



INCLUDED

WP2/A1 Εκτενής έκθεση & ΟΔΗΓΟΣ για απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στο GLAM

Συγγραφική επιμέλεια: VINCO & SYNTHESIS Center for Research and Education



Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της OeAD-GmbH. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.



Co-funded by
the European Union



Περιεχόμενα

Κατάλογος πινάκων	2
Κατάλογος Σχημάτων.....	3
Εισαγωγή.....	5
Μεθοδολογία.....	7
i. Συλλογή δεδομένων	7
ii. Ανάλυση.....	8
iii. Περιορισμοί	8
Μέρος 1: ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	10
1. Ορισμοί	10
1.1 Άτομα με αναπηρία	10
1.2 Απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς	11
2. Νομικό πλαίσιο και πολιτική	13
2.1 Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και η επιρροή και οι κανονισμοί της .	13
Αυστρία.....	16
Κύπρος	18
Λιθουανία	20
Ιταλία	22
Ελλάδα	25
Συγκριτική σύνοψη	28
2.2 Κοινωνική πολιτική και πολιτική αγοράς εργασίας για τα άτομα με αναπηρία.....	29
Αυστρία.....	30
Κύπρος	34
Λιθουανία	39
Ιταλία	44
Ελλάδα	49
Συγκριτική σύνοψη	54
2.3 Πρακτικές και θεσμικές πολιτικές	55
Αυστρία.....	55
Κύπρος	59
Λιθουανία	62
Ιταλία	64



Co-funded by
the European Union

Ελλάδα	65
Μέρος 2: ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΕΡΕΥΝΑ.....	73
Μελέτες περιπτώσεων	73
Αυστρία.....	73
Κύπρος	80
Λιθουανία	83
Ελλάδα	90
Συμπεράσματα.....	93
Έρευνα ερωτηματολογίου για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM	93
Συμπεράσματα και συστάσεις.....	106
Μέρος 3: Οδηγός για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στην κοινωνία.....	107
Ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην εργασία.....	107
Κοινωνικοί στόχοι	108
Οργανωτικά χαρακτηριστικά του τομέα GLAM όσον αφορά την ενσωμάτωση στην εργασία	108
Συνεργασία	109
Μέτρα ειδικά για τα θεσμικά όργανα	109
Πρόσληψη και προσαρμογή εργαζομένων με αναπηρία	109
Βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία	110
Εκπαίδευση.....	110
Ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και προαγωγής.....	110
Περιοριστικοί παράγοντες και νομικά κίνητρα και πολιτικές.....	110
Συμπεράσματα.....	111
Βιβλιογραφικές Αναφορές.....	111
Παραρτήματα	117
ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ 1: ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ	117
ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ 2: ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ	119
ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ 3: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ	122



Co-funded by
the European Union

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (ηλικίας 20-64 ετών) Πηγή: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία

Πίνακας 2: Ποσοστά απασχόλησης στην Αυστρία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Πίνακας 1: Αυστρία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία

Πίνακας 3: Εθνικές τάσεις στα ποσοστά απασχόλησης, ανά κατάσταση αναπηρίας (ηλικίας 20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία

Πίνακας 4: Ποσοστά ανεργίας ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Αυστρία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία

Πίνακας 5: Ποσοστά ανεργίας στην Αυστρία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛ: Αυστρία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία

Πίνακας 6: Εθνικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας, ανάλογα με την κατάσταση της αναπηρίας (20-64 ετών) Πηγή: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία

Πίνακας 7: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (ηλικίας 20-64 ετών) Πηγή: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος

Πίνακας 8: Ποσοστά απασχόλησης στην Κύπρο, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Πίνακας 1: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος

Πίνακας 9: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (ηλικίας 20-64 ετών) Πηγή: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος

Πίνακας 10: Ποσοστά ανεργίας ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος

Πίνακας 11: Ποσοστά ανεργίας στην Κύπρο, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος

Πίνακας 12: Εθνικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας, ανά κατάσταση αναπηρίας (ηλικίας 20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος

Πίνακας 13: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: Πίνακας 1: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία.

Πίνακας 14: Ποσοστά απασχόλησης στη Λιθουανία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Πίνακας 1: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Λιθουανία

Πίνακας 15: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: Πίνακας 1: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία.

Πίνακας 16: Ποσοστά ανεργίας ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Λιθουανία

Πίνακας 17: Ποσοστά ανεργίας στη Λιθουανία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛ: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Λιθουανία



Co-funded by
the European Union

Πίνακας 18: Εθνικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας, ανά κατάσταση αναπηρίας (ηλικίας 20-64 ετών).
Πηγή: ΕΛ: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Λιθουανία

Πίνακας 19: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (ηλικίας 20-64 ετών) Πηγή: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία

Πίνακας 20: Ποσοστά απασχόλησης στην Ιταλία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Πίνακας 1: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία

Πίνακας 21: Εθνικές τάσεις στα ποσοστά απασχόλησης, ανά κατάσταση αναπηρίας (ηλικίας 20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία

Πίνακας 22: Ποσοστά ανεργίας ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία

Πίνακας 23: Ποσοστά ανεργίας στην Ιταλία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία

Πίνακας 24: Εθνικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας, ανά κατάσταση αναπηρίας (ηλικίας 20-64 ετών)
Πηγή: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία

Πίνακας 25: Πηγή: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών): Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ελλάδα

Πίνακας 26: Ποσοστά απασχόλησης στην Ελλάδα, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛ: Ελλάδα: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ελλάδα

Πίνακας 27: Πηγή: Εθνικές τάσεις στα ποσοστά απασχόλησης, ανά κατάσταση αναπηρίας (20-64 ετών): Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ελλάδα

Πίνακας 28: Ελλάδα: Ποσοστά ανεργίας ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών)

Πίνακας 29: Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛ: Ελλάδα: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ελλάδα

Πίνακας 30: Εθνικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας, ανά κατάσταση αναπηρίας (20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Ελλάδα: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ελλάδα

Πίνακας 31: (Πηγή: Eurostat, EU-SILC)

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 1. Ποια είναι η ηλικία σας;



Co-funded by
the European Union

Σχήμα 2. Ποιο είναι το φύλο σας;

Σχήμα 3. Ποια είναι η χώρα διαμονής σας;

Σχήμα 4. Πόσα χρόνια εμπειρίας στον τομέα GLAM έχετε;

Σχήμα 5. Ποια είναι η χώρα διαμονής σας;

Σχήμα 6. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε;

Σχήμα 7. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε; Απαντήσεις από την Αυστρία

Σχήμα 8. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε; Απαντήσεις από την Κύπρο

Εικόνα 9. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε; Απαντήσεις από την Ελλάδα

Εικόνα 10. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε; Απαντήσεις από την Ιταλία

Εικόνα 11. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε; Απαντήσεις από τη Λιθουανία

Εικόνα 12. Σύννεφο λέξεων με τις απαντήσεις στην ερώτηση Ποιος είναι ο θεσμικός σας ρόλος ή η δουλειά σας;

Εικόνα 13. Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στο ίδρυμά σας;

Εικόνα 14. Γνωρίζετε κάποιο νομοθετικό ή/και πολιτικό πλαίσιο για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στη χώρα σας;

Εικόνα 15. Ποια νομοθετικά ή/και πολιτικά πλαίσια γνωρίζετε;

Εικόνα 16. Ποιες παράμετροι περιγράφουν για εσάς έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς;

Εικόνα 17. Ποια νομοθετικά ή/και πολιτικά πλαίσια γνωρίζετε;

Εικόνα 18. Συμμετέχετε στη λήψη αποφάσεων για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς;

Εικόνα 19. Πόσα μέλη του προσωπικού με αναπηρία απασχολούνται στο ίδρυμά σας;

Εικόνα 20. Τι απαιτείται για την επιδίωξη/βελτίωση της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM γενικά και στο ίδρυμά σας ειδικά;

Εικόνα 21. Ποιες είναι οι μεγαλύτερες επαγγελματικές και προσωπικές προκλήσεις στην εφαρμογή πρακτικών/πολιτικών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στο ίδρυμά σας;



Εισαγωγή

Η προώθηση της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM μέσω της ανοικτής καινοτομίας (INCLUDED), είναι ένα έργο 24 μηνών που συγχρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), με 6 χώρες-εταίρους από την Αυστρία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ιταλία και τη Λιθουανία.

Ο γενικός στόχος του έργου είναι να δημιουργήσει μια νοοτροπία ισότιμης πρόσβασης και μη διάκρισης για απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα των γκαλερί, βιβλιοθηκών, αρχείων και μουσείων (GLAM) για ενήλικες με αναπηρίες. Προς την κατεύθυνση αυτή, η πρόθεση στο έργο INCLUDED είναι να επιδράσει στην ικανότητα των παρόχων εκπαίδευσης ενηλίκων για ευέλικτες και υψηλής ποιότητας ευκαιρίες μάθησης για ενήλικες με αναπηρίες. Η αναφορά του παρόντος εγγράφου, αποτελεί ένα από τα κύρια αποτελέσματα του Πακέτου Εργασίας 2 (ΠΕ2) του έργου: μια ολοκληρωμένη έκθεση που αναλύει το μεθοδολογικό πλαίσιο και τα ευρήματα της ερευνητικής φάσης από τις χώρες εταίρους.

Το Πακέτο Εργασίας 2 δίνει τον τόνο για ολόκληρο το έργο όσον αφορά τη μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας και της πρακτικής. Κατά συνέπεια, ο ειδικός στόχος του Πακέτου Εργασίας 2 είναι να παραδώσει ένα οικοσυστημικό πλαίσιο για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς, βασισμένο στην ανοικτή καινοτομία, με μια ολοκληρωμένη διακρατική σοφή έκθεση σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM. Αυτό έγινε μέσω της συλλογής και ερμηνείας των υφιστάμενων παρεμβάσεων και ενός συνδυασμού ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων, ακολουθούμενου από μετα-ανάλυση στις χώρες εταίρους, σε εθνικό επίπεδο- και με βάση τη στρατηγική της ΕΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030.

Το Πακέτο Εργασίας 2, και ιδίως η παρούσα ολοκληρωμένη έκθεση, είναι θεμελιώδους σημασίας για το έργο, καθώς θα προσφέρει συγκεκριμένη αξία για τους γενικούς στόχους του έργου:

- Εξέταση της υφιστάμενης κατάστασης σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM στις χώρες εταίρους.
- Ενίσχυση της ικανότητας των παρόχων εκπαίδευσης ενηλίκων να παρέχουν πιο ευέλικτες και υψηλής ποιότητας ευκαιρίες μάθησης για ενήλικες με αναπηρίες.

Η συνολική/συγκριτική έκθεση περιλαμβάνει σύνοψη όλων των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τις εθνικές εκθέσεις και προτάσεις για την προώθηση των ψηφιακών πόρων του Πακέτου Εργασίας 3. Η έκθεση ολοκληρώνεται με έναν ειδικό οδηγό για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM.

