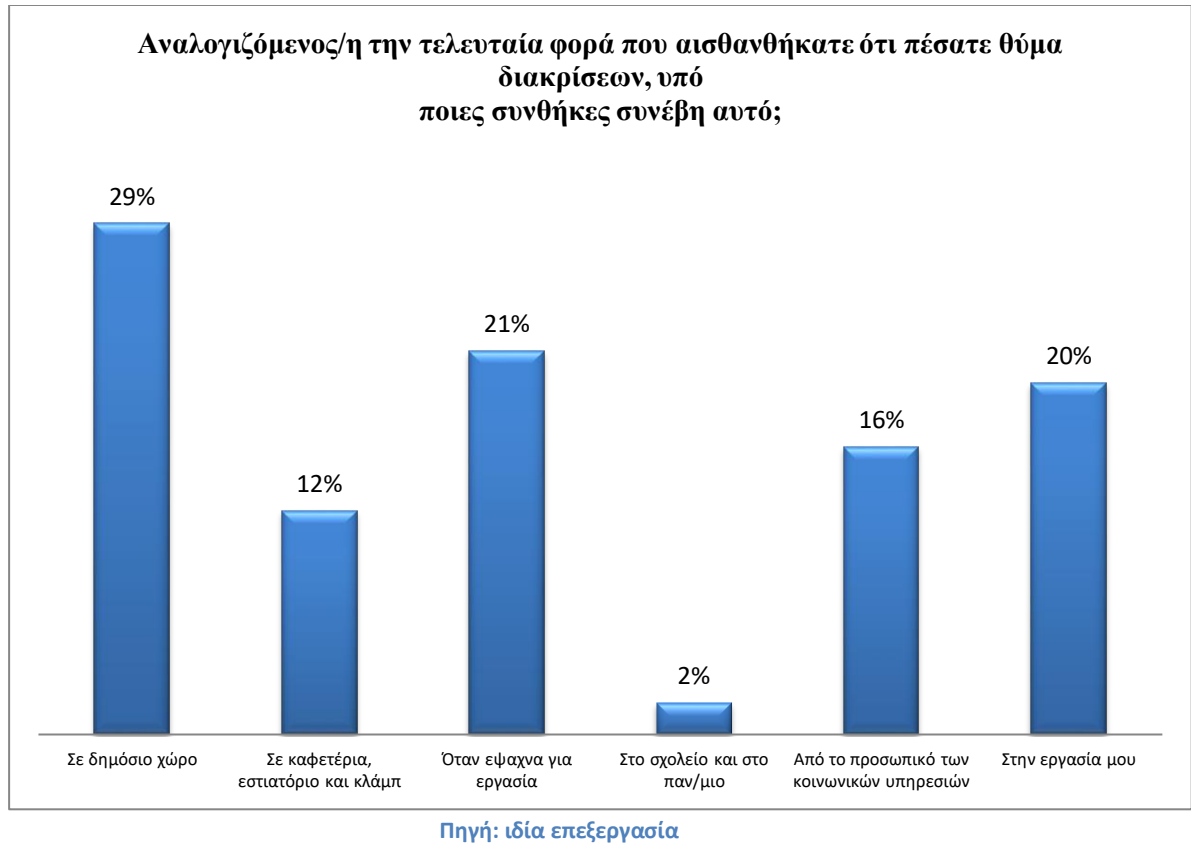


Πηγή: ίδια επεξεργασία

Η επόμενη ερώτηση έγινε προκειμένου να προσδιοριστεί ο χώρος οπου, πιο εύκολα, κάποιος πέφτει θύμα διακρίσεων. Οι περισσότερες απαντήσεις εστίασαν στο δημόσιο χώρο. Μόλις 12% των ερωτηθέντων έπεσε θύμα διακρίσεων σε καφετέρια, σε εστιατόριο και γενικότερα χώρους διασκέδασης. Αξιόλογο ποσοστό (16%) τον συνεντευξιαζόμενων έπεσε θύμα διάκρισης του προσωπικού των κοινωνικών υπηρεσιών.

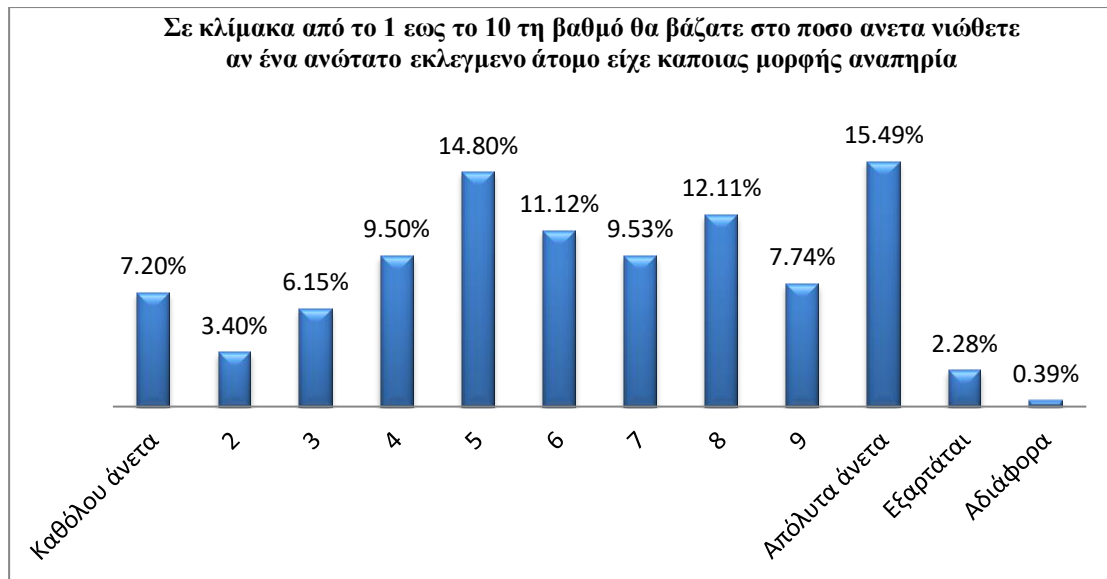
Τα περιστατικά διάκρισης στο σχολείο και στο πανεπιστήμιο δεν ξεπερνούν το 2%, σύμφωνα με τα ευρήματα. Η γενικότερη κατηγοριοποίηση που συγκέντρωσε υψηλότερα ποσοστά είναι ότι οι ερωτώμενοι αισθάνθηκαν ότι έπεσαν θύματα διακρίσεων είτε στην εργασία τους (20%) είτε όταν έψαχναν για εργασία (21%).

Διάγραμμα 16. Χώρος που έγινε η διάκριση



Στη συνέχεια, οι συνεντευξιζόμενοι χρησιμοποιώντας μία κλίμακα από το 1 ως το 10 όπου το 1 σημαίνει «καθόλου άνετα» και το 10 σημαίνει «πολύ άνετα», θα έπρεπε να πουν την άποψή τους αναφορικά με το πώς θα ένιωθαν, εάν το ανώτατο εκλεγμένο πολιτικό αξίωμα στην Ελλάδα το κατείχε ένα άτομο με αναπηρία. Το 46% των απαντήσεων ήταν «πολύ άνετα», ενώ αρκετά άνετα - αθροιστικά - φαίνεται να νιώθει το ποσοστό του 37%. Υπάρχει, πάντως, και το ποσοστό (12%) που νιώθει από «καθόλου» έως «λίγο άνετα» με το να έχει διοικητική πολιτική θέση ένα άτομο με αναπηρία.

Διάγραμμα 17. Εκλεγμένο άτομο με αναπηρία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Έπειτα, ακολούθησε η ερώτηση στους συνεντευξιζόμενους για το πόσο αποτελεσματικές κρίνουν τις προσπάθειες που καταβάλλονται στην Ελλάδα για την καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων. Από τα αποτελέσματα που προέκυψαν, οι συμμετέχοντες φαίνεται να έχουν ποικιλία απόψεων. Το 35,5% θεωρεί ότι δεν είναι «καθόλου αποτελεσματικές» αυτές οι προσπάθειες, ενώ το 8,2% τις βρίσκει «μέτρια αποτελεσματικές». Ποσοστό της τάξης 25% περίπου βρίσκει τις προσπάθειες «πολύ αποτελεσματικές». Αντίθετα, το 1,3% των συνεντευξιζόμενος θεωρούν ότι δεν έχει γίνει καμία προσπάθεια να σταματήσουν οι διακρίσεις στην Ελλάδα.

Διάγραμμα 18. Αποτελεσματικότητα καταπολέμησης διακρίσεων



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Αναφορικά με την προώθηση της διαφορετικότητας των ΑμεΑ στο χώρο εργασίας, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι «δεν εφαρμόζεται» (51%). Αντίθετα, το 24% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι «εφαρμόζεται σε κάποιο βαθμό». Στα δυο άκρα υπάρχει ένα ποσοστό της τάξης του 16% που υποστηρίζει ότι σε καμία περίπτωση δεν εφαρμόζεται, όπως, επίσης, και ένα 8% που θεωρεί ότι «φυσικά και εφαρμόζεται» η προώθηση της διαφορετικότητας.