Η παρουσίαση και η σύνοψη των επιμέρους συστημάτων στην Αυστρία, την Κύπρο, την Ελλάδα, την Ιταλία και τη Λιθουανία, με αναφορά στις εθνικές εκθέσεις ανά χώρα που εκπονήθηκαν, αποτελεί την αφετηρία της συνολικής έκθεσης, σε μια προσπάθεια να αντληθούν βασικές πληροφορίες για το νομικό πλαίσιο και τις πολιτικές που σχετίζονται με την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς των ατόμων



Co-funded by
the European Union

με αναπηρία, ιδίως με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ), στην αγορά εργασίας γενικότερα και ειδικότερα στον τομέα των Γκαλερί, Βιβλιοθηκών, Αρχείων, Μουσείων (GLAM). Ταυτόχρονα, οι γενικές επεξηγήσεις χρησιμεύουν ως βάση για την κατανόηση των παραδειγμάτων καλής πρακτικής που παρατίθενται.

Πρώτον, παρουσιάζουμε τη συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση, εισάγοντας και συζητώντας την έννοια της αναπηρίας και τους εθνικούς ορισμούς για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς. Η αφήγηση ακολουθεί μια ενότητα σχετικά με το νομικό πλαίσιο και την πολιτική για τα άτομα με αναπηρία (ενότητα 1.1) και την επίδραση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (CRPD) στην εθνική νομοθεσία των χωρών που συμμετέχουν στην κοινοπραξία (ενότητα 1.2).

Στη συνέχεια, συζητούνται οι τοπικές πρακτικές και οι θεσμικές πολιτικές (ενότητα 2.2), συμπεριλαμβανομένων παραδειγμάτων ορθής πρακτικής από δευτερογενή έρευνα που διεξήχθη στις χώρες εταίρους (ενότητα 2.3). Κάθε μία από τις επιμέρους ενότητες ολοκληρώνεται με μια συγκριτική σύνοψη.

Το μέρος 2 εισάγει την πρωτογενή έρευνα με την παρουσίαση των περιπτωσιολογικών μελετών στις πέντε χώρες εταίρους. Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να παράσχει μια εικόνα επιλεγμένων περιπτωσιολογικών μελετών από τις ιστορίες ιδρυμάτων και ατόμων από τον τομέα GLAM, που πήραν συνέντευξη κατά τη διάρκεια της πρωτογενούς έρευνας πεδίου του έργου στις χώρες εταίρους. Οι ομάδες-στόχοι περιελάμβαναν συγκεκριμένα

- Υπεύθυνους για τη λήψη αποφάσεων σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού στον εθνικό τομέα GLAM (διευθυντές, επικεφαλής τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού, μέλη διοικητικών συμβουλίων σε ιδρύματα GLAM κ.λπ.).
- Ενήλικες με ΔΦΑ, που εργάζονται ή αναζητούν εργασία στον τομέα GLAM.

Το τελευταίο τμήμα του Μέρους 2, εξετάζει τα ευρήματα από το ερωτηματολόγιο της έρευνας που διανεμήθηκε ηλεκτρονικά στις χώρες εταίρους, διερευνώντας την κατάσταση που περιβάλλει την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM. Το μέρος αυτό ολοκληρώνεται με μια συμπερασματική αξιολόγηση και μια προοπτική σχετικά με τις συστάσεις για την ανάπτυξη ψηφιακών πόρων.

Η έκθεση ολοκληρώνεται με το Μέρος 3, που περιλαμβάνει τον Οδηγό για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα των ΓΑΚ, προκειμένου να τους βοηθήσει να υιοθετήσουν και να προσαρμοστούν στη στρατηγική της ΕΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030. Το σκεπτικό είναι να προσφέρει με προτάσεις για τα πολιτιστικά ιδρύματα στον τομέα GLAM να ενσωματώσουν πιο συμπεριληπτικές προσεγγίσεις στις διαδικασίες πρόσληψης, τις προσλήψεις και τις συνθήκες εργασίας για τα άτομα με αναπηρία.



Co-funded by
the European Union

Η ολοκληρωμένη/συγκριτική έκθεση θα είναι διαθέσιμη σε όλες τις γλώσσες και θα διαδοθεί ευρέως για να εμπλουτίσει τις γνώσεις και την κατανόηση γύρω από την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM, σε μεγάλη κλίμακα.

Μεθοδολογία

Μια ξεχωριστή μεθοδολογία, όπως το παράδειγμα της ανοικτής καινοτομίας, διευκολύνει την ομαλή υλοποίηση του έργου και ενισχύει στο μέγιστο βαθμό τις δυνατότητές του να έχει αντίκτυπο κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής του έργου και πέραν αυτού. Στόχος της ολοκληρωμένης έκθεσης είναι να χρησιμεύσει ως βάση για την πρώτη φάση της προβλεπόμενης διαδικασίας του έργου, η οποία περιλαμβάνει την προκαταρκτική ανάλυση για τον προσδιορισμό της κατάστασης, τη διάγνωση και τα στοιχεία σχεδιασμού που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μια πιθανή λύση. Για τον προσδιορισμό της κατάστασης ασχοληθήκαμε με την ανάλυση του πλαισίου, την επιτόπια έρευνα και τη βιβλιογραφική ανασκόπηση.

Ειδικότερα, η συνολική έκθεση συντάχθηκε ακολουθώντας τα παρακάτω βήματα:

- Καθορισμός κατευθυντήριων γραμμών έρευνας για πρωτογενή και δευτερογενή έρευνα. Αυτό βασίζεται στις αρχές της έρευνας που βασίζεται στον σχεδιασμό, ως μέσο για την εμπλοκή σε μια παρέμβαση μέσω της δημιουργίας πρωτοτύπων λύσεων.
- Συλλογή και ανάλυση δεδομένων: Αυτή η διαδικασία συλλογής δεδομένων συγκέντρωσε πληροφορίες που είναι απαραίτητες για τον προσδιορισμό των απαιτήσεων, των ελλείψεων και των αναγκών για την κατασκευή κατάλληλων ψηφιακών εργαλείων για το συγκεκριμένο θέμα.
- Σύνταξη πέντε εθνικών εκθέσεων: Οι αντίστοιχες εθνικές εκθέσεις βοηθούν τις χώρες εταίρους να αποκτήσουν μια ολιστική εικόνα της κατάστασης γύρω από την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM. Τα δεδομένα για τις εθνικές εκθέσεις συλλέχθηκαν από κάθε εταίρο μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων και ενός ερωτηματολογίου έρευνας. Στην ενότητα που ακολουθεί περιγράφεται λεπτομερώς η συλλογή πρωτογενών δεδομένων.
- Επισκόπηση και ανάλυση πέντε εθνικών ερευνητικών εκθέσεων
- Σύνταξη συγκριτικής μελέτης

Η φάση αυτή έχει τόσο πρακτικές όσο και θεωρητικές επιπτώσεις για το έργο. Όσον αφορά τη θεωρία, είναι σημαντικό να καθοριστούν οι προκλήσεις σε διακρατικό πλαίσιο, να προσδιοριστούν οι μακροπρόθεσμοι στόχοι και να προσδιοριστούν οι απαιτήσεις σχεδιασμού και οι αρχικές κατευθυντήριες γραμμές. Όσον αφορά την πρακτική, η προκαταρκτική ανάλυση παρέχει μια περιγραφική και πλαισιωμένη περιγραφή της τρέχουσας κατάστασης όσον αφορά την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM στις χώρες εταίρους και πέραν αυτών.

i. Συλλογή δεδομένων

Πριν από τη συλλογή δεδομένων για τη σύνταξη της συνολικής έκθεσης, η ΣΥΝΘΕΣΙΣ, σε συνεργασία με τον συντονιστή VINCO, συνέταξε μια σειρά εγγράφων:



Co-funded by
the European Union

- Ένα έγγραφο-πλαίσιο για τον προγραμματισμό της πρωτογενούς και δευτερογενούς έρευνας
- Κατευθυντήριες γραμμές για έρευνα γραφείου
- Κατευθυντήριες γραμμές για πρωτογενή έρευνα - συνεντεύξεις και ερωτηματολόγια
- Έντυπο συγκατάθεσης μετά από ενημέρωση και έντυπο απορρήτου δεδομένων

Ταυτόχρονα, η ΣΥΝΘΕΣΙΣ παρείχε υποδείγματα για την υποβολή των εθνικών εκθέσεων και το πρωτόκολλο συνεντεύξεων. Η VINCO ετοίμασε το ερωτηματολόγιο της έρευνας σε MS Forms, το οποίο διανεμήθηκε τον Νοέμβριο 2022 - Φεβρουάριο 2023. Κάθε χώρα-εταίρος προσέδλωσε τουλάχιστον 10 απαντήσεις και διεξήγαγε 2 συνεντεύξεις είτε με προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού από ιδρύματα GLAM, είτε/και άτομα με αναπηρία, ιδίως ΑΜΕΑ, που εργάζονται ή ενδιαφέρονται να απασχοληθούν στον τομέα GLAM. Οι εθνικές εκθέσεις συντάχθηκαν σε διάστημα 2 μηνών, τον Φεβρουάριο-Απρίλιο 2023. Οι 5 εθνικές εκθέσεις (η VINCO και η Brainplus συνεργάστηκαν για την έκθεση για την Αυστρία) και τα προκαταρκτικά πορίσματα, μοιράστηκαν με την κοινοπραξία και αναλύθηκαν από τη ΣΥΝΘΕΣΗ για τον κεντρικό υπεύθυνο για την εξέταση και την προετοιμασία της παρούσας ολοκληρωμένης έκθεσης.

ii. Ανάλυση

Η ολοκληρωμένη έκθεση περιλαμβάνει μια συγκριτική ανάλυση, η οποία συγκεντρώνει τα ευρήματα των πέντε εθνικών εκθέσεων. Η μεθοδολογία που υιοθετήθηκε μοιάζει με τον συγκριτικό σχεδιασμό μελέτης περίπτωσης, μια μέθοδο που χρησιμοποιείται ευρέως σε διάφορους κλάδους και τομείς έρευνας (Goodrick, 2014- Bartlett and Vanvug, 2017). Το σκεπτικό για το γιατί να χρησιμοποιηθεί αυτή η προσέγγιση, έγκειται στη δυνατότητα σύγκρισης ομοιοτήτων και διαφορών στα πρότυπα μεταξύ πλαισίων που χαρακτηρίζονται από υψηλή μεταβλητότητα. Για τους σκοπούς της παρούσας ολοκληρωμένης έκθεσης, ο όρος GLAM χρησιμοποιείται ως όρος-ομπρέλα, αναφερόμενος σε Γκαλερί, Βιβλιοθήκες, Αρχεία, Μουσεία, αλλά και γενικότερα σε πολιτιστικά ιδρύματα και φορείς.

iii. Περιορισμοί

Οι εθνικές εκθέσεις παρείχαν διαφορετικά επίπεδα λεπτομέρειας και ενίοτε ανεπαρκείς πληροφορίες για ορισμένες πτυχές όσον αφορά την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM, δεδομένου ότι στις χώρες εταίρους υπήρχαν ελάχιστες διαθέσιμες πληροφορίες, ιδίως για τον τομέα. Αυτό επιβεβαιώθηκε κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων και από τα ερωτηματολόγια της έρευνας - υπάρχουν ελάχιστα στοιχεία και σπάνια στοιχεία σχετικά με την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία στον τομέα GLAM.