Διάγραμμα 19. Προώθηση διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας όσον αφορά την αναπηρία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Σχετικά με το που αναφέρουν τα ΑμεΑ τυχόν περιστατικά διάκρισης που βίωσαν, το μεγαλύτερο ποσοστό των ανθρώπων που έχει υποστεί παρενόχληση ή γενικότερη διάκριση φαίνεται ότι απευθύνεται στην αστυνομία (39%). Το 18% μιλά για τη διάκριση σε φιλικό ή συγγενικό πρόσωπο, ενώ μια μερίδα (16%) απευθύνεται στα δικαστήρια ή σε φορείς, όπως ο Συνήγορος του Πολίτη (15%). Ένα μικρό ποσοστό (4%) απευθύνεται σε ΜΚΟ.

Διάγραμμα 20. Αναφορά περιστατικού παρενόχλησης ή γενικότερης διάκρισης



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι το 64% είναι υπέρ της παροχής πληροφοριών, δείχνοντας ότι οι περισσότεροι εκ των ερωτηθέντων δεν έχουν πρόβλημα να εκθέσουν το πρόβλημα τους για χάρη της γνώσης.

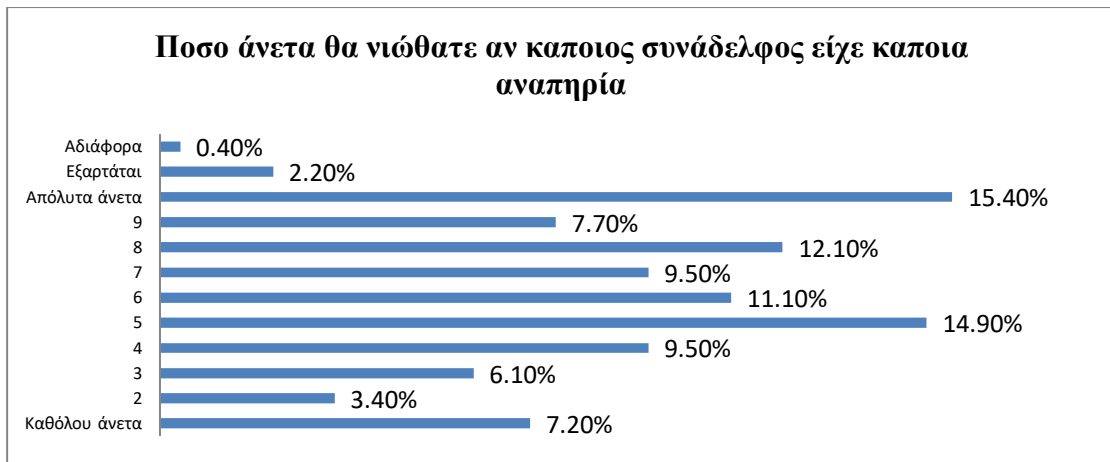
Διάγραμμα 21. Παροχή πληροφοριών για αναπηρία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Αναφορικά με την αντιμετώπιση του συναδέλφου με αναπηρία στον εργασιακό χώρο, οι απαντήσεις μοιράστηκαν με αποτέλεσμα να μην υπάρχει φανερή διαφοροποίηση στην αντιμετώπιση.

Διάγραμμα 22. Πόσο άνετα θα νιώθατε αν ένας από τους συναδέλφους σας είχε αναπηρία.



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Σύμφωνα με την ένταξη στην ύλη τη διαφορετικότητα, οι ερωτώμενοι με ποσοστό 61,8% συμφωνούν απόλυτα. Μόνο το 1,90% των ερωτηθέντων διαφωνεί, ενώ το 35,9% τείνει να συμφωνεί.

Διάγραμμα 23. Ύλη στα σχολικά μαθήματα για την αναπηρία



Πηγή: ίδια επεξεργασία

5.3 Συσχετίσεις

Έγιναν κάποιες συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών, προκειμένου να μελετηθεί η σχέση τους. Για να γίνουν, χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα SPSS 24. Πρώτα, μελετήθηκε η σχέση μεταξύ του φύλου και της συχνότητας των διακρίσεων. Από τα αποτελέσματα του SPSS προέκυψε ο παρακάτω πίνακας:

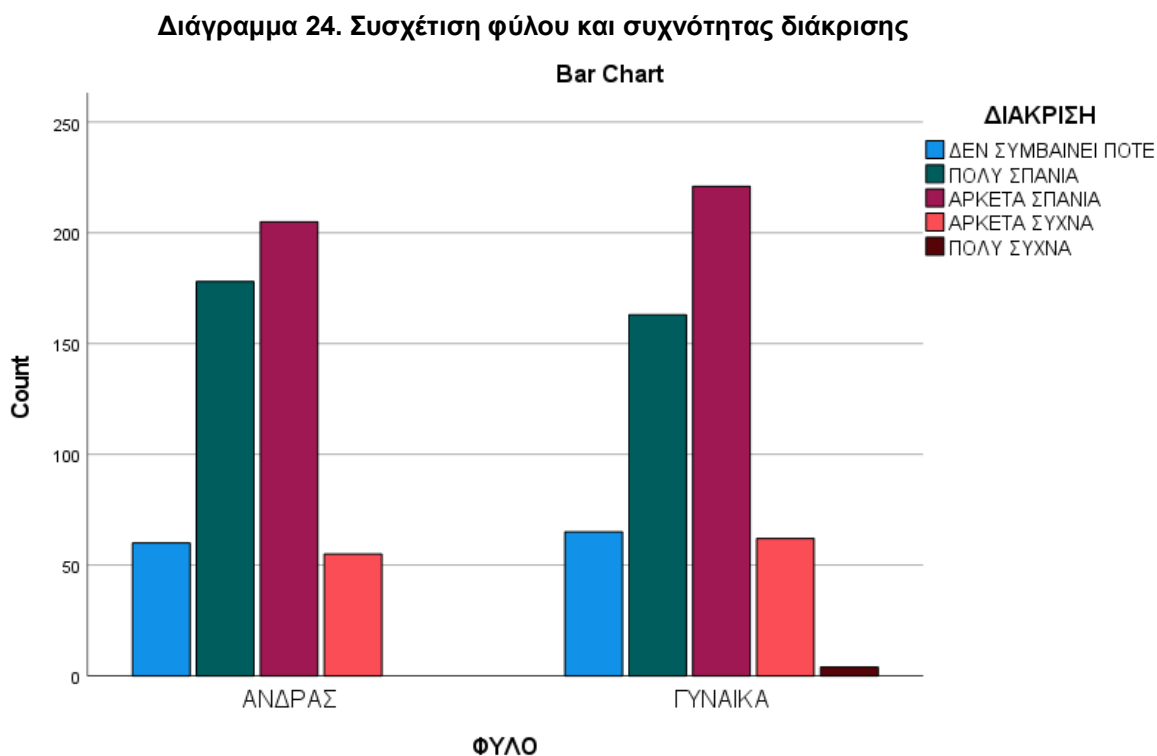
ΦΥΛΟ * ΔΙΑΚΡΙΣΗ Crosstabulation					
	ΔΕΝ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΠΟΤΕ	ΠΟΛΥ ΣΠΑΝΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ ΣΠΑΝΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ ΣΥΧΝΑ	ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ
ΑΝΔΡΑΣ	12,0%	35,7%	41,2%	11,0%	0,0%
ΓΥΝΑΙΚΑ	12,6%	31,7%	42,9%	12,0%	0,8%
ΣΥΝΟΛΟ	12,3%	33,7%	42,1%	11,5%	0,4%

Φαίνεται ότι δεν υπάρχουν έντονες διαφοροποιήσεις μεταξύ του φύλου και της συχνότητας των διακρίσεων. Αυτό απορρέει και από το γεγονός ότι η σχέση του φύλου με τη διάκριση δεν είναι στατιστικά σημαντική μιας και το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας είναι μεγαλύτερο από 0,05 με χρήση του δείκτη Pearson Chi-Square. Παρακάτω φαίνονται αναλυτικά τα αποτελέσματα που προέκυψαν από το Spss.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	5,596 ^a	4	,231
Likelihood Ratio	7,140	4	,129
Linear-by-Linear Association	1,018	1	,313
N of Valid Cases	1013		

Το υψηλότερο ποσοστό και στις δύο περιπτώσεις συγκεντρώνεται στην απάντηση «αρκετά σπάνια». Αξίζει να σημειωθεί ότι, κανένας από τους άνδρες δεν απάντησε ότι οι διακρίσεις γίνονται «πολύ συχνά» σε αντίθεση με

ένα πολύ μικρό ποσοστό των γυναικών της τάξης του 0,8% που απάντησε ότι διάκριση είναι ένα πολύ συχνό φαινόμενο. Παρακάτω, φαίνεται και σχηματικά η συσχέτιση μεταξύ του φύλου και της συχνότητας των διακρίσεων το οποίο προέκυψε από τα αποτελέσματα του SPSS.



Πηγή: ίδια επεξεργασία

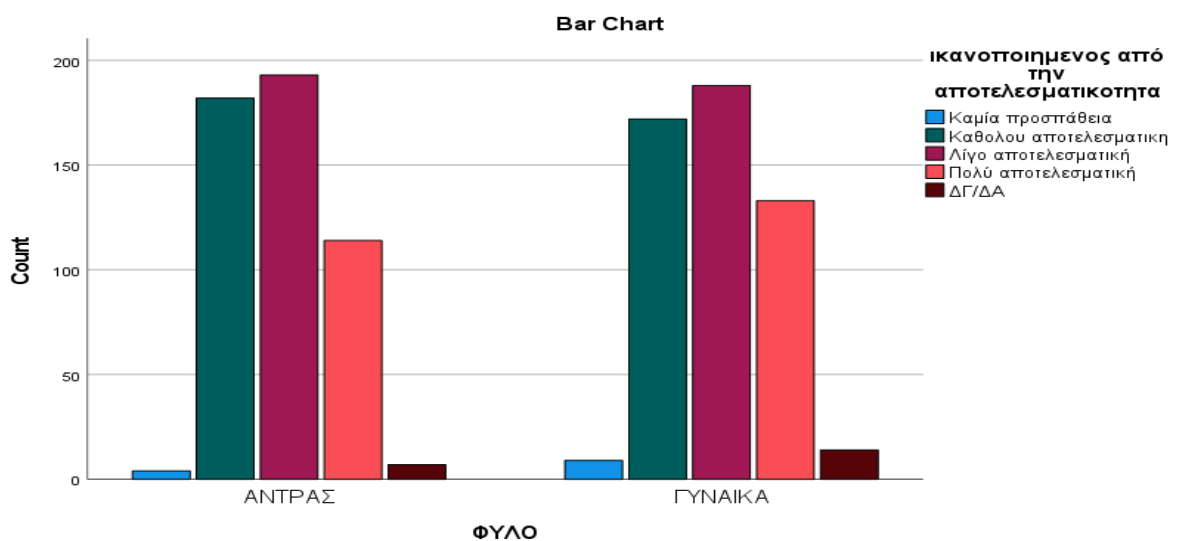
Έπειτα, μελετήθηκε η σχέση μεταξύ του φύλου και το πόσο αποτελεσματική κρίνουν την προσπάθεια στην Ελλάδα να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις. Και σε αυτή την περίπτωση η σχέση δεν είναι στατιστικά σημαντική μιας και το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας είναι μεγαλύτερο από 0,05 με χρήση του δείκτη Pearson Chi-Square. Παρακάτω φαίνονται αναλυτικά τα αποτελέσματα που προέκυψαν από το Spss.

Chi-Square Tests			Asymptotic Significance (2- sided)
	Value	df	
Pearson Chi-Square	5,816 ^a	4	,213
Likelihood Ratio	5,911	4	,206
Linear-by-Linear Association	1,626	1	,202
N of Valid Cases	1016		

Παρόλα αυτά, από το διάγραμμα παρακάτω φαίνεται ότι γυναίκες έχουν την τάση να είναι πιο ικανοποιημένες και να θεωρούν πιο αποτελεσματικές τις δράσεις κατά των διακρίσεων. Πιο συγκεκριμένα, το 25,8% πιστεύει ότι είναι πολύ αποτελεσματική η αντιμετώπιση έναντι του 22,8% των ανδρών. Το 36,4% των ανδρών πιστεύει ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική έναντι του 33,3% των γυναικών.

ΦΥΛΟ * ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ Crosstabulation					
	ΔΕΝ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΠΟΤΕ	ΠΟΛΥ ΣΠΑΝΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ ΣΠΑΝΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ ΣΥΧΝΑ	ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ
ΑΝΤΡΑΣ	0,8%	36,4%	38,6%	22,8%	1,4%
ΓΥΝΑΙΚΑ	1,7%	33,3%	36,4%	25,8%	2,7%
ΣΥΝΟΛΟ	1,3%	34,8%	37,5%	24,3%	2,1%

Διάγραμμα 25. Συσχέτιση φύλου και αποτελεσματικότητας



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Στη συνέχεια μελετήθηκε η συσχέτιση της τάξης με τη συχνότητα των διακρίσεων και αποδείχθηκε ότι είναι μία σχέση στατιστικά σημαντική μιας και το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας είναι μικρότερο από 0,05 με χρήση του δείκτη Pearson Chi-Square.

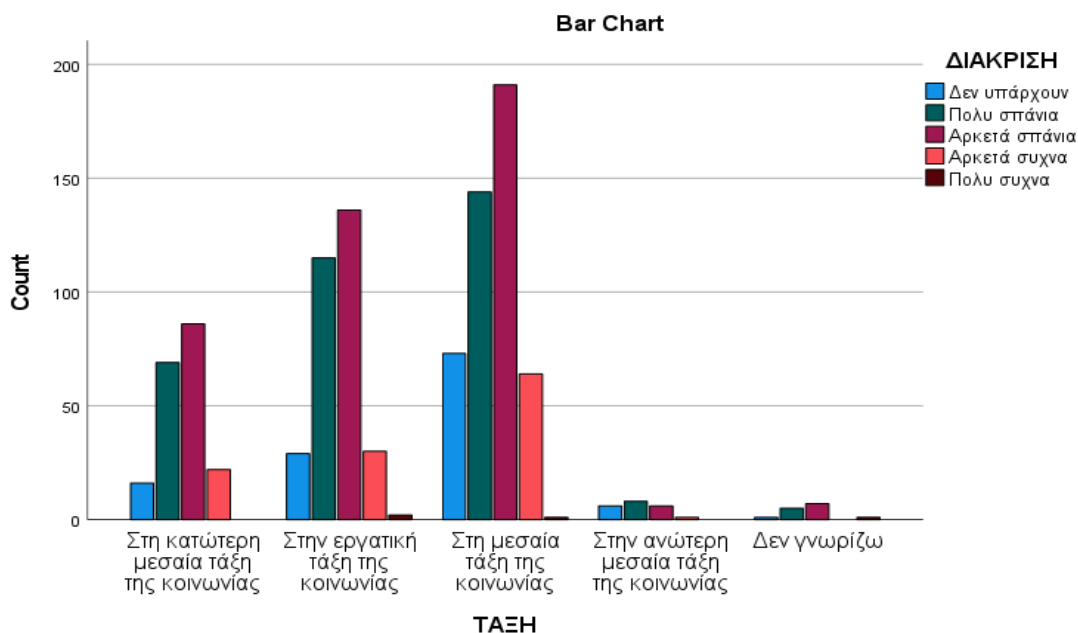
Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	41,005 ^a	16	<,001
Likelihood Ratio	30,673	16	,015
Linear-by-Linear Association	1,669	1	,196
N of Valid Cases	1013		

Από αυτό διαφαίνεται ότι η τάξη επηρεάζει τις αντιλήψεις των ανθρώπων αναφορικά με τη συχνότητα που θα κάνουν μία διάκριση. Παρατηρείται ότι στην κατώτερη μεσαία τάξη της κοινωνίας το μεγαλύτερο ποσοστό (44,6%) συγκεντρώνεται στην απάντηση «αρκετά σπάνια». Το ίδιο συμβαίνει και με την εργατική τάξη της κοινωνίας όπου το 46% συγκεντρώνεται επίσης στην απάντηση «αρκετά σπάνια». Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται και η μεσαία τάξη της κοινωνίας όπου το μεγαλύτερο ποσοστό που συγκεντρώνει (40,4%) είναι στην απάντηση «αρκετά σπάνια».

Στην ανώτερη μεσαία τάξη της κοινωνίας με ποσοστό 38,1% υποστηρίζεται ότι είναι «πολύ σπάνια» η συχνότητα των διακρίσεων και μάλιστα υπάρχει ένα αξιόλογο ποσοστό της τάξης του 28,6% που υποστηρίζει ότι «δεν υπάρχουν» διακρίσεις. Στις παραπάνω περιπτώσεις τάξεων τα ποσοστά στην απάντηση «δεν υπάρχουν» είναι τουλάχιστον 10 ποσοστιαίες μονάδες κάτω από αυτό που συγκεντρώνει η ανώτερη μεσαία τάξη της κοινωνίας. Στη συνέχεια υπάρχει και ο πίνακας και το διάγραμμα που προέκυψε από τα αποτελέσματα του SPSS.