Ένα άλλο σημαντικό σημείο που πρέπει να σημειωθεί αφορά την έννοια της αναπηρίας και της συλλογής δεδομένων. Τον Απρίλιο του 2015, σε σημείωμα της Συνέλευσης του ΟΗΕ με θέμα "Βελτίωση των δεδομένων και των στατιστικών για την αναπηρία: στόχοι και προκλήσεις", η γραμματεία του ΟΗΕ για τη Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (CRPD) σημείωσε ότι "η αναπηρία είναι ένα σύνθετο και πολυδιάστατο ζήτημα που θέτει μια σειρά από προκλήσεις για τη συλλογή και τη μέτρηση των δεδομένων. Η έλλειψη ενιαίου ορισμού και κατανόησης της αναπηρίας μεταξύ των χωρών και η εφαρμογή μη συγκρίσιμων μεθοδολογιών κατά τη μέτρηση και τη συλλογή δεδομένων και



Co-funded by
the European Union

στατιστικών σημαίνει ότι τα δεδομένα δεν είναι συνεπή ή συγκρίσιμα μεταξύ των χωρών" (CRPD, 2015, σ. 3).

Ως εκ τούτου, τόσο τα στοιχεία που συλλέχθηκαν στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας για τις εθνικές εκθέσεις, όσο και τα στοιχεία που παρατίθενται από ευρωπαϊκά επίπεδα, όπως η Eurostat, η ANED και η Ομάδα Εργασίας Κοινωνικής Οικονομίας και Αναπηρίας της ΝΑ Ευρώπης, καθώς και οι στατιστικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης (EU-SILC).

Εκτός από τη δυσκολία του ορισμού της αναπηρίας, στο σημείωμα του Απριλίου 2015 με τίτλο "Βελτίωση των δεδομένων και των στατιστικών για την αναπηρία: στόχοι και προκλήσεις" (CRPD, 2015, σ. 3-5), περιγράφονται επίσης ορισμένες προκλήσεις για τη συλλογή δεδομένων, όπως:

- Οι στατιστικές για την αναπηρία συχνά βασίζονται στην αυτοαναφορά των αναπηριών και σε τέτοιες περιπτώσεις πολλά άτομα μπορεί να θεωρούν ότι η κατάστασή τους δεν είναι αρκετά σοβαρή ώστε να θεωρηθεί αναπηρία, παρόλο που οι καθημερινές τους δραστηριότητες είναι περιορισμένες. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι στατιστικές αναπηρίας καλύπτουν μόνο σημαντικές ή σοβαρές αναπηρίες.
- Η λέξη "αναπηρία" μπορεί να έχει αρνητική χροιά και οι ερωτώμενοι μπορεί να μην επιθυμούν να αυτοπροσδιοριστούν ως άτομα με αναπηρία, γεγονός που οδηγεί και πάλι σε υποδηλώσεις.
- Η σχέση μεταξύ της αναπηρίας και μιας διαγνώσιμης ιατρικής πάθησης μπορεί επίσης να οδηγήσει σε προβλήματα, για παράδειγμα εάν τα άτομα δεν γνωρίζουν τη διάγνωσή τους. Επιπλέον, η ιατρική διάγνωση μπορεί να προκαλέσει μεροληψία στα δεδομένα που συλλέγονται, εάν η διαθεσιμότητα της διάγνωσης συσχετίζεται με ορισμένα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά ή με την πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας.

Η Παγκόσμια Έκθεση για την Αναπηρία προτείνει τη χρήση ενός καθολικού πλαισίου για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με την αναπηρία, που ονομάζεται ICF. Η Διεθνής Ταξινόμηση της Λειτουργικότητας, της Αναπηρίας και της Υγείας (ICF) είναι ένα πλαίσιο για την περιγραφή και την οργάνωση πληροφοριών σχετικά με τη λειτουργικότητα και την αναπηρία. Το ICF δεν είναι ούτε εργαλείο μέτρησης ούτε εργαλείο έρευνας - είναι μια ταξινόμηση που μπορεί να παρέχει ένα πρότυπο για τις στατιστικές υγείας και αναπηρίας και να βοηθήσει στο δύσκολο έργο της εναρμόνισης των προσεγγίσεων σε όλες τις πηγές δεδομένων για την αναπηρία (WHO, 2011). Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι, δεδομένου ότι η CRPD δίνει έμφαση στην ισότητα στην αγορά εργασίας, επικεντρωνόμαστε στη διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης (σε ποσοστιαίες μονάδες) μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία - το *χάσμα απασχόλησης ατόμων με αναπηρία* (DEG) - και όχι στα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία καθαυτά. Αυτό δίνει μεγαλύτερη εικόνα της σχετικής ανισότητας παρά των απόλυτων ποσοστών απασχόλησης, τα οποία μπορεί να είναι υψηλά για τα άτομα με αναπηρία σε χώρες όπου υπάρχει ωστόσο μεγάλο DEG.



Co-funded by
the European Union

Μέρος 1: ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

1. Ορισμοί

1.1 Άτομα με αναπηρία

Εκτιμάται ότι 1,3 δισεκατομμύρια άνθρωποι - περίπου το 16% του παγκόσμιου πληθυσμού, ή 1 στους 6 δηλαδή - αντιμετωπίζουν σήμερα σημαντική αναπηρία. Ο αριθμός αυτός αυξάνεται εν μέρει λόγω της γήρανσης του πληθυσμού και της αύξησης του επιπολασμού των μη μεταδοτικών ασθενειών (WHO, 2023). Όπως έχει ήδη αναφερθεί, υπάρχει ένα επίπεδο πολυπλοκότητας στον όρο αναπηρία, καθώς πρόκειται για μια εξελισσόμενη και πολυδιάστατη έννοια. Η αναπηρία είναι ο γενικός όρος για τις βλάβες, τους περιορισμούς δραστηριότητας και τους περιορισμούς συμμετοχής, που αναφέρεται στις αρνητικές πτυχές της αλληλεπίδρασης μεταξύ ενός ατόμου (με πάθηση υγείας) και των πλαισιακών παραγόντων αυτού του ατόμου (περιβαλλοντικοί και προσωπικοί παράγοντες) (WHO, 2011).

Το προοίμιο της CRPD αναγνωρίζει ότι η αναπηρία είναι "μια εξελισσόμενη έννοια", αλλά τονίζει επίσης ότι "η αναπηρία προκύπτει από την αλληλεπίδραση μεταξύ των ατόμων με αναπηρίες και των συμπεριφορικών και περιβαλλοντικών εμποδίων που εμποδίζουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τους άλλους" (CRPD, 2015, 5). Ο ορισμός αυτός προκύπτει από τις πρόσφατες προσπάθειες του κινήματος των ατόμων με αναπηρία και το έργο ερευνητών από τις κοινωνικές επιστήμες και τις επιστήμες υγείας, οι οποίοι έχουν εντοπίσει τον ρόλο των κοινωνικών και φυσικών εμποδίων στην αναπηρία. Η μετάβαση από την ατομική/ιατρική προοπτική, σε μια δομική, κοινωνική προοπτική περιγράφηκε ως η μετάβαση από ένα "ιατρικό μοντέλο" σε ένα "κοινωνικό μοντέλο", στο οποίο οι άνθρωποι θεωρούνται ότι η αναπηρία οφείλεται στην κοινωνία και όχι στο σώμα τους (WHO, 2011). Μια τέτοια δήλωση, αναγνωρίζει ότι η "αναπηρία" δεν είναι ιδιότητα του ατόμου. Υπό αυτή την έννοια, θεωρείται ότι η πρόοδος στη βελτίωση της κοινωνικής συμμετοχής μπορεί να επιτευχθεί με την αντιμετώπιση των εμποδίων που εμποδίζουν τα άτομα με αναπηρία στην καθημερινή τους ζωή. Οι αναπηρίες επηρεάζουν τη ζωή των ατόμων σε πολλούς τομείς, για παράδειγμα όσον αφορά: την κινητικότητα και τη χρήση μεταφορικών μέσων, την πρόσβαση σε κτίρια, τη συμμετοχή στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, την αγορά εργασίας και την ενασχόληση με τον ελεύθερο χρόνο, τη συμμετοχή στην πολιτική ζωή, τις κοινωνικές επαφές και την οικονομική ανεξαρτησία. Επιπλέον, η πανδημία COVID-19 έχει επιδεινώσει τις υφιστάμενες ανισότητες (WHO, 2023).

Το άρθρο 27 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD, 2015) αναφέρει ότι "τα συμβαλλόμενα κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να εργάζονται, σε ίση βάση με τους άλλους- αυτό περιλαμβάνει το δικαίωμα στην ευκαιρία να κερδίζουν τα προς το ζην από εργασία που επιλέγουν ή αποδέχονται ελεύθερα σε μια αγορά εργασίας και ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι ανοικτό, χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία. Τα συμβαλλόμενα κράτη διασφαλίζουν και προωθούν την υλοποίηση του δικαιώματος στην εργασία, μεταξύ άλλων και για τα άτομα που αποκτούν αναπηρία κατά τη διάρκεια της απασχόλησης, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, μεταξύ άλλων μέσω της νομοθεσίας, για να: (...)"



Co-funded by
the European Union

1.2 Απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς

Όταν συζητάμε για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς, η έννοια υπονοεί την ύπαρξη μιας θέσης εργασίας που επιλέγει το ίδιο το άτομο σε ένα μέρος όπου:

- Άτομα με αναπηρία και άτομα χωρίς αναπηρία εργάζονται μαζί και αντιμετωπίζονται ως ίσοι.
- Όλοι λαμβάνουν την υποστήριξη που χρειάζονται για να κάνουν τη δουλειά τους.
- Ο καθένας εκτιμάται και αντιμετωπίζεται σαν να ανήκει.
- Τα άτομα με και χωρίς αναπηρία αμείβονται δίκαια για την εργασία τους και αμείβονται ισότιμα με τα άτομα χωρίς αναπηρία.

Η απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς αναφέρεται σε όλες τις δραστηριότητες που επιτρέπουν σε ένα άτομο να αποκτήσει πρόσβαση σε αξιοπρεπώς αμειβόμενη εργασία (Leymat A., 2011). Υπό αυτή την έννοια, η απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς μπορεί να θεωρηθεί ότι συνδέεται στενά με τη γενικότερη έννοια της ένταξης στην εργασία. Όπως αναφέρουν οι Hafsteinsdóttir και Hardonk (2023), η έννοια της εργασιακής ένταξης αναπτύχθηκε με τη σειρά της από τη γενικότερη έννοια της κοινωνικής ένταξης και προορίζεται ως εργαλείο για την κατανόηση των διαδικασιών που οδηγούν στην περιθωριοποίηση, καθώς και των ευκαιριών συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Κατά συνέπεια, η χωρίς αποκλεισμούς απασχόληση μπορεί να γίνει κατανοητή ως μια έννοια που προσδιορίζει τις δραστηριότητες, τις διαδικασίες και τις πολιτικές (που συνδέονται με την αναζήτηση εργασίας, τις διαδικασίες πρόσληψης και πρόσληψης κ.λπ.) που αποσκοπούν στη μεγιστοποίηση της πρόσβασης σε αξιοπρεπώς αμειβόμενη εργασία, καθώς και στην ελαχιστοποίηση της περιθωριοποίησης και του αποκλεισμού εκείνων των ομάδων ή/και ατόμων που, λόγω της αρνητικής σημασίας που αποδίδεται σε ένα ή περισσότερα από τα χαρακτηριστικά τους σε κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο, μπορεί να θεωρηθεί ότι διαφέρουν από την τυποποιημένη και κοινωνικά αποδεκτή εικόνα του ιδανικού εργαζομένου/εργαζόμενου.