ΤΑΞΗ * ΔΙΑΚΡΙΣΗ Cross tabulation					
	ΔΕΝ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΠΟΤΕ	ΠΟΛΥ ΣΠΑΝΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ ΣΠΑΝΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ ΣΥΧΝΑ	ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ
Στη κατώτερη μεσαία τάξη της κοινωνίας	8,3%	35,8%	44,6%	11,4%	0,0%
Στην εργατική τάξη της κοινωνίας	12,6%	31,7%	42,9%	12,0%	0,8%
Στη μεσαία τάξη της κοινωνίας	12,3%	33,7%	42,1%	11,5%	0,4%
Στην ανώτερη μεσαία τάξη της κοινωνίας	28,6%	38,1%	28,6%	4,8%	0,0%
Δεν γνωρίζω	7,1%	35,7%	50,0%	0,0%	7,1%
ΣΥΝΟΛΟ	12,3%	33,7%	42,1%	11,5%	0,4%

Διάγραμμα 26. Συσχέτιση τάξης και συχνότητας διάκρισης



Πηγή: ίδια επεξεργασία

Στη συνέχεια μελετήθηκε η συσχέτιση της τάξης και του πόσο αποτελεσματική κρίνουν την προσπάθεια στην Ελλάδα οι συνεντευξιαζόμενοι

για την καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων και προέκυψε ότι είναι μια στατιστικά σημαντική σχέση (επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας μικρότερο από 0,05 με χρήση του δείκτη Pearson Chi-Square).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	39,195 ^a	16	,001
Likelihood Ratio	39,657	16	<,001
Linear-by-Linear Association	1,196	1	,274
N of Valid Cases	1016		

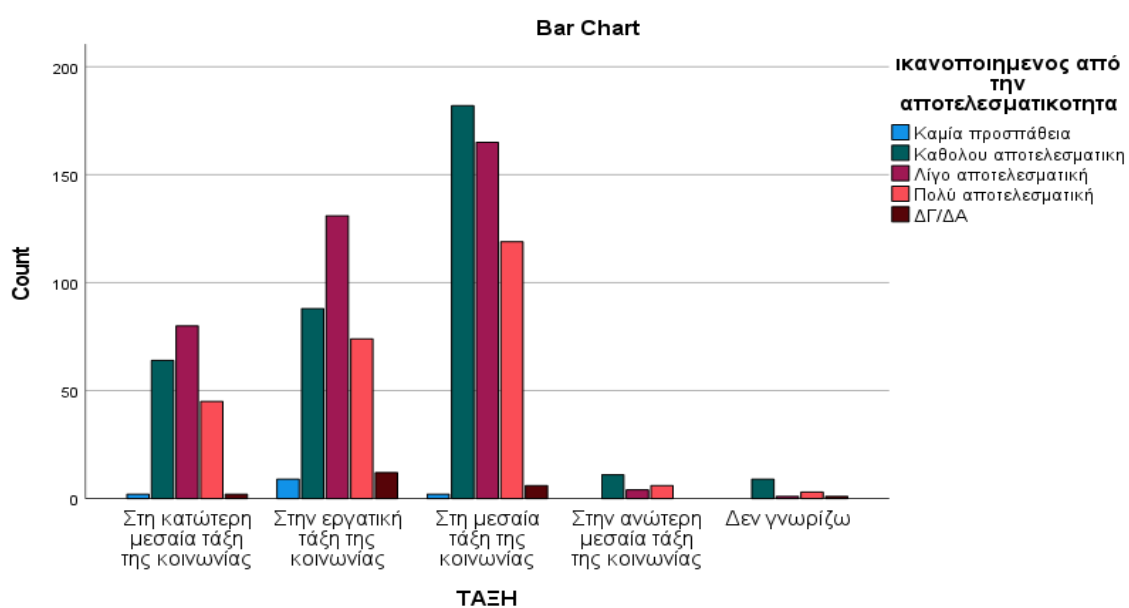
Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι στην κατώτερη μεσαία τάξη της κοινωνίας θεωρούν στην Ελλάδα οι προσπάθειες είναι «αρκετά αποτελεσματικές» με ποσοστό 41,5%. Το ίδιο συμβαίνει και για την εργατική τάξη της κοινωνίας και τη μεσαία τάξη της κοινωνίας όπου η απάντηση της πλειοψηφίας (περίπου 41%) είναι αρκετά αποτελεσματική.

Τα πράγματα διαφοροποιούνται στην ανώτερη μεσαία τάξη της κοινωνίας όπου η πλειοψηφία (52,4%) θεωρεί ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική η καταπολέμηση όλων των μορφών των διακρίσεων, ωστόσο, κάποιες εξ αυτών δεν απάντησε ότι δεν έχει γίνει «καμία προσπάθεια». Σύμφωνα με την ανώτερη μεσαία τάξη, «γίνονται προσπάθειες στο τομέα των διακρίσεων που δυστυχώς, όμως, δεν κρίνονται αποτελεσματικές». Παρακάτω, φαίνεται ο πίνακας και το διάγραμμα που προέκυψαν από τις συσχετίσεις της τάξης και της ικανοποίησης για την αποτελεσματικότητα.

ΤΑΞΗ *ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ Cross tabulation

	ΚΑΜΙΑ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ	ΚΑΘΟΛΟΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΑΡΚΕΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΠΟΛΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ	ΔΓ/ΔΑ
Στη κατώτερη μεσαία τάξη της κοινωνίας	1,0%	33,2%	41,5%	23,3%	1,0%
Στην εργατική τάξη της κοινωνίας	2,9%	28,0%	41,7%	23,6%	3,8%
Στη μεσαία τάξη της κοινωνίας	2,9%	28,0%	41,7%	23,6%	3,8%
Στην ανώτερη μεσαία τάξη της κοινωνίας	0,0%	52,4%	19,0%	28,6%	0,0%
Δεν γνωρίζω	0,0%	64,3%	7,1%	21,4%	7,1%
ΣΥΝΟΛΟ	1,3%	34,8%	37,5%	24,3%	0,4%

Διάγραμμα 27. Συσχέτιση τάξης και ικανοποίησης από την αποτελεσματικότητα

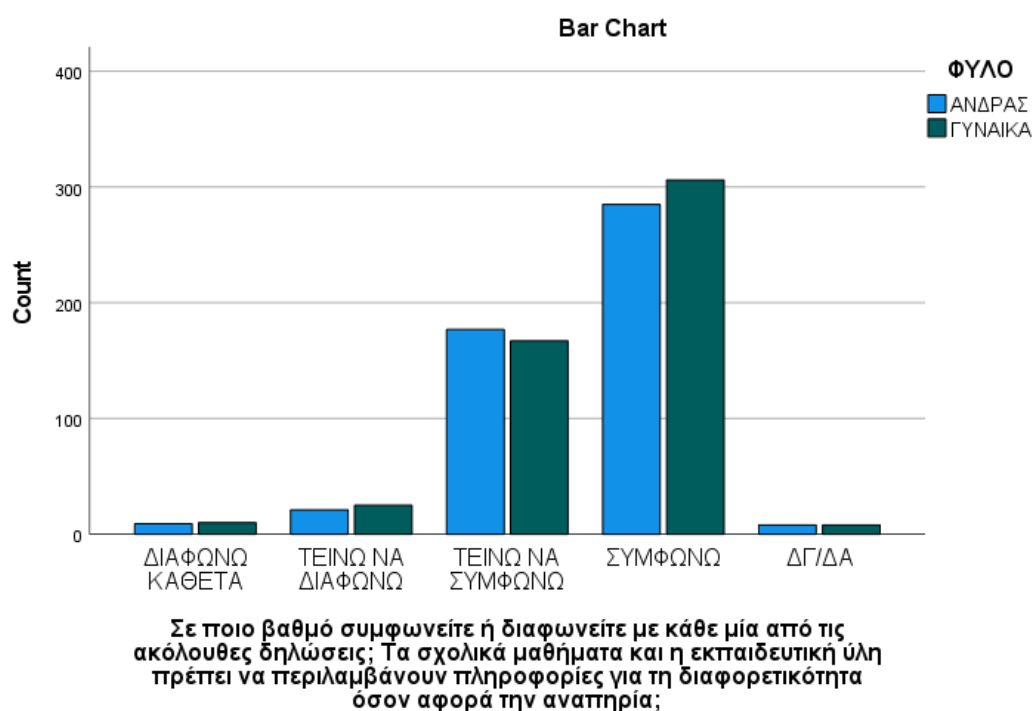


Πηγή: ίδια επεξεργασία

Από το παρακάτω διάγραμμα προκύπτει η συσχέτιση του φύλου με την πρόθεση να ενταχθούν στην ύλη των μαθημάτων θέματα για την αναπηρία. Η σχέση δεν είναι στατιστικά σημαντική (επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας μεγαλύτερο από 0,05 με χρήση του δείκτη Pearson Chi-Square) ωστόσο, διακρίνεται μια τάση των γυναικών να συμφωνούν περισσότερο. Παρακάτω φαίνονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από το Spss.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,186 ^a	4	,880
Likelihood Ratio	1,186	4	,880
Linear-by-Linear Association	,086	1	,769
N of Valid Cases	1016		

Διάγραμμα 28. Συσχέτιση φύλου και με ένταξη ύλης για αναπηρίες



5. Συζήτηση και Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να εξετάσει τις αντιλήψεις των ατόμων σχετικά με την κοινωνική και οικονομική λειτουργία των ατόμων με αναπηρία, αλλά και τις απόψεις των ίδιων των ατόμων με αναπηρία. Πέρα από την κοινωνική προσέγγιση που έγινε βιβλιογραφικά, ο σκοπός έχει κάποιους επιμέρους στόχους που είναι η μελέτη της αντιμετώπισης των ΑΜΕΑ στον εργασιακό χώρο από προϊστάμενους και συναδέλφους, η σημασία της εκπαίδευσης για τη διαφορετικότητα, η άνεση των ΑΜΕΑ να μοιραστούν δεδομένα της αναπηρίας τους και που απευθύνονται σε περίπτωση διακρίσεων.

Δεν χωράει αμφιβολία ότι, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ΑΜΕΑ διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην πορεία της ζωής τους αλλά και στην εργασιακή τους κατεύθυνση. Αυτό όπως εύκολα γίνεται αντιληπτό, απαιτεί ειδική εκπαίδευση και κατάλληλες υποδομές. Από την βιβλιογραφική ανασκόπηση ξένης και ελληνικής βιβλιογραφίας, προέκυψε ότι η τηλεργασία είναι η νέα πρόκληση και η ιδανική συνθήκη για στροφή των εργοδοτών σε υπαλλήλους με ειδικές ανάγκες (Schorp, 2004). Η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία πρέπει να μπει στην ατζέντα όλων των κυβερνήσεων και να τους δοθεί μία ευκαιρία τηλεργασίας ώστε να επωφεληθούν από το γεγονός ότι η εργασία διεκπεραιώνεται από το σπίτι.

Οι ερωτώμενοι, σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, αισθάνθηκαν ότι έπεσαν θύματα διακρίσεων είτε στην εργασία τους (20%) είτε όταν έψαχναν για εργασία (21%). Την παραπάνω διαπίστωση έρχονται να επιβεβαιώσουν με έρευνα τους οι Ortiz, & Roscigno (2009) για την διάκριση των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Η έρευνα για τη διαστρωμάτωση του φύλου και του χώρου εργασίας κατέστησε σαφές ότι υπάρχουν επίμονα κενά στην απασχόληση, στους μισθούς και στην κινητικότητα και ότι οι διακρίσεις σε οργανωτικό και διαδραστικό επίπεδο παίζουν ρόλο.

Έγιναν αναφορές πολλών προβλημάτων στους ανθρώπους με αναπηρίες που έψαχναν για εργασία πριν την πανδημία γεγονός που καθιστά ακόμα πιο έντονη την ανάγκη για ανασχηματισμό του τρόπου διαχείρισης της

πρόσληψης των εταιριών. Αξίζει να σημειωθεί ότι η χρήση προηγμένων τεχνολογιών βοηθάει τα ΑμεΑ να διεκδικήσουν την ανεξαρτησία τους αλλά το κόστος φαίνεται να είναι απαγορευτικό. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση όπου ο Harris, (2010) με έρευνα του υποστηρίζει ότι τα ΑμεΑ βρίσκουν εξαιρετικά τα πιθανά οφέλη της χρήσης προηγμένων τεχνολογιών στο σπίτι.

Μία σχετικά αποτελεσματική λύση που έχει δοθεί είναι η ύπαρξη της Διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού όπου φαίνεται να βάζει νέα όρια στις εργασιακές σχέσεις. Το γεγονός αυτό ευνοεί τα ΑΜΕΑ γιατί μέσω της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού παρέχονται αντικειμενικές απόψεις σχετικά με τις ικανότητες και τους κινδύνους τους στην εργασία. Μάλιστα, στη βιβλιογραφική ανασκόπηση (Sisson, 1993), υπογραμμίζεται ότι η Διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, θεωρείται μοχλός αλλαγής στην παραδοσιακή αντιμετώπιση της εργασίας.

Από ότι φαίνεται, για να «λειτουργήσει» η ευκολότερη ενσωμάτωση των ΑμεΑ στον εργασιακό χώρο, χρειάζεται μια αгаσθή συνεργασία των εργοδοτών, των εργαζομένων ΑμεΑ, της κυβέρνησης και των υπευθύνων χάραξης πολιτικής. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται από τη βιβλιογραφία που τονίζεται μάλιστα ότι δυστυχώς υπάρχουν αρκετές διακρίσεις και προκαταλήψεις που εμποδίζουν την ουσιαστική ενσωμάτωση και αφομοίωση των ΑμεΑ από την κοινωνία ή την αγορά εργασίας (Guimarães et al., 2018). Σύμφωνα με έρευνα των Kulkarni & Lengnick (2011), οι συνάδελφοι θεωρήθηκαν ως οι βασικότεροι καταλύτες στη φάση της κοινωνικοποίησης και προς την οργανωτική ολοκλήρωση των συναδέλφων με αναπηρία. Αυτή η στάση περιλαμβάνει την κοινωνική αποδοχή, την ψυχοκοινωνική υποστήριξη και τη βοήθεια στην κατανόηση και την εκτέλεση των καθηκόντων. Επίσης, η παρουσία παρόμοιων άλλων στον οργανισμό (ΑΜΕΑ) θεωρήθηκε σημαντική για τη δημιουργία ενός πλαισίου συμπερίληψης.

Αυτά είναι απαραίτητα για την εξισορρόπηση των προσδοκιών των εργοδοτών και των εργαζομένων και λύνονται μέσω του διαλόγου για την εξεύρεση αμοιβαίων ωφελειών. Η έρευνα των Dammeyer & Chapman (2018), έρχεται να συμφωνήσει με τα αποτελέσματα μιας και διαπίστωσαν ότι τα

άτομα με αναπηρία ανέφεραν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα βίας από αυτά που δεν είχαν.

Οι οργανώσεις ατόμων με αναπηρία και τα προγράμματα απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς πρέπει να μοιράζονται τις θετικές εμπειρίες των εργοδοτών των ατόμων με νοητική αναπηρία με εργοδότες που δεν γνωρίζουν τις εργασιακές ικανότητες των ατόμων με νοητική αναπηρία για την τόνωση της υιοθέτησης πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς. Αυτό καταθέτουν με την έρευνα τους οι Toldrá & Santos (2013), προσθέτοντας ότι με αυτό τον τρόπο τους επιτρέπεται η συμμετοχή και η κοινωνική αναγνώριση.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το μεγαλύτερο ποσοστό των ανθρώπων που έχει υποστεί παρενόχληση ή γενικότερη διάκριση φαίνεται ότι απευθύνεται στην αστυνομία. Συνήθως, η αστυνομία συμβουλεύει τους πολίτες να αναφέρουν το περιστατικό στις κατά τόπους Εισαγγελικές Αρχές. Μάλιστα, ο πολίτης μπορεί να απευθυνθεί στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (τηλέφωνο: 15512), όταν πρόκειται για συμβάν που λαμβάνει χώρα σε εργασιακό χώρο. Συγχρόνως προτείνει να καλέσουν τη γραμμή (SOS 15900) της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής, Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων για ψυχοκοινωνική στήριξη, νομική συμβουλευτική και νομική συμβουλευτική. Αρκετά σεβαστό ποσοστό των ερωτηθέντων απευθύνεται σε ένα φίλο ή σε μέλος της οικογένειάς του, γιατί –προφανώς– εκεί νιώθει την ασφάλεια να εκμυστηρευτεί το περιστατικό και άδολα ο φίλος ή ο συγγενής να τον συμβουλέψει για τις επόμενες κινήσεις. Αρκετοί απευθύνονται στους φορείς ισότητας. Οι φορείς ισότητας είναι υπερασπιστές της βασικής αξίας της Ε.Ε. της ισότητας και υπερασπιστές του δικαιώματος στη μη διάκριση. Είναι δημόσιοι οργανισμοί που βοηθούν τα θύματα των διακρίσεων, παρακολουθούν και αναφέρουν θέματα διακρίσεων και συμβάλλουν στην ευαισθητοποίηση των δικαιωμάτων και στην κοινωνική εκτίμηση της ισότητας. Είναι νομικά υποχρεωμένοι να το κάνουν σε σχέση με έναν, ορισμένους ή όλους τους λόγους διάκρισης που καλύπτονται από τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) – φύλο, φυλή και εθνικότητα, ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός, θρησκεία ή πεποιθήσεις και αναπηρία. Παίζουν θεμελιώδη ρόλο στην αρχιτεκτονική της Ε.Ε. κατά των διακρίσεων. Λίγοι είναι αυτοί που απευθύνονται στα δικαστήρια και τις Μη Κυβερνητικές

Οργανώσεις (ΜΚΟ). Ίσως αναφορικά με τις ΜΚΟ να αμφισβητούν το θεσμικό τους πλαίσιο. Πάντως, οι ΜΚΟ τα τελευταία χρόνια ήταν πάντα στην πρώτη γραμμή της προώθησης νέων ιδεών και στην ενθάρρυνση των κυβερνήσεων να τις εφαρμόσουν. Σε όλα τα επίπεδα οι ΜΚΟ αντιπροσωπεύουν τη «φωνή του λαού» και αντιτίθενται σε οποιαδήποτε μορφή διάκρισης. Ανέλαβαν ρόλους όπως η υπεράσπιση, η εκπαίδευση και η κατάρτιση και είναι ενεργοί στην παρακολούθηση όσων έχουν επιτευχθεί ή δεν έχουν επιτευχθεί.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι, το να μοιραστεί κανείς λεπτομέρειες για την αναπηρία του αποτελεί ένα ευαίσθητο θέμα. Ωστόσο μια ευρύτερη κατανόηση της αναπηρίας μέσω των στατιστικών για την αναπηρία μπορούν να διαδραματίσουν κεντρικό ρόλο σε όλους τους τομείς της χάραξης πολιτικής και σε κάθε στάδιο από την ανάπτυξη και την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και την ανάλυση της σχέσης κόστους-αποτελεσματικότητας. Η συντριπτική πλειοψηφία της παρούσας έρευνας τάσσεται υπέρ της παροχής πληροφοριών και της γνωστοποίησης περιστατικών.