Με τον όρο "απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρία", εννοούμε τις πολιτικές και τις πρακτικές πρόσληψης και εργασίας που καλωσορίζουν και επιτρέπουν στα άτομα με αναπηρία ως αιτούντες και εργαζόμενους και τους παρέχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άλλους για να εξασφαλίσουν "αξιοπρεπή" εργασία (ILO, 2015) που να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες και τις δεξιότητές τους (Shaw, et al., 2022). Η έννοια της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς προϋποθέτει ότι τα άτομα θα απασχολούνται σε "κύριους" χώρους εργασίας και όχι σε ξεχωριστά ή διαχωρισμένα περιβάλλοντα, τα οποία είναι αντίθετα με την UNCRPD (UNCRPD, άρθρο 27 και άλλοι, 2015). Η υποδοχή των ατόμων με αναπηρίες σε κανονικούς χώρους εργασίας μπορεί να απαιτεί την προσαρμογή του περιβάλλοντος (φυσικού, επικοινωνιακού και συμπεριφορικού) ώστε να μπορούν τα άτομα να εργάζονται αποτελεσματικά και άνετα.

Μπορούμε να πούμε ότι υπάρχουν δύο βασικές ιδέες στον πυρήνα της προσέγγισης της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς/της ένταξης στην εργασία, τις οποίες αξίζει να επισημάνουμε εδώ. Η πρώτη είναι ότι στην αγορά εργασίας μπορεί να υπάρχουν άτομα ή ομάδες που περιθωριοποιούνται όχι λόγω των ανεπαρκών ικανοτήτων ή/και δεξιοτήτων τους, αλλά απλώς επειδή οι συνήθεις δραστηριότητες, διαδικασίες και πολιτικές που συνήθως υιοθετούνται για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας μπορεί να ενσωματώνουν τις αρνητικές έννοιες που κοινωνικά και πολιτισμικά συνδέονται με ένα ή



Co-funded by
the European Union

περισσότερα από τα χαρακτηριστικά τους (σκεφτείτε, για παράδειγμα, τις προκαταλήψεις που συνδέονται με το χρώμα του δέρματος ή με το φύλο και την ταυτότητα φύλου). Με άλλα λόγια, η έννοια αναγνωρίζει ότι στην αγορά εργασίας - και κατά συνέπεια σε κάθε κλάδο της οικονομίας - μπορεί να υπάρχουν ενέργειες και δυνατότητες για ανάπτυξη και εξέλιξη που κινδυνεύουν να χαθούν ανεπανόρθωτα.

Η δεύτερη ιδέα είναι ότι η ένταξη στην αγορά εργασίας δεν σημαίνει ένταξη στην αγορά εργασίας. Οι διαδικασίες, οι δραστηριότητες και οι πολιτικές απασχόλησης δεν μπορούν να θεωρηθούν χωρίς αποκλεισμούς μόνο αν επιτελούν αποτελεσματικά το έργο της παροχής αμειβόμενης εργασίας στον μέγιστο δυνατό αριθμό μελών των λεγόμενων μειονεκτουσών ομάδων. Αντίθετα, η χωρίς αποκλεισμούς απασχόληση/ενσωμάτωση στην εργασία απαιτεί επίσης ότι οι χρησιμοποιούμενες διαδικασίες, δραστηριότητες και πολιτικές απασχόλησης σχεδιάζονται όσο το δυνατόν περισσότερο κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές ανάγκες των εμπλεκόμενων ατόμων -τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων- όπως εκφράζονται από τους ίδιους, προσπαθώντας να διασφαλίσουν ότι οι αιτούντες εργασία θα βρουν μια θέση εργασίας στην οποία θα μπορούν να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητες και τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες, χωρίς να παραμελούν ή να αποκρύπτουν τη διαφορετικότητά τους και συμβάλλοντας ενεργά στην ανάπτυξη των οργανισμών που τους απασχολούν.

Υπό αυτή την έννοια, είναι σαφές ότι η έννοια της χωρίς αποκλεισμούς απασχόλησης/ενσωμάτωσης στην εργασία θα πρέπει να συνεπάγεται μια διαφορετική και ευρύτερη προσέγγιση από εκείνη που χαρακτηρίζει την ανάλυση, τις πολιτικές και την έρευνα που αφορούν τον εντοπισμό των εμποδίων πρόσβασης στην αγορά εργασίας, για παράδειγμα τις προκαταλήψεις που σχετίζονται με την αναπηρία στην κοινωνία. Η ένταξη στην εργασία έχει προταθεί ως βασική έννοια από τους μελετητές των σπουδών για την αναπηρία (Barnes, 2000)¹ για την ανάπτυξη μιας κατανόησης της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση στο πλαίσιο μιας προσπάθειας να επανεξεταστεί ριζικά τι σημαίνει εργασία και πώς μπορεί να οργανωθεί ώστε να ληφθεί υπόψη η διαφορετικότητα. Όπως σημειώνουν οι Hafsteinsdóttir και Hardonk (2023): "Από την άποψη της ένταξης στην εργασία που σχετίζεται με την αναπηρία, δεν μπορεί να αναμένεται από τα άτομα με αναπηρία να προσαρμοστούν στα κυρίαρχα πρότυπα που σχετίζονται με την εργασία, τα οποία αντικατοπτρίζουν, για παράδειγμα, τις τυπικές προσδοκίες απόδοσης και τις προϋποθέσεις για τη συμμετοχή στην απασχόληση. Αντίθετα, η εργασιακή ένταξη στηρίζεται στην αναγνώριση της ανθρώπινης ποικιλομορφίας και αναφέρεται σε μια κατάσταση στην οποία τα άτομα έχουν πλήρη πρόσβαση σε αξιόλογους επαγγελματικούς ρόλους και υπάρχουν ευκαιρίες για ουσιαστική συμμετοχή. Αυτό περιλαμβάνει την αναγνώριση της επαγγελματικής ικανότητας και συμβολής, την αντίληψη ότι ανήκουν σε μια ευρύτερη κοινωνική οντότητα και σχέσεις καλής ποιότητας με τους άλλους στο χώρο εργασίας που χαρακτηρίζονται από αμοιβαία εμπιστοσύνη και υποστήριξη". Αυτό σημαίνει ότι η υιοθέτηση μιας ενταξιακής προσέγγισης της εργασίας/απασχόλησης αναμένεται να συνεπάγεται σημαντική αλλαγή στους κανόνες και τις ρυθμίσεις σχετικά με την εργασία/απασχόληση και για τα άτομα χωρίς αναπηρία.



2. Νομικό πλαίσιο και πολιτική

2.1 Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και η επιρροή και οι κανονισμοί της

Πλαίσιο σε επίπεδο ΕΕ και διεθνές πλαίσιο

Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (UNCPRD) εγκρίθηκε τον Δεκέμβριο του 2006, άνοιξε για υπογραφή τον Μάρτιο του 2007 και τέθηκε σε ισχύ τον Μάιο του 2008. Η Σύμβαση σηματοδοτεί μια ρητή διάσταση της κοινωνικής ανάπτυξης, σκοπεύοντας να "προωθήσει, να προστατεύσει και να διασφαλίσει την πλήρη και ισότιμη απόλαυση όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών από όλα τα άτομα με αναπηρία και να προωθήσει τον σεβασμό της εγγενούς αξιοπρέπειάς τους"- ορίζει επίσης έναν κώδικα εφαρμογής.

Στο άρθρο 1, η Σύμβαση ορίζει τα άτομα με αναπηρία ως "τα άτομα που έχουν μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές βλάβες, οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια μπορεί να εμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους".

Η Σύμβαση είναι ένα μέσο για τα ανθρώπινα δικαιώματα που διασφαλίζει ότι όλες οι χώρες θα πράξουν τα απαραίτητα ώστε τα άτομα με αναπηρία να απολαμβάνουν το εγγενές δικαίωμά τους στη ζωή σε ίση βάση με τους άλλους (άρθρο 10), ανεξαρτήτως ηλικίας και φύλου (άρθρα 6 και 7).

Η Σύμβαση ασχολείται με το θεμελιώδες ζήτημα της προσβασιμότητας (άρθρο 9) και με το πώς οι χώρες πρέπει να εντοπίζουν και να εξαλείφουν τα εμπόδια και να διασφαλίζουν ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν πρόσβαση σε όλες τις υπηρεσίες και τα προϊόντα, ώστε να ζουν ισότιμα με την υπόλοιπη κοινωνία. Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να είναι σε θέση να ζουν ανεξάρτητα, να εντάσσονται στην κοινότητα, να επιλέγουν πού και με ποιον θα ζουν και να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες υποστήριξης στο σπίτι, στην κατοικία και στην κοινότητα (άρθρο 19). Η Σύμβαση απαιτεί επίσης να παρέχεται στα άτομα με αναπηρία ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση (άρθρο 24), ίσα δικαιώματα στην εργασία και στην απόκτηση βιοπορισμού χωρίς διακρίσεις (άρθρο 27), στη συμμετοχή στην πολιτική και δημόσια ζωή (άρθρο 29) και στη συμμετοχή στην πολιτιστική ζωή, την αναψυχή, τον ελεύθερο χρόνο και τον αθλητισμό (άρθρο 30). Επιπλέον, η Σύμβαση διευκρινίζει ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν το δικαίωμα στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο υγείας χωρίς διακρίσεις και να λαμβάνουν τις υπηρεσίες υγείας που χρειάζονται λόγω της αναπηρίας τους και να μην υφίστανται διακρίσεις κατά την παροχή ασφάλισης υγείας (άρθρο 25).

Εκτός από την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία σε συγκεκριμένους τομείς, η Σύμβαση απαιτεί επίσης να καταπολεμηθούν τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις και να προωθηθεί η συνειδητοποίηση των δυνατοτήτων των ατόμων με αναπηρία (άρθρο 8).

Η Σύμβαση είναι το πρώτο διεθνές, νομικά δεσμευτικό μέσο που θέτει ελάχιστα πρότυπα για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Ήταν επίσης η πρώτη σύμβαση για τα ανθρώπινα δικαιώματα στην οποία η ΕΕ έγινε συμβαλλόμενο μέρος: το Συμβούλιο εξέδωσε την απόφαση για τη σύναψη της



Co-funded by
the European Union

σύμβασης στις 26 Νοεμβρίου 2009 και η σύμβαση τέθηκε σε ισχύ στην ΕΕ στις 22 Ιανουαρίου 2011. Όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν υπογράψει και επικυρώσει τη Σύμβαση. Συνολικά 24 κράτη μέλη της ΕΕ (όλα πλην της Ιρλανδίας, των Κάτω Χωρών και της Πολωνίας) έχουν επίσης υπογράψει ή προσχωρήσει στο προαιρετικό πρωτόκολλο (Προαιρετικό Πρωτόκολλο του ΟΗΕ, 2006), 21 από τα οποία το έχουν επικυρώσει (πλην της Βουλγαρίας, της Τσεχίας και της Ρουμανίας). Τα βασικά στοιχεία της Σύμβασης αποτυπώθηκαν στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-20 (European Disability Strategy, 2010).