Στον εργασιακό χώρο μερικά παραδείγματα διάκρισης αναπηρίας μπορεί να περιλαμβάνουν: Διακρίσεις με βάση τη σωματική ή πνευματική αναπηρία σε διάφορες πτυχές της απασχόλησης, όπως: πρόσληψη, απόλυση, πρόσληψη, εκπαίδευση, αναθέσεις εργασίας, προαγωγές, αμοιβή, παροχές, απόλυση, άδεια και κάθε άλλη σχετική δραστηριότητα. Η νομική ενδυνάμωση των οικονομικά ασθενέστερων μελών μιας κοινωνίας όπως είναι ΑΜΕΑ έχει τεράστιες κοινωνικές προεκτάσεις αναφορικά με τη δημόσια υγεία (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, Π.Ο.Υ).

Από τη χρήση δευτερογενών στοιχείων που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα προέκυψε ότι, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων έχει ηλικία 45 με 54 ετών. Η πλειοψηφία είναι αρκετά ικανοποιημένη από τη ζωή τους, ενώ σχεδόν οι μισοί είναι νόμιμοι κηδεμόνες κάποιου εφήβου. Ζουν κυρίως σε μεγάλη πόλη και εντάσσονται στη μεσαία τάξη της κοινωνίας. Τους τελευταίους 12 μήνες η συντριπτική πλειοψηφία δεν μοιράζεται κάποιο περιεχόμενο διαδικτυακά σε κοινωνικά μέσα για περιστατικά διακρίσεων. Συγχρόνως, μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων δεν υπερασπίστηκε δημοσίως κάποιον που ήταν θύματα διακρίσεων.

Επιπροσθέτως, πληθώρα συνεντευξιαζόμενων δεν κατάφεραν να αναδείξουν δημοσίως κάποια αδικία στο χώρο εργασίας καθώς επίσης δεν συστάθηκε καμία ένωση ή εκστρατεία υπέρ των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κατά των διακρίσεων. Τη διστακτική αυτή στάση των συναδέλφων αλλά και των προϊστάμενων έρχεται να συμπληρώσει έρευνα που μελετήθηκε στη βιβλιογραφία (Breen et al., 2019), στην Αρμενία και έδειξε ότι, οι στάσεις των Αρμενίων εργοδοτών απέναντι στα ΑμεΑ και οι επακόλουθες αποφάσεις πρόσληψης εξαρτώνται εν μέρει από τις αντιλήψεις για τις αρνητικές αντιδράσεις των άλλων υπαλλήλων στο χώρο εργασίας.

Από τα αποτελέσματα συμπεραίνεται επίσης ότι είναι πολύ διαδεδομένο να υπάρχουν διακρίσεις σε σχέση με την αναπηρία. Αυτό έρχεται να υπερθεματίσει τη βιβλιογραφία που αναφέρει ότι οι εμπλεκόμενοι όχι μόνο δεν προσπαθούν να βελτιώσουν την υφιστάμενη κατάσταση διάκρισης αλλά αντίθετα η αποκάλυψη μιας αναπηρίας μπορεί να οδηγήσει ακόμα και στην αγνόηση της αίτησής τους ("COVID is changing the way we work – and for disabled people too», 2021). Επίσης, δεδομένου ότι υπάρχουν διακρίσεις, σε ό,τι αφορά την οικονομική επιφάνεια των ΑμεΑ, αυτή συχνά είναι περιορισμένη είτε επειδή το περιβάλλον τους αντιμετωπίζει πολλά οικονομικά έξοδα είτε επειδή τα ίδια τα ΑμεΑ δεν είναι ικανά να εργαστούν ή αναζητούν εργασία και δε βρίσκουν (Borg et al., 2013).

Αυτός είναι και ο λόγος που η βιβλιογραφία συχνά καταλήγει στο ότι οι δημόσιες πολιτικές που υποστηρίζουν την κοινωνική δικαιοσύνη για τα άτομα με αναπηρία έχουν, πλέον, εξέχουσα θέση σε πολλά έθνη τις τελευταίες δεκαετίες και είναι κρίσιμο να διασφαλιστεί ότι κάθε ευκαιρία παρέχεται σε όσους θέλουν να εργαστούν (Lindsay et al., 2015, Lindsay, 2016, Lindsay et al., 2021).

Οι άνθρωποι που έχουν υποστεί οποιασδήποτε μορφής διάκριση απευθύνονται κυρίως στην αστυνομία Έπειτα ζητούν την υποστήριξη ενός φίλου ή ενός οικογενειακού μέλους και δευτερευόντως απευθύνονται σε δικαστήρια και μη κυβερνητικές οργανώσεις. Επιπροσθέτως, είναι πολύ θετικό το γεγονός ότι οι άνθρωποι με τις αναπηρίες αισθάνονται απολύτως άνετα να μοιραστούν στοιχεία εκτιμώντας ότι η διατήρηση στατιστικών στοιχείων σχετικά με τις αναπηρίες είναι ιδιαίτερα σημαντική.

Τέλος, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι πρέπει να ενταχθεί στην ύλη η διαφορετικότητα και οι αναπηρίες ώστε οι μαθητές να προσεγγίσουν το θέμα με άρτιο τρόπο διευρύνοντας τους ορίζοντες τους. Αξίζει να υπογραμμιστεί, όπως αναφέρει και η βιβλιογραφία (Marks, 1997), ότι εάν αποδεχτούμε πως, η αναπηρία δεν υφίσταται μόνο στο μυαλό ή στο σώμα αλλά περισσότερο στη σχέση μεταξύ ατόμων με ιδιαίτερες σωματικές και πνευματικές διαφορές και στο κοινωνικό τους περιβάλλον, τότε ανοίγει ο δρόμος για βέλτιστες πρακτικές προσέγγισης της αναπηρίας τόσο σε επίπεδο κοινωνικής πολιτικής όσο και σε πολιτιστικό και θεσμικό. Σε αυτό κομβικό ρόλο έχει και η εκπαίδευση των ανθρώπων στη διαφορετικότητα.

Αρκετά αισιόδοξο είναι το γεγονός ότι, η μειοψηφία των ερωτηθέντων της παρούσας έρευνας, έπεσε θύμα διακρίσεων σε ιδιωτικούς χώρους και μέρη διασκέδασης. Αρνητική έκπληξη προκαλεί το γεγονός ότι το 16% τον συνεντευξιαζόμενων έπεσε θύμα διάκρισης από υπαλλήλους κοινωνικών υπηρεσιών. Οι διακρίσεις στο σχολείο και στο πανεπιστήμιο, όπου κανείς θα περίμενε να βρίσκονται σε υψηλά ποσοστά, δεδομένου ότι οι μαθητές και γενικότερα τα παιδιά συνηθίζουν να τοποθετούνται σκληρότερα σε μία διάκριση είναι ιδιαίτερα χαμηλό και δεν ξεπερνά το 2%. Αντίθετα, οι ερωτώμενοι αισθάνθηκαν ότι έπεσαν θύματα διακρίσεων είτε στην εργασία τους (20%) είτε όταν έψαχναν για εργασία (21%).

Επιπροσθέτως, αξίζει να σημειωθεί ότι από τα αποτελέσματα της έρευνας συμπεραίνεται ότι δεν υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ του φύλου στη συχνότητα των διακρίσεων. Αντίθετα η τάξη των εμπλεκόμενων φαίνεται να διαδραματίζει σοβαρό ρόλο στην άποψη τους για τη συχνότητα των διακρίσεων. Πιο συγκεκριμένα, η ανώτερη μεσαία τάξη της κοινωνίας πλειοψηφικά υποστηρίζει ότι πολύ σπάνια υπάρχουν διακρίσεις και ένα αξιολογικό ποσοστό θεωρεί ότι δεν συμβαίνουν ποτέ. Σε αντίθεση με την κατώτερη τη μεσαία και την εργατική τάξη της κοινωνίας στην πλειοψηφία τους θεωρούν ότι είναι αρκετά σπάνιο αλλά συμβαίνει. Από το γεγονός αυτό διαφαίνεται ότι στις κατώτερες τάξεις είναι πιο έντονη η εμφάνιση περιστατικών διακρίσεων.

Όσον αφορά τη διαφοροποίηση μεταξύ των δύο φύλων σχετικά με το πόσο ικανοποιημένοι είναι από την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων

για την καταπολέμηση των διακρίσεων φαίνεται ότι υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις. Ίσως θα μπορούσε να πει κανείς ότι προκύπτει μία τάση των γυναικών να είναι ελαφρώς πιο ευχαριστημένες από τα αποτελέσματα των δράσεων. Επίσης αναφορικά τη συσχέτιση των τάξεων και την ικανοποίηση από τις προσπάθειες για την εξάλειψη των διακρίσεων προέκυψε ότι είναι μία στατιστικά σημαντική σχέση. Η διαφοροποίηση έγκειται στο ότι στην ανώτερη μεσαία τάξη περισσότεροι από τους μισούς θεωρούν ότι δεν είναι καθόλου αποτελεσματική η καταπολέμηση, αν και θεωρούν ότι έχουν γίνει προσπάθειες. Συγχρόνως στις κατώτερες τάξεις οι προσπάθειες κρίνονται αρκετά αποτελεσματικές.

Αναφορικά με τα αποτελέσματα της συσχέτισης φύλου και ένταξη στην σχολική ύλη θεμάτων σχετικών με τις αναπηρίες, διακρίνεται η τάση στις γυναίκες να συμφωνούν περισσότερο να ενταχθεί στον προγραμματισμό ένα μάθημα η μία ενότητα σχετική με τις αναπηρίες.