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ

Επιτροπή της ΕΕ από τη δεκαετία του 2000, επιδιώκει να προωθήσει την ενεργό ένταξη και την πλήρη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία, σύμφωνα με την προσέγγιση της ΕΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα σε θέματα αναπηρίας. Αυτό υλοποιείται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (2000), ο οποίος αποτελείται από ένα σύνολο θεμελιωδών δικαιωμάτων που πρέπει να προστατεύονται στην ΕΕ. Ο Χάρτης περιλαμβάνει δικαιώματα και ελευθερίες υπό έξι τίτλους: αξιοπρέπεια, ελευθερίες, ισότητα, αλληλεγγύη, δικαιώματα των πολιτών και δικαιοσύνη. Αρχικά διακηρύχθηκε τον Δεκέμβριο του 2000 χωρίς δεσμευτική νομική ισχύ και στη συνέχεια έγινε νομικά δεσμευτικός με την έναρξη ισχύος της τροποποίησης της Συνθήκης της Λισαβόνας στη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τον Δεκέμβριο του 2009. Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας και αναγνωρίζει το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην ένταξη.

Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία 2010-20 και 2021-30

Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία είναι ένα πλαίσιο που αναπτύχθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) για την προώθηση των δικαιωμάτων και της ένταξης των ατόμων με αναπηρία σε όλα τα κράτη μέλη. Καθορίζει τις προτεραιότητες και τις δράσεις της ΕΕ στον τομέα της πολιτικής για την αναπηρία για μια συγκεκριμένη περίοδο. Έχουν υπάρξει δύο ευρωπαϊκές στρατηγικές για την αναπηρία: η πρώτη καλύπτει την περίοδο 2010-2020 και η δεύτερη την περίοδο 2021-2030.

Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία 2010-2020: Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-2020 ήταν το πρώτο ολοκληρωμένο πλαίσιο που εγκρίθηκε από την ΕΕ για την αντιμετώπιση των δικαιωμάτων και των αναγκών των ατόμων με αναπηρία. Στόχος της ήταν η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, της πλήρους συμμετοχής και της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής. Η στρατηγική επικεντρώθηκε σε οκτώ τομείς προτεραιότητας:

a. Προσβασιμότητα: Βελτίωση της προσβασιμότητας στα αγαθά, τις υπηρεσίες και το φυσικό περιβάλλον.

b. Συμμετοχή: Προώθηση της ενεργού συμμετοχής και ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία.



c. Ισότητα: Καταπολέμηση των διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία.

d. Απασχόληση: Προώθηση της ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας και στήριξη της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.

e. Εκπαίδευση και κατάρτιση: Εξασφάλιση εκπαίδευσης χωρίς αποκλεισμούς και ευκαιριών δια βίου μάθησης για τα άτομα με αναπηρία.

f. Κοινωνική προστασία: Βελτίωση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και εξασφάλιση επαρκούς υποστήριξης για τα άτομα με αναπηρία.

g. Υγεία: Προώθηση της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης και αντιμετώπιση των ανισοτήτων στον τομέα της υγείας.

h. Εξωτερική δράση: Προώθηση των δικαιωμάτων και της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στις εξωτερικές πολιτικές της ΕΕ.

Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία 2021-2030: Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία 2021-2030 αποτελεί τον διάδοχο της προηγούμενης στρατηγικής και στοχεύει να αξιοποιήσει τα επιτεύγματα της. Καθορίζει τις προτεραιότητες και τις δράσεις της ΕΕ για την περαιτέρω προώθηση των δικαιωμάτων και της ένταξης των ατόμων με αναπηρία κατά την επόμενη δεκαετία. Ενώ η στρατηγική διατηρεί ορισμένους από τους προηγούμενους τομείς προτεραιότητας, εισάγει επίσης νέες πτυχές. Οι βασικοί τομείς εστίασης της στρατηγικής περιλαμβάνουν

a. Μη διάκριση και ίσες ευκαιρίες: Καταπολέμηση των διακρίσεων και εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία.

b. Προσβασιμότητα: Βελτίωση της προσβασιμότητας στο φυσικό περιβάλλον, στις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών και στις δημόσιες μεταφορές.

c. Συμμετοχή: Προώθηση της ενεργού συμμετοχής και της κοινωνικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής.

d. Απασχόληση: Αύξηση του ποσοστού απασχόλησης και βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων με αναπηρία.

e. Εκπαίδευση και κατάρτιση: Εξασφάλιση εκπαίδευσης χωρίς αποκλεισμούς και ευκαιριών δια βίου μάθησης για τα άτομα με αναπηρία.

f. Κοινωνική προστασία: Ενίσχυση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και εξασφάλιση επαρκούς υποστήριξης για τα άτομα με αναπηρία.

g. Υγεία: Προώθηση της πρόσβασης σε υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης και αντιμετώπιση των ανισοτήτων στον τομέα της υγείας.



h. Εξωτερική δράση: Προώθηση των δικαιωμάτων και της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στις εξωτερικές πολιτικές της ΕΕ.

Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία 2021-2030 έχει ως στόχο να ευθυγραμμιστεί με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και να συμβάλει στην εφαρμογή των διατάξεών της στην ΕΕ.

Τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούν να διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού από ό,τι τα άτομα χωρίς αναπηρία. Μία από τις μεγαλύτερες ανισότητες αφορά την αγορά εργασίας: "Μόνο το 50 % των ατόμων με αναπηρία έχει εργασία, σε σύγκριση με το 75 % των ατόμων χωρίς αναπηρία. Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη να απελευθερώσουν το δυναμικό των ατόμων με αναπηρία και να βελτιώσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας". Αναφέρεται ότι η Επιτροπή θα επιδιώξει τη συνεργασία με οργάνωση που εκπροσωπεί τα άτομα με αναπηρία για την ανάπτυξη δέσμης μέτρων για την καλύτερη θέση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η στρατηγική θα προτείνει δράσεις για τη βελτίωση της κοινωνικής προστασίας των ατόμων με αναπηρία και τη στήριξη των (δυσνητικών) κοινωνικών επιχειρηματιών με αναπηρία. Ήδη το 2023, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα εκδώσει οδηγίες για τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην εκλογική διαδικασία. Θα υποστηρίξει επίσης τη δημοκρατική συμμετοχή χωρίς αποκλεισμούς, μεταξύ άλλων και για τα άτομα με αναπηρία, μέσω του νέου προγράμματος "Ιθαγένεια, ισότητα, δικαιώματα και αξίες".

Το σχέδιο δράσης του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων του 2021 θέτει τρεις νέους πρωταρχικούς στόχους της ΕΕ που πρέπει να επιτευχθούν μέχρι το τέλος της δεκαετίας στους τομείς της απασχόλησης, των δεξιοτήτων και της κοινωνικής προστασίας (The European Pillar of Social Rights Action Plan, 2021).

Η λειτουργική κατάσταση των ατόμων πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε πολλούς τομείς πολιτικής, όπως η υγεία, η κοινωνική προστασία, η στέγαση, οι μεταφορές, ο πολιτισμός, η εκπαίδευση και η απασχόληση. Η ανάπτυξη πολιτικής σε αυτούς τους τομείς μπορεί να ωφεληθεί από αξιόπιστα δεδομένα σχετικά με τη λειτουργική κατάσταση του πληθυσμού.

Αυστρία

Στην Αυστρία, η κύρια πρόκληση είναι ότι η πολιτική και οι πολιτικές για την αναπηρία εξακολουθούν να θεωρούνται και να εφαρμόζονται ως πρόσθετο και όχι ως οριζόντιο πολιτικό ζήτημα. Οι διατάξεις της CRPD του ΟΗΕ και οι συστάσεις της επιτροπής της εφαρμόζονται μόνο σε ορισμένο βαθμό (αν εφαρμόζονται καθόλου). Κατά συνέπεια, τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν συνεχείς προκλήσεις σε σύγκριση με άλλα άτομα στην αυστριακή κοινωνία, οι οποίες μπορεί να γίνουν ακόμη πιο προβληματικές στο πλαίσιο της COVID-19.

Το αυστριακό Ομοσπονδιακό Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων είναι ο κεντρικός φορέας για θέματα που αφορούν τα άτομα με αναπηρία όσον αφορά την κοινωνική ένταξη (π.χ. δελτία αναπηρίας) στην Αυστρία. Από το 2006, το υπουργείο είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή και την παρακολούθηση του "Bundes-Behindertengleichstellungsrecht" (νόμος για την ισότητα των ατόμων με αναπηρία) σε



Co-funded by
the European Union

ολόκληρη τη χώρα. (sozialministeriumservice, n.d.) Αλλά και οι εννέα διαφορετικές περιφερειακές κυβερνήσεις διαχειρίζονται τους δικούς τους φορείς και στρατηγικές που προωθούν την κοινωνική ένταξη στην επαγγελματική ζωή. Ως εκ τούτου, η γενική κατάσταση στην Αυστρία μπορεί να χωριστεί σε ομοσπονδιακούς και περιφερειακούς νόμους, κανονισμούς και δραστηριότητες. Η κατάσταση αυτή προκαλεί πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα όσον αφορά την εφαρμοσιμότητα σε επιχειρησιακό επίπεδο- π.χ. τα διαφορετικά συστήματα χρηματοδότησης είναι θετικά για την απόκτηση μεγαλύτερης υποστήριξης, αλλά προκαλούν περισσότερη διοικητική εργασία για τους εργοδότες.

Η εφαρμογή των βασικών σημείων του επόμενου αυστριακού εθνικού σχεδίου δράσης για την αναπηρία 2022-2030 έχει μεγάλη σημασία για το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο του 2021 (για παράδειγμα σε σχέση με την απασχόληση, την κοινωνική ένταξη και την εκπαίδευση). Χωρίς οικονομικούς πόρους, συντονισμό και σαφείς αρμοδιότητες, δείκτες και συστηματική συλλογή δεδομένων, οι πολιτικές με θετικό δυναμικό δεν θα υλοποιηθούν.

Ορισμένες βασικές πτυχές του νομικού πλαισίου και των πολιτικών στην Αυστρία:

Νομοθεσία κατά των διακρίσεων: Σε όλους τους τομείς της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, της πρόσληψης, της προαγωγής και των συνθηκών εργασίας. Οι εργοδότες υποχρεούνται να προβαίνουν σε εύλογες προσαρμογές, ώστε τα άτομα με αναπηρία να μπορούν να εκτελούν τα εργασιακά τους καθήκοντα.

Μέτρα επαγγελματικής αποκατάστασης και ένταξης: Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης της Αυστρίας (Arbeitsmarktservice, AMS) παρέχει μέτρα επαγγελματικής αποκατάστασης και ένταξης για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία στην εξεύρεση και διατήρηση της απασχόλησης. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν επαγγελματική καθοδήγηση, επαγγελματική κατάρτιση, προσαρμογή των χώρων εργασίας και οικονομική στήριξη.

Σύστημα ποσόστωσης: Ο νόμος περί απασχόλησης ατόμων με αναπηρία (Behinderteneinstellungsgesetz, BEinstG), ο οποίος απαιτεί από τους εργοδότες με 25 ή περισσότερους εργαζόμενους να διατηρούν ένα ορισμένο ποσοστό των θέσεων εργασίας τους για άτομα με αναπηρία. Η ποσόστωση αυτή ορίζεται επί του παρόντος στο 4% του συνολικού εργατικού δυναμικού, με τους μεγαλύτερους εργοδότες να έχουν υψηλότερη ποσόστωση.