6.1 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Αν και τα εμπόδια στην απασχόληση για άτομα με αναπηρίες έχουν εξεταστεί εκτενώς στη βιβλιογραφία, εξακολουθεί να υπάρχει έλλειψη βιβλιογραφίας που εξετάζει και αξιολογεί στρατηγικές για τη βελτίωση των πρακτικών πρόσληψης και των ευκαιριών απασχόλησης για τα ΑμεΑ. Η μελλοντική έρευνα είναι χρήσιμο να επικεντρωθεί στη διαβούλευση με δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς και στελέχη, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών, των ατόμων με αναπηρίες και των εργαζομένων στην υποστήριξη της απασχόλησης σε κάθε κράτος ή περιφερειακά, όπως, για παράδειγμα, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- Andrews, E. E., Forber-Pratt, A. J., Mona, L. R., Lund, E. M., Pilarski, C. R., & Balter, R. (2019). #SaytheWord: A disability culture commentary on the erasure of "disability". *Rehabilitation psychology*, 64(2), 111–118. <https://doi.org/10.1037/rep0000258>
- Aron, L., & Loprest, P. (2012). Disability and the education system. *The Future of children*, 22(1), 97–122. <https://doi.org/10.1353/foc.2012.0007>
- Artiles, A. J. (2013). Untangling the racialization of disabilities. *Du Bois Review*, 10, 329–347. doi:10.1017/S1742058X13000271
- Ayalon, L., Perel-Levin, S., Georgantzi, N., & Lima, C. M. (2021). Participation of Older Persons With Mental Health Conditions and Psychosocial Disabilities in the Labor Market. *The American journal of geriatric psychiatry : official journal of the American Association for Geriatric Psychiatry*, 29(10), 1033–1037. <https://doi.org/10.1016/j.jagp.2021.06.014>
- Barber, J.A. Social Mobility and Voting Behavior, Chicago 1970.
- Barnes, C. (2000). A working social model? Disability, work and disability politics in the 21st century. *Critical Social Policy*, 20(4), 441–457. <https://doi.org/10.1177/026101830002000402>
- Bell, M. P., Özbilgin, M. F., Beauregard, T. A., & Sürgevil, O. (2011). Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. *Human resource management*, 50(1), 131–146.
- Benson, A. D., Johnson, S. D. and Kuching, K. P., 2002. The Use of Technology in the Digital Workplace: A Framework for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 4(4), pp.392–404. <https://doi.org/10.1177/152342202237518>
- Blanck, P. D., & Pransky, G. (1999). Workers with disabilities. *Occupational medicine (Philadelphia, Pa.)*, 14(3), 581–593.
- Borg, J., Bergman, A. K., & Östergren, P. O. (2013). Is 'legal empowerment of the poor' relevant to people with disabilities in developing countries? An empirical and normative review. *Global health action*, 6, 22854. <https://doi.org/10.3402/gha.v6i0.22854>
- Bos, A. E., Pryor, J. B., Reeder, G. D., & Stutterheim, S. E. (2013). Stigma: Advances in theory and research. *Basic and applied social psychology*, 35(1), 1–9.

- Breen, J., Havaei, F., & Pitassi, C. (2019). Employer attitudes toward hiring persons with disabilities in Armenia. *Disability and rehabilitation*, 41(18), 2135–2142. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1459882>
- Burström, B., Whitehead, M., Lindholm, C., & Diderichsen, F. (2000). Inequality in the Social Consequences of Illness: How Well Do People with Long-Term Illness Fare in the British and Swedish Labor Markets? *International Journal of Health Services*, 30(3), 435–451. <https://doi.org/10.2190/6pp1-tdeq-h44d-4ljg>
- Dammeyer, J., & Chapman, M. (2018). A national survey on violence and discrimination among people with disabilities. *BMC public health*, 18(1), 1-9.
- Daruwalla, P., & Darcy, S. (2005). Personal and societal attitudes to disability. *Annals of Tourism Research*, 32(3), 549–570. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2004.10.008>
- Davidson, G., Brophy, L., Campbell, J., Farrell, S. J., Gooding, P., & O'Brien, A. M. (2016). An international comparison of legal frameworks for supported and substitute decision-making in mental health services. *International journal of law and psychiatry*, 44, 30–40. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2015.08.029>
- Dawson J. (2015). A realistic approach to assessing mental health laws' compliance with the UNCRPD. *International journal of law and psychiatry*, 40, 70–79. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2015.04.003>
- Deken, J. D. (2017). Conceptualizing and Measuring Social Investment. In *Oxford Scholarship Online*. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198790488.003.0016>
- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management*. 9th edition. Prentice Hall.
- Draper, W. R., Reid, C. A., & McMahon, B. T. (2011). Workplace discrimination and the perception of disability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(1), 29-37.
- Ebuenyi, I. D., van der Ham, A. J., Bunders-Aelen, J., & Regeer, B. J. (2020). Expectations management; employer perspectives on opportunities for improved employment of persons with mental disabilities in Kenya. *Disability and rehabilitation*, 42(12), 1687–1696. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1534006>
- Fisher, K. R., & Purcal, C. (2016). Policies to change attitudes to people with disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 19(2), 161–174. <https://doi.org/10.1080/15017419.2016.1222303>
- Gragoudas S. (2014). Preparing students with disabilities to transition from school to work through self-determination training. *Work (Reading, Mass.)*, 48(3), 407–411. <https://doi.org/10.3233/WOR-131782>
- Guimarães, B., Barkokébas Junior, B., & Martins, L. (2018). Absenteeism of people with disabilities in the construction industry in Brazil. *Work (Reading, Mass.)*, 60(3), 411–419. <https://doi.org/10.3233/WOR-182746>

- Hao, Y., & Li, P. (2020). Employment Legal Framework for Persons with Disabilities in China: Effectiveness and Reasons. *International journal of environmental research and public health*, 17(14), 4976. <https://doi.org/10.3390/ijerph17144976>
- Hareendrakumar, V.R., H., Subramoniam, S., & Hussain, N. (2020). Redesigning Rewards for Improved Fairness Perception and Loyalty. *Vision*, 24(4), 481–495. <https://doi.org/10.1177/0972262920946142>
- Harris, J. (2010). The use, role and application of advanced technology in the lives of disabled people in the UK. *Disability & Society*, 25(4), 427-439.
- Havelka, M., Lucanin, J. D., & Lucanin, D. (2009). Biopsychosocial model-the integrated approach to health and disease. *Collegium antropologicum*, 33(1), 303–310.
- Hoening, H., Taylor Jr, D. H., & Sloan, F. A. (2003). Does assistive technology substitute for personal assistance among the disabled elderly?. *American journal of public health*, 93(2), 330-337.
- Ikehara Y. (2013). *Seishinshinkeigakuzasshi = Psychiatria et neurologia Japonica*, 115(7), 759–766.
- Imrie R. (1997). Rethinking the relationships between disability, rehabilitation, and society. *Disability and rehabilitation*, 19(7), 263–271. <https://doi.org/10.3109/09638289709166537>
- Jette, A. M. (2006). Toward a common language for function, disability and health. *Physical Therapy*, 86(5), 726-734. doi.org/10.1093/ptj/86.5.726
- Johnston, P. M. (2014). PhD Secondary Data Analysis: *A Method of which the Time Has Come Qualitative and Quantitative Methods in Libraries (QQML)*, 3, 619 –626.
- Jones, M. K. (2008). Disability and the labour market: a review of the empirical evidence. *Journal of Economic Studies*, 35(5), 405–424. <https://doi.org/10.1108/01443580810903554>
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(4), 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Keijer, U., & Breding, J. (2012). Work life, new technology and employment of disabled people: A twenty year programme. *Technology and disability*, 24(3), 211-218.
- Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Socialization of people with disabilities in the workplace. *Human Resource Management*, 50(4), 521-540.
- Lindsay S. (2016). A scoping review of the experiences, benefits, and challenges involved in volunteer work among youth and young adults with a disability. *Disability*

and *rehabilitation*, 38(16), 1533–1546.
<https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1107634>

Lindsay, S., Kosareva, P., Sukhai, M., Thomson, N., & Stinson, J. (2021). Online Self-Determination Toolkit for Youth With Disabilities: Protocol for a Mixed Methods Evaluation Study. *JMIR research protocols*, 10(1), e20463.
<https://doi.org/10.2196/20463>

Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R., & Adams, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. *Disability and rehabilitation*, 37(8), 701–711.
<https://doi.org/10.3109/09638288.2014.939775>

Marishet M. H. (2017). Legal capacity of persons with disabilities in Ethiopia: The need to reform existing legal frameworks. *International journal of law and psychiatry*, 55, 8–18. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2017.10.001>

Marks D. (1997). Models of disability. *Disability and rehabilitation*, 19(3), 85–91.
<https://doi.org/10.3109/09638289709166831>

Matsui R. (2013). Employment opportunities of persons with disabilities and the special subsidiary company scheme in Japan. *Work (Reading, Mass.)*, 45(2), 261–265.
<https://doi.org/10.3233/WOR-131592>

Michailakis, D. (2003) The Systems Theory Concept of Disability: One is not born a disabled person, one is observed to be one. *Disability & Society*, 18(2), 209-229, DOI: 10.1080/0968759032000044184

Mitchell, D., Clarke, M., & Baxter, J. (2008). Evaluating land administration projects in developing countries. *Land Use Policy*, 25(4), 464-473. doi: 10.1016/j.landusepol.2007.10.004

Nilsen, S. (2018): Inside but still on the outside? Teachers' experiences with the inclusion of pupils with special educational needs in general education. *International Journal of Inclusive Education*, 24(9), 980-996. DOI: 10.1080/13603116.2018.1503348

Ortiz, S. Y., & Roscigno, V. J. (2009). Discrimination, women, and work: Processes and variations by race and class. *The Sociological Quarterly*, 50(2), 336-359.