Υποστηριζόμενη απασχόληση: Τα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης έχουν ως στόχο να βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρία να αποκτήσουν και να διατηρήσουν ανταγωνιστική απασχόληση. Τα προγράμματα αυτά παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη, αντιστοίχιση θέσεων εργασίας και βοήθεια στην εργασία σε άτομα με αναπηρία.

Παροχές και κοινωνική ασφάλιση: Τα άτομα με αναπηρία που δεν είναι σε θέση να εργαστούν ή αντιμετωπίζουν σημαντικούς περιορισμούς στην εργασία μπορεί να δικαιούνται διάφορες παροχές και διατάξεις κοινωνικής ασφάλισης βάσει του Γενικού Νόμου Κοινωνικής Ασφάλισης. Οι παροχές αυτές περιλαμβάνουν συντάξεις αναπηρίας, επιδόματα αποκατάστασης και υγειονομική κάλυψη.



Co-funded by
the European Union

Απαιτήσεις προσβασιμότητας: Οι αυστριακοί νόμοι αφορούν επίσης την προσβασιμότητα στο χώρο εργασίας. Ο ομοσπονδιακός νόμος για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία απαιτεί από τους εργοδότες να εξασφαλίζουν εύλογα μέτρα προσβασιμότητας στον χώρο εργασίας, όπως προσβάσιμες εγκαταστάσεις, υποστηρικτικές τεχνολογίες και υποστήριξη επικοινωνίας.

Κύπρος

Στο νησί της Κύπρου, το Τμήμα Κοινωνικής Ένταξης Ατόμων με Αναπηρίες ιδρύθηκε από την 1.1.2009, σύμφωνα με την απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου αρ. 66.763 της 6.2.2008, ως νέο Τμήμα του Υπουργείου και των Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Κυπριακή Δημοκρατία, Υφυπουργείο Κοινωνικής Πρόνοιας, 2023). Η αποστολή του Τμήματος: Η προώθηση της κοινωνικής προστασίας, της κοινωνικής ένταξης και της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία. Το όραμα του Τμήματος: Η βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρία, μέσω της διαμόρφωσης και εφαρμογής τέτοιων μεταρρυθμίσεων, που θα δημιουργήσουν νέες προοπτικές κοινωνικής ένταξης.

Οι κύριες δραστηριότητες/αρμοδιότητες του Τμήματος Κοινωνικής Ένταξης Ατόμων με Αναπηρία είναι:

1. Παροχή αξιολογήσεων και πιστοποιήσεων αναπηρίας και λειτουργικότητας.
2. Παροχή κοινωνικών παροχών σε άτομα με αναπηρία.
3. Παροχή άμεσων και έμμεσων υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης και άλλων υποστηρικτικών υπηρεσιών.
4. Συντονισμός της αποτελεσματικής εφαρμογής της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Αναπηρία.

Σύμφωνα με το Στρατηγικό Σχέδιο της DSID (Strategic Plan, DSID, 2015), ορόσημο στην ιστορία της αναπηρίας αποτέλεσε η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η οποία ορίζει τις υποχρεώσεις των κρατών να λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα νομοθετικά, διοικητικά και άλλα μέτρα για την εφαρμογή των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής. Η Κυπριακή Δημοκρατία επικύρωσε τη Σύμβαση το 2011 (Ο περί της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και Συναφή Θέματα (Κυρωτικός) Νόμος, Ν.8(III)/2011) και διαμόρφωσε και υιοθέτησε το πρώτο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία το 2013 (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Αναπηρία 2013-2015, www.mlsi.gov.cy/dsid). Η κύρια νομοθεσία που σχετίζεται με την αναπηρία περιλαμβάνει 3 κυρωτικούς νόμους διεθνών συμβάσεων, 5 γενικούς νόμους και 30 ειδικούς νόμους και κανονισμούς (Πρώτη Έκθεση της Κύπρου για την εφαρμογή της Σύμβασης του ΟΗΕ, Παράρτημα 1, www.mlsi.gov.cy/dsid). Η προσπάθεια για περαιτέρω βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία είναι συνεχής. Παρόλα αυτά, παρατηρούνται αρκετά κενά όσον αφορά την αποτελεσματική εφαρμογή των νόμων και κανονισμών. Απαιτείται καλύτερος στρατηγικός σχεδιασμός, συντονισμός και συνεργασία μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών και του ιδιωτικού τομέα προκειμένου να μετατραπεί η θεωρία σε πράξη. Απαιτείται επίσης αυστηρότερη εποπτεία και εφαρμογή κυρώσεων για τη μη εφαρμογή του νόμου. Το πιο δύσκολο από όλα, είναι τα περιθώρια βελτίωσης των αντιλήψεων, των στάσεων και της συμπεριφοράς απέναντι στη



διαφορετικότητα των ανθρώπων και το επίπεδο σεβασμού της κυπριακής κοινωνίας απέναντι στα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

Η πρώτη έκθεση της Κυπριακής Δημοκρατίας σχετικά με την εφαρμογή της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία υποβλήθηκε στην Επιτροπή του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία το 2013. Στις 22-23 Μαρτίου 2017 (...) εξετάστηκε από την Επιτροπή του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και πραγματοποιήθηκε διάλογος μεταξύ της Επιτροπής και της Κυπριακής Αντιπροσωπείας. (...)

Λαμβάνοντας υπόψη τις (πιο πάνω) συστάσεις, το Τμήμα Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων με Αναπηρία (ΤΚΕΑΑ), το οποίο είναι το κομβικό σημείο για την εφαρμογή της Σύμβασης, σε συνεργασία με άλλες κρατικές υπηρεσίες, συντόνισε την εκπόνηση της πρώτης Εθνικής Στρατηγικής για την Αναπηρία 2017 - 2027 και του δεύτερου Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Αναπηρία 2017 - 2020 με στόχο τον καθορισμό του οράματος, των αξιών, των στρατηγικών στόχων και των σκοπών της Κυπριακής Δημοκρατίας για την υλοποίηση πρόσθετων δράσεων που ικανοποιούν περαιτέρω τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής τους.

Σε γενικές γραμμές, η Εθνική Στρατηγική για την Αναπηρία και το Δεύτερο Σχέδιο Δράσης έχουν επικριθεί επειδή περιλαμβάνουν υφιστάμενες πολιτικές και πρακτικές που εφαρμόζονται εδώ και χρόνια. Δεν ελήφθησαν υπόψη οι προτεινόμενες δράσεις από τις οργανώσεις ατόμων με αναπηρία, μέσω της Κυπριακής Συνομοσπονδίας Οργανώσεων Αναπήρων (ΚΣΟΑ)5, καθώς και από ακαδημαϊκούς εμπειρογνώμονες6. Δεν υπάρχει ακόμη καμία ανακοίνωση ή διαβούλευση για την ανάπτυξη ενός τρίτου Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Αναπηρία, καθώς το δεύτερο κάλυπτε την περίοδο που λήγει τον Δεκέμβριο του 2020.

Ορισμένες βασικές πτυχές του νομικού πλαισίου και των πολιτικών στην Κύπρο:

Μη διάκριση και ίση μεταχείριση: Ο νόμος για την ίση μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία απαγορεύει τις διακρίσεις με βάση την αναπηρία σε όλους τους τομείς της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, της πρόσληψης, της προαγωγής και των συνθηκών εργασίας. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν εύλογες διευκολύνσεις ώστε τα άτομα με αναπηρία να έχουν πρόσβαση και να προοδεύουν στην απασχόληση.

Σύστημα ποσοστώσεων απασχόλησης: Η Κύπρος έχει ένα σύστημα ποσοστώσεων απασχόλησης γνωστό ως ο περί Απασχόλησης Ατόμων με Αναπηρία (Ποσοστό) Νόμος (Νόμος 98(I)/2002). Οι εργοδότες τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα με 20 ή περισσότερους εργαζόμενους υποχρεούνται να διατηρούν ένα συγκεκριμένο ποσοστό του εργατικού τους δυναμικού για άτομα με αναπηρία. Η ποσοστώση αυτή ορίζεται επί του παρόντος στο 3% του συνολικού εργατικού δυναμικού.

Επαγγελματική αποκατάσταση: Το Τμήμα Κοινωνικής Ένταξης Ατόμων με Αναπηρία, που υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, παρέχει προγράμματα και υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία στην εξεύρεση και διατήρηση της απασχόλησης. Τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν επαγγελματική κατάρτιση, τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας και επαγγελματικό προσανατολισμό.



Co-funded by
the European Union

Υποστηριζόμενη απασχόληση: Τα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης αποσκοπούν στη διευκόλυνση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα αυτά παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη, αντιστοίχιση θέσεων εργασίας και κατάρτιση στην εργασία σε άτομα με αναπηρία για να τα βοηθήσουν να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν ανταγωνιστική απασχόληση.

Προσβασιμότητα: Ο νόμος τονίζει την ανάγκη για προσβασιμότητα στον χώρο εργασίας. Οι εργοδότες υποχρεούνται να εξασφαλίζουν εύλογα μέτρα προσβασιμότητας, όπως προσβάσιμες εγκαταστάσεις και υποστηρικτικές τεχνολογίες, ώστε τα άτομα με αναπηρία να μπορούν να εργάζονται αποτελεσματικά και ανεξάρτητα.

Παροχές και κοινωνική ασφάλιση: Τα άτομα με αναπηρία που δεν μπορούν να εργαστούν ή αντιμετωπίζουν σημαντικούς περιορισμούς στην εργασία τους μπορεί να δικαιούνται διάφορα επιδόματα και διατάξεις κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων επιδομάτων αναπηρίας, υγειονομικής κάλυψης και άλλων υπηρεσιών κοινωνικής υποστήριξης.

Λιθουανία

Στη Λιθουανία υπάρχει ο Εργατικός Κώδικας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας, ο οποίος διέπεται κυρίως από τον νόμο περί ίσων ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρία (*Įstatymas dėl galimybių asmenims su negalia*). Ο νόμος αποσκοπεί στη διασφάλιση των ίσων δικαιωμάτων, της μη διάκρισης και της πλήρους συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ζωής, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης. Ειδικότερα, υπάρχει το άρθρο 26. Η ισότητα των φύλων των εργαζομένων και η απαγόρευση των διακρίσεων για άλλους λόγους. Το άρθρο αυτό ορίζει επίσης τα ίσα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και απαγορεύει τις διακρίσεις στις διαδικασίες απασχόλησης. Τα κυριότερα σημεία:

- Η υποχρέωση του εργοδότη να εφαρμόζει τις ίσες ευκαιρίες στην εργασία καθορίζεται στο νόμο περί ίσων ευκαιριών.
- Ο Εργατικός Κώδικας κατοχυρώνει την αρχή της δίκαιης αμοιβής της εργασίας, επομένως τα άτομα με αναπηρία έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν τον ίδιο μισθό με τα άλλα άτομα για εργασία της ίδιας αξίας.
- Ο Εργατικός Κώδικας για τα άτομα με αναπηρία παρέχει ορισμένες εγγυήσεις σχετικά με τη διατήρηση του χώρου εργασίας και την προσαρμογή στην εργασία.
- Ο Εργατικός Κώδικας περιέχει διατάξεις σχετικά με τις ώρες εργασίας, τις υπερωρίες και τις άδειες για τα άτομα με αναπηρία.
- Η ασφάλεια και η προστασία της υγείας των εργαζόμενων ατόμων με αναπηρία διασφαλίζεται από τον Εργατικό Κώδικα και άλλους νόμους, κανονιστικές πράξεις για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.

Υπάρχει πρόβλεψη και έμφαση στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και στην υποστήριξή τους στην απασχόληση. Ειδικά μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας προβλέπονται στο νόμο για τις κοινωνικές επιχειρήσεις. Προκειμένου να ενταχθούν τα



άτομα με αναπηρία στην ανοικτή αγορά εργασίας, υπάρχει και ο νόμος για τη στήριξη της απασχόλησης, ο οποίος προβλέπει μέτρα ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας.

- Στους εργοδότες που απασχολούν άτομα με αναπηρία καταβάλλεται κάθε μήνα επιδότηση για κάθε απασχολούμενο άτομο για το μισθό που καθορίζεται στη σύμβαση εργασίας του απασχολούμενου ατόμου και για τη μερική αντιστάθμιση των υποχρεωτικών κρατικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης του ασφαλισμένου που υπολογίζονται από το μισθό αυτό. Η επιδότηση μισθού καταβάλλεται για διάστημα έως 12 μηνών, όταν συνάπτεται σύμβαση εργασίας με άτομα με αναπηρία με επίπεδο εργασιακής ικανότητας 45-55% ή ήπιο επίπεδο αναπηρίας. Κατά την απασχόληση ατόμων με αναπηρία με σοβαρή αναπηρία (έως 40 τοις εκατό επίπεδο εργασιακής ικανότητας ή σοβαρό, μέτριο επίπεδο αναπηρίας), η επιδότηση καταβάλλεται επ' αόριστον για όλη τη διάρκεια της απασχόλησής τους.
- Η επιδότηση της δημιουργίας θέσεων εργασίας για τα άτομα με αναπηρία μπορεί να οργανωθεί για την υποστήριξη της αόριστης απασχόλησής τους με τη δημιουργία νέων (προσαρμογή των υφιστάμενων) θέσεων εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση της αναπηρίας του ανέργου.
- Οργανώνεται υποστήριξη για αυτοαπασχόληση για άτομα με αναπηρία με ποσοστό ικανότητας εργασίας έως 40 τοις εκατό ή με σοβαρή ή μέτρια αναπηρία που επιδιώκουν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση και να δημιουργήσουν το δικό τους χώρο εργασίας.
- Προκειμένου να αποκτήσουν προσόντα ή ικανότητες, εάν αυτό είναι απαραίτητο για την απασχόληση, μπορεί να οργανωθεί επαγγελματική κατάρτιση για τα άτομα με αναπηρία.
- Τα δημόσια έργα οργανώνονται με σκοπό να παρέχουν στους αναζητούντες εργασία με αναπηρία την ευκαιρία να κερδίσουν τα απαραίτητα μέσα διαβίωσης και να βρουν προσωρινή απασχόληση.
- Η επιδότηση για την αντιστάθμιση των δαπανών για τη διαμόρφωση (προσαρμογή) του χώρου εργασίας ενός εργαζομένου με αναπηρία και την αγορά ή προσαρμογή των εργαλείων εργασίας του μπορεί να χορηγηθεί μόνο εάν οι δαπάνες αυτές είναι απαραίτητες για την άρση των εμποδίων στην επιχείρηση που προκύπτουν λόγω της αναπηρίας του εργαζομένου και τον εμποδίζουν να ασκήσει τα εργασιακά του καθήκοντα.

Νομικές απαιτήσεις εργοδότη

Ο νόμος για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία της Δημοκρατίας της Λιθουανίας προβλέπει ότι, εάν ένα άτομο με αναπηρία διαθέτει τα απαραίτητα προσόντα", οι εργοδότες "δεν μπορούν να αρνηθούν να το προσλάβουν ή να κάνουν διακρίσεις εις βάρος του με οποιονδήποτε άλλο τρόπο για τον αποκλειστικό λόγο της αναπηρίας" (άρθρο 17). Ο νόμος απαιτεί επίσης ότι οι χώροι εργασίας με περισσότερους από 50 εργαζομένους πρέπει να διαθέτουν εργατικό δυναμικό που να αποτελείται από άτομα με αναπηρία σε ποσοστό τουλάχιστον 2% (τμήμα 18).



Co-funded by
the European Union

Τον Σεπτέμβριο του 2019, η Λιθουανία επικαιροποίησε τον νόμο της για τις κοινωνικές επιχειρήσεις, με στόχο την εξίσωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων με αναπηρία τόσο στις κοινωνικές επιχειρήσεις όσο και στην ανοικτή αγορά εργασίας. Το προσωπικό της Επιτροπής θα πρέπει να στοχεύσει συγκεκριμένα σε στατιστικές πληροφορίες σχετικά με τις αλλαγές στον αριθμό των ατόμων με αναπηρία που συμμετέχουν στην ανοικτή αγορά εργασίας και σε κοινωνικές επιχειρήσεις και να συγκρίνει το ύψος της κρατικής στήριξης. Μέχρι το 2019 μόνο το 4 % των ατόμων με αναπηρία σε ηλικία εργασίας εργαζόταν σε κοινωνικές επιχειρήσεις με κόστος 30 εκατ. ευρώ, σε σύγκριση με το 26 % των ατόμων με αναπηρία σε ηλικία εργασίας που εργαζόνταν στην ανοικτή αγορά εργασίας με κρατική στήριξη μόλις 3 εκατ. ευρώ. Μετά τις αλλαγές στο νόμο για τις κοινωνικές επιχειρήσεις, οι οργανώσεις ατόμων με αναπηρία (DPOs) δήλωσαν ακόμη μεγαλύτερες διακρίσεις εις βάρος των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Τα τρέχοντα στοιχεία δείχνουν μείωση του αριθμού των κοινωνικών επιχειρήσεων από 173 (2019) σε 149 (2020).

Ιταλία

Ιταλικό Σύνταγμα (άρθρο 2 του Συντάγματος). 1) ορίζει ότι "η Δημοκρατία εγγυάται τον πλήρη σεβασμό της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας, των δικαιωμάτων ελευθερίας και αυτονομίας των ατόμων με αναπηρία και προωθεί την πλήρη ενσωμάτωσή τους στην οικογένεια, το σχολείο, την εργασία και την κοινωνία-προλαμβάνει και αίρει τις συνθήκες αναπηρίας που εμποδίζουν την ανάπτυξη της ανθρωπίνης προσωπικότητας, την επίτευξη της μέγιστης δυνατής αυτονομίας και τη συμμετοχή στην κοινότητα της ζωής, καθώς και την πραγμάτωση των αστικών, πολιτικών και περιουσιακών δικαιωμάτων, επιδιώκει τη λειτουργική και κοινωνική αποκατάσταση του ατόμου που πάσχει από σωματικές, ψυχικές και αισθητηριακές βλάβες και εξασφαλίζει υπηρεσίες και παρεμβάσεις για την πρόληψη, τη θεραπεία και την αποκατάσταση των αναπηριών, καθώς και τη νομική και οικονομική προστασία του ατόμου με αναπηρία- προετοιμάζει παρεμβάσεις με στόχο την υπέρβαση καταστάσεων περιθωριοποίησης και κοινωνικού αποκλεισμού". Από τη δεκαετία του 1990, η Ιταλία ξεκίνησε μια διαδικασία αναθεώρησης και εφαρμογής των κανόνων που παρέχουν ειδική προστασία στα άτομα με αναπηρία.

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, η Ιταλία ξεκίνησε επίσης μια διαδικασία αναθεώρησης των νόμων που αφορούν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Ο νόμος 68/1999 επικεντρώνεται ρητά στην τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας και στην εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία, διασφαλίζοντας παράλληλα τον σεβασμό των ικανοτήτων και των συμπεριφορών τους. Τροποποιώντας τον νόμο 104/1992, ο νόμος 68/1999 επεκτείνει την ειδική προστασία στα άτομα με ψυχικές ασθένειες (τα οποία δεν καλύπτονταν από την προηγούμενη νομοθεσία) και θεσπίζει μια ειδικά στοχευμένη υπηρεσία τοποθέτησης σε εργασία (*collocamento mirato* στα ιταλικά) που θα εφαρμόζεται από κάθε Περιφέρεια στα κέντρα τοποθέτησης που υπάρχουν σε κάθε επαρχία. Σύμφωνα με τον νόμο, η υπηρεσία αυτή δεν απευθύνεται αποκλειστικά σε άτομα με αναπηρία, αλλά είναι προσβάσιμη κατόπιν αιτήματος στις λεγόμενες προστατευόμενες κατηγορίες μειονεκτούντων ατόμων, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και τα άτομα με αναπηρία (ο νόμος, μάλιστα, αναγνωρίζει παρόμοια προστασία και στα ορφανά και τις χήρες ατόμων που απεβίωσαν λόγω των συνεπειών τρομοκρατικών επιθέσεων, σε άτομα που



Co-funded by
the European Union

απεβίωσαν κατά την εργασία τους ή σε στρατιωτικές επιχειρήσεις, σε Ιταλούς πρόσφυγες που έρχονται στην Ιταλία από άλλες χώρες κ.λπ.)

Ορισμένες βασικές πτυχές του νομικού πλαισίου και των πολιτικών στην Ιταλία:

Μη διάκριση και ίση μεταχείριση: Ο νόμος 68/1999 απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας σε όλες τις πτυχές της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των προσλήψεων, των προσλήψεων, των προαγωγών και των συνθηκών εργασίας. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν εύλογες διευκολύνσεις ώστε τα άτομα με αναπηρία να έχουν πρόσβαση και να εκτελούν τα εργασιακά τους καθήκοντα.

Σύστημα ποσοτώσεων απασχόλησης: Η Ιταλία έχει ένα σύστημα ποσοτώσεων απασχόλησης γνωστό ως "Υποχρέωση πρόσληψης" (Obbligo di Assunzione) για τους εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Οι εργοδότες με 15 ή περισσότερους εργαζόμενους υποχρεούνται να διατηρούν ένα ορισμένο ποσοστό του εργατικού δυναμικού τους για άτομα με αναπηρία. Η ποσόστωση αυτή ορίζεται επί του παρόντος στο 7% του συνολικού εργατικού δυναμικού.

Επαγγελματική αποκατάσταση και στήριξη της απασχόλησης: Το Εθνικό Ινστιτούτο Κοινωνικής Ασφάλισης (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, INPS) παρέχει προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης και υπηρεσίες υποστήριξης της απασχόλησης για άτομα με αναπηρία. Τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν επαγγελματική κατάρτιση, υπηρεσίες τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας και οικονομική βοήθεια για προσαρμογές στο χώρο εργασίας.

Υποστηριζόμενη απασχόληση: Τα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης αποσκοπούν στη διευκόλυνση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα αυτά παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη, καθοδήγηση στην εργασία και βοήθεια στην ένταξη στον χώρο εργασίας.