Polo Sánchez, M. T., Chacón-López, H., Caurcel Cara, M. J., & Valenzuela Zambrano, B. (2020). Attitudes towards Persons with Disabilities by Educational Science Students: Importance of Contact, Its Frequency and the Type of Disability. *International Journal of Disability, Development and Education*, 1–10.
<https://doi.org/10.1080/1034912x.2020.1716960>

Reiter, S., & Palnizky, A. (1996). Transition from school to work of students with developmental disabilities and mental retardation: an Israeli perspective.

International journal of rehabilitation research. InternationaleZeitschrift fur Rehabilitationsforschung. Revue internationale de recherches de readaptation, 19(1), 27–38. <https://doi.org/10.1097/00004356-199603000-00003>

Ruppel, C., & Harrington, S. (2000). *Journal of Business Ethics*, 25(4), 313–328. <https://doi.org/10.1023/a:1006290432594>

Sawrikar, P., & Katz, I. (2008). *Enhancing Family and Relationship Service Accessibility and Delivery to Culturally and Linguistically Diverse (CALD) Families in Australia*, [city: Melbourne]: Australian Family Relationships Clearinghouse, 3.

Schopp L. H. (2004). Telework for persons with disabilities in the E.U. and the U.S.A: what can we learn from each other?. *Studies in health technology and informatics*, 106, 47–51.

Sisson, K. (1993). In search of HRM. *British Journal of Industrial Relations*, 31(2), 201–210.

Szmukler G. (2017). The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: 'Rights, will and preferences' in relation to mental health disabilities. *International journal of law and psychiatry*, 54, 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2017.06.003>

Szmukler, G., Daw, R., & Callard, F. (2014). Mental health law and the UN Convention on the rights of Persons with Disabilities. *International journal of law and psychiatry*, 37(3), 245–252. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2013.11.024>

Thompson, D., Fisher, K., Purcal, C., Deeming, C., & Sawrikar, P. (2012). Community Attitudes to People with Disability: Scoping Project. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2014423>

Toldrá, R. C., & Santos, M. C. (2013). People with disabilities in the labor market: facilitators and barriers. *Work (Reading, Mass.)*, 45(4), 553–563. <https://doi.org/10.3233/WOR-131641>

Toldrá, R. C., & Santos, M. C. (2013). People with disabilities in the labor market: Facilitators and barriers. *Work*, 45(4), 553–563. <https://doi.org/10.3233/wor-131641>

Tripathy, J. P. (2013). Secondary data analysis: Ethical issues and challenges. *Iranian journal of public health*, 42(12), 1478.

Tur-Sinai A. (2019). Labor-market mobility among persons with disabilities. *Work (Reading, Mass.)*, 64(2), 323–340. <https://doi.org/10.3233/WOR-192995>

Uldry, M., & Leenknecht, A. (2021). *EUROPEAN HUMAN RIGHTS REPORT - Impact of COVID-19 on persons with disabilities* [Ebook]. Brussels Belgium: European Disability Forum.

Ανακτήθηκε από https://mcusercontent.com/865a5bbea1086c57a41cc876d/files/08348aa3-85bc-46e5-aab4-cf8b976ad213/EDF_HR_report_2021_interactive_accessible.pdf

van der Zwan, R., & de Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? *Journal of European Social Policy*, 095892872110024. <https://doi.org/10.1177/09589287211002435>

Wiggett-Barnard, C., & Swartz, L. (2012). What facilitates the entry of persons with disabilities into South African companies?. *Disability and rehabilitation*, 34(12), 1016–1023. <https://doi.org/10.3109/09638288.2011.631679>

Zheng, Q., Tian, Q., Hao, C., Gu, J., Tao, J., Liang, Z., ... Hao, Y. (2016). Comparison of attitudes toward disability and people with disability among caregivers, the public, and people with disability: findings from a cross-sectional survey. *BMC Public Health*, 16(1), 1024. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3670-0>

Ελληνική

Καραγιάννη, Π., & Ζώνιου–Σιδέρη, Α. (2006). Το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας. Θεωρία και ερευνητική πρακτική. Αντιφάσεις και ερωτήματα. *Μακεδόν*, 15, 223-232.

Μέσσιου, Κ. (2007). Παράγοντες που συμβάλλουν θετικά στην εφαρμογή πρακτικών συμπερίληψης (inclusion): Μελέτη περιπτώσεων σε τάξεις δημοτικού σχολείου στην Αγγλία. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 43, 141-160

Στασινός, Δ. (2018). Η ειδική εκπαίδευση 2020. Αθήνα: Παπαζήση

Ηλεκτρονική

AGuidetoDisabilityRightsLaws. (2020). Ανακτήθηκε 20 Δεκεμβρίου 2021, από <https://www.ada.gov/cguide.htm>

Americans with Disabilities Act. (2020). Ανακτήθηκε 20 Δεκεμβρίου 2021, από <https://www.dol.gov/general/topic/disability/ada>

Colourism: How skin-tone bias affects racial equality at work. (2022). Ανακτήθηκε 12 Νοεμβρίου 2021, από <https://www.weforum.org/agenda/2020/08/racial-equality-skin-tone-bias-colourism/>

Disability. Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (2021). Ανακτήθηκε 11 Δεκεμβρίου 2021, από https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1

International Labour Organization (ILO), & Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities* [Review of *Labour market inclusion of people with disabilities*]. Retrieved January 28, 2022, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf

Is Secondary Data Right for Your Research Project? (2021). Ανακτήθηκε 8 Δεκεμβρίου 2021, από <https://www.thoughtco.com/secondary-data-analysis-3026536>

Political-participation-persons-disabilities (2022). Ανακτήθηκε 20 Νοεμβρίου 2021, από, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-political-participation-persons-disabilities-summary_el.pdf

Racial and Ethnic Diversity in the Workplace | PeopleScout. (2022) Ανακτήθηκε 20 Νοεμβρίου 2021, από, <https://www.peoplescout.com/insights/racial-ethnic-diversity-in-workplace/>

UNHCR - EmergencyHandbook. (2022). Ανακτήθηκε 8 Δεκεμβρίου 2021, από <https://emergency.unhcr.org/entry/43586/persons-with-disabilities>

United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. (2021). Ανακτήθηκε 2 Νοεμβρίου 2021, από <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138&langId=en>

Your Employment Rights as an Individual with a Disability | U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2019). Ανακτήθηκε 20 Δεκεμβρίου 2021, από <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/your-employment-rights-individual-disability>

Ανεργία & Παροχές Ασφάλισης Μισθωτών. (n.d.). Ανακτήθηκε 26 Ιανουαρίου 2022, από ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ website: <https://www.oaed.gr/anergia-kai-paroxes-asfalishs-misthwtwn>

Άτομα με αναπηρία. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2021). Ανακτήθηκε 2 Νοεμβρίου 2021, από <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=el>

Κοινωνική Εργασιακή Ένταξη για τους ρομά. (2022). Ανακτήθηκε 08 Δεκεμβρίου 2021, από <https://www.karditsanews.gr/%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AE-%CE%AD%CE%BD%CF%84%CE%B1%CE%BE%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%BF%CF%85%CF%82-%CF%81/>

Νόμος 4443/2016 - ΦΕΚ 232/Α/9-12-2016 (Κωδικοποιημένος). (n.d.). Ανακτήθηκε 26 Ιανουαρίου 2022, από e-nomothesia.gr | Τράπεζα Πληροφοριών Νομοθεσίας: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-anthropina-dikaiomata/nomos-4443-2016-fek-232a-9-12-2016.html>

Όλη η τρέχουσα νομοθεσία που αφορά την Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση. (2022). Ανακτήθηκε 22 Δεκεμβρίου 2021, από <https://www.noesi.gr/book/law/nomothesia-oli-trehoysa-nomothesia-poy-afora-eidiki-agogi-kai-ekpaideysi>

Συνήγορος του Πολίτη. (2019). Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για την εφαρμογή της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (αρ.72 ν. 4488/2017). In www.synigoros.gr (p. www.synigoros.gr). Ανακτήθηκε 26 Ιανουαρίου 2022, από https://www.synigoros.gr/resources/ohe_el--2.pdf

Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. (2007). Οδηγός του Πολίτη με αναπηρία [Ebook]. Αθήνα. Ανακτήθηκε 11 Νοεμβρίου 2021, από http://www.crohnhellas.gr/nomothesia/ODIGOS_POLITI_ME_ANAPIRIA.pdf

ΦΕΚ 78/Α/14-3-2000. (2000). Ανακτήθηκε 19 Δεκεμβρίου 2021, από <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/n-2817-2000.html>