Προσβασιμότητα: Η ιταλική νομοθεσία τονίζει την ανάγκη για προσβασιμότητα στο χώρο εργασίας. Οι εργοδότες υποχρεούνται να εξασφαλίζουν εύλογα μέτρα προσβασιμότητας, όπως προσβάσιμες εγκαταστάσεις, υποστηρικτικές τεχνολογίες και υποστήριξη της επικοινωνίας, για να διευκολύνουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό.

Παροχές και κοινωνική ασφάλιση: Τα άτομα με αναπηρία που δεν μπορούν να εργαστούν ή αντιμετωπίζουν σημαντικούς περιορισμούς στην εργασία τους μπορεί να δικαιούνται διάφορα επιδόματα και διατάξεις κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων επιδομάτων αναπηρίας, υγειονομικής κάλυψης και άλλων υπηρεσιών κοινωνικής υποστήριξης.

Εκπαίδευση και κατάρτιση χωρίς αποκλεισμούς: Η Ιταλία προωθεί την εκπαίδευση και κατάρτιση χωρίς αποκλεισμούς για την προετοιμασία των ατόμων με αναπηρία για την απασχόληση. Καταβάλλονται προσπάθειες για να εξασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση και στις ευκαιρίες δια βίου μάθησης, επιτρέποντας στα άτομα να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες και προσόντα για την αγορά εργασίας.



Co-funded by
the European Union

Ειδικότερα, η στοχευμένη υπηρεσία εύρεσης εργασίας είναι διαθέσιμη στις ακόλουθες κατηγορίες ατόμων με αναπηρία: α) άτομα σε ηλικία εργασίας με σωματικές, διανοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες, με μείωση της εργασιακής τους ικανότητας άνω του 45%, που επιβεβαιώνεται από ειδικές επιτροπές για την πιστοποίηση της αναπηρίας (invalidi civili στα ιταλικά)- β) άτομα με βιομηχανική αναπηρία με βαθμό αναπηρίας άνω του 33%, που πιστοποιείται από το Εθνικό Ινστιτούτο Ασφάλισης κατά των εργατικών ατυχημάτων (INAIL) (invalidi ordinari στα ιταλικά), γ) κωφά ή τυφλά άτομα, εκτός από τυφλούς τηλεφωνητές, μασέρ και φυσιοθεραπευτές, θεραπευτές αποκατάστασης και εκπαιδευτικούς- δ) ανάπηροι πρώην στρατιωτικοί, εγγεγραμμένοι ανάπηροι πολίτες και νομικά ανάπηροι με αναπηρία σύμφωνα με το διάταγμα του Προέδρου της Δημοκρατίας 915/1978. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, οι ιατρικές επιτροπές πρέπει να παρέχουν μια δεύτερη πιστοποίηση που να επιτρέπει την πρόσβαση στη στοχευμένη υπηρεσία εύρεσης εργασίας, και θα πρέπει να ενσωματωθούν με εκπροσώπους των κοινωνικών υπηρεσιών που αξιολογούν και περιγράφουν τις εργασιακές ικανότητες των εξεταζόμενων ατόμων, καθώς και το είδος της προσαρμογής που ενδεχομένως απαιτείται στον εργασιακό χώρο για την αύξηση της παραγωγικότητας και της συμμετοχής τους σύμφωνα με το ICF και το βιο-ψυχο-κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας που θεωρεί την αλληλεπίδραση μεταξύ της αναπηρίας και του περιβάλλοντος -και όχι απλώς την ιατρική αξιολόγηση της αναπηρίας τους- ως βασικό παράγοντα που καθορίζει τη μειονεκτική κατάσταση.

Μια άλλη σημαντική πηγή δεδομένων είναι η 9η έκθεση σχετικά με την εφαρμογή του νόμου 68/1999 για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία (IX Relazione sull'attuazione della legge 68/1999 per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, στα ιταλικά) που υποβλήθηκε το 2019 στο Κοινοβούλιο από το Υπουργείο Εργασίας. Ενώ η προαναφερθείσα έκθεση ISTAT του 2019 - η οποία βασίζεται σε στοιχεία που συλλέγονται με απευθείας συνεντεύξεις πολιτών - υιοθετεί για πρώτη φορά το πρότυπο GALI (Global Activity Limitation Instrument), η 9η έκθεση υιοθετεί τον ορισμό της αναπηρίας που δίνεται από την ιταλική νομοθεσία, ιδίως όπως ορίζεται στο νόμο 104/1992 - ο οποίος αποτελεί το δομικό στοιχείο των μέτρων που υιοθετούνται - βασίζεται σε στοιχεία που συλλέγονται από τα εθνικά γραφεία απασχόλησης που υπάρχουν σε κάθε ιταλική επαρχία για τα έτη 2016, 2017, 2018. Η εικόνα που σκιαγραφείται από την 9η έκθεση είναι αρκετά διαφορετική από εκείνη που προκύπτει από την έκθεση ISTAT. Ο αριθμός των ατόμων με αναπηρία που είναι εγγεγραμμένα στους καταλόγους των στοχευμένων υπηρεσιών εύρεσης εργασίας, και ως εκ τούτου, τουλάχιστον υποθετικά, αναζητούν ενεργά εργασία, ανέρχεται σε περισσότερες από 900.000 μονάδες στο τέλος του 2018, με εκείνους που ζουν στις νότιες περιφέρειες να καλύπτουν περισσότερο από το 60% του συνόλου. Η εικόνα δεν είναι ενθαρρυντική, διότι αν συγκριθεί με την προηγούμενη 6η έκθεση, που βασίστηκε σε στοιχεία για τα έτη 2010 και 2011, η κατάσταση δεν φαίνεται να έχει βελτιωθεί ιδιαίτερα. Στο τέλος του 2011, υπήρχαν 644.029 άτομα εγγεγραμμένα στις στοχευμένες υπηρεσίες εύρεσης εργασίας, η πλειονότητα των οποίων (60%) ζούσε στα νότια της χώρας. Ενώ τα στοιχεία της 9ης έκθεσης αποκαλύπτουν μια αυξανόμενη προσοχή για τη στοχευμένη απασχόληση - αφού ο αριθμός των εγγεγραμμένων ατόμων έχει αυξηθεί -, παρατηρεί μεγάλες διαφορές στην ικανότητα των περιφερειών να οργανώνουν αποτελεσματικές στοχευμένες υπηρεσίες εύρεσης εργασίας, γεγονός που αποκαλύπτει επίσης μια γενική δυσκολία του εθνικού συστήματος να απορροφήσει όλα τα αιτήματα.



Ελλάδα

Στην Ελλάδα, συγκεκριμένες δράσεις για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση έχουν προτεραιότητα στο πλαίσιο του Ειδικού Στόχου 2.3 Ίσες ευκαιρίες για όλους (ΣΒΑ 3,4,8,9,11,16) του προτεινόμενου Εθνικού Προγράμματος για την εφαρμογή της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2019 (σελ. 22), συμπεριλαμβανομένων προτεινόμενων μέτρων όπως:

- Ενσωμάτωση της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, τα μέτρα και το πρόγραμμα για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση και βελτίωση της προσβασιμότητας των ηλεκτρονικών και φυσικών υπηρεσιών που παρέχει ο ΟΑΕΔ.
- Μεταρρύθμιση και εκσυγχρονισμός των θετικών μέτρων για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση.
- Ανάπτυξη προγραμμάτων υποστήριξης από ομοτίμους, όπως η κατάρτιση επιστημονικών συμβούλων με αναπηρία για την υποστήριξη της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση και την ανάπτυξη πολιτικών ενεργητικής ένταξης.
- Επανεξέταση πιθανών αντικινήτρων για την απασχόληση, π.χ. αποσύνδεση της παροχής παροχών σε χρήμα από την κατάσταση απασχόλησης, και παροχή κινήτρων για την προώθηση της πρόσβασης στον ιδιωτικό τομέα, την (κοινωνική) επιχειρηματικότητα και την αυτοαπασχόληση.
- Ενίσχυση του ρόλου του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για τη διασφάλιση της πλήρους συμμόρφωσης με την οδηγία για την ίση μεταχείριση λόγω αναπηρίας ή/και χρόνιας ασθένειας και εύλογης προσαρμογής.

Η απασχόληση και η εκπαίδευση αποτελούν τους κύριους μοχλούς για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία, ενώ, ταυτόχρονα, η έλλειψη ολοκληρωμένων πολιτικών παρέμβασης στους τομείς αυτούς αποτελεί μία από τις κύριες αιτίες του κοινωνικού αποκλεισμού.

Όσον αφορά τη νομοθεσία, οι ακρογωνιαίοι λίθοι του ρυθμιστικού πλαισίου για την αντιμετώπιση των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο είναι δύο συνταγματικές διατάξεις που βρίσκονται στο άρθρο 4 και στο άρθρο 25 του Συντάγματος της Ελλάδας. Η πρώτη κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας και η δεύτερη την αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου.

Σύμφωνα με το άρθρο 4, *"1. Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου. 2. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις"*. Η ισότητα λαμβάνει τη μορφή της αναλογικής ισότητας, η οποία απαγορεύει την αυθαίρετη διαφοροποίηση μεταξύ ομοειδών καταστάσεων (διανεμητική δικαιοσύνη). Αν και το Σύνταγμα αναφέρεται μόνο στην ισότητα των πολιτών ενώπιον του νόμου, είναι σαφές ότι κατοχυρώνει και την ισότητα του νόμου έναντι των πολιτών.

Σύμφωνα με το άρθρο 25, *"1. Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους της κοινωνίας, καθώς και η αρχή του κράτους πρόνοιας κατοχυρώνονται από το κράτος. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να εξασφαλίζουν την απρόσκοπτη και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν για τις σχέσεις μεταξύ ατόμων που θεωρούνται κατάλληλες. Οι πάσης φύσεως*



Co-funded by
the European Union

περιορισμοί που μπορούν να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά σύμφωνα με το Σύνταγμα πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού, και να τηρούν την αρχή της αναλογικότητας. 2. Η αναγνώριση και η προστασία των θεμελιωδών και αναφαίρετων δικαιωμάτων του ανθρώπου από το κράτος αποσκοπεί στην επίτευξη της κοινωνικής πρόοδου σε συνθήκες ελευθερίας και δικαιοσύνης".

Το νομικό πλαίσιο και οι πολιτικές γύρω από την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρία διέπονται κυρίως από τον νόμο 4483/2017, ο οποίος θεσπίζει μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Το προεδρικό διάταγμα 6/1996 θεσπίστηκε σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/654/ΕΟΚ και ζητεί τη λήψη μέτρων στον χώρο εργασίας για την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων με αναπηρία και τη διευκόλυνση της πρόσβασής τους στην απασχόληση και το επάγγελμα. Μπορεί σαφώς να χρησιμοποιηθεί σε συνδυασμό με το άρθρο 10 του νόμου 3304/2005, το οποίο προβλέπει ότι ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου τα άτομα με αναπηρία να έχουν πρόσβαση στην απασχόληση, να εξελίσσονται επαγγελματικά και να συμμετέχουν στην επαγγελματική κατάρτιση ("μέτρα εύλογων προσαρμογών"). Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί σε συνδυασμό με το άρθρο 2 του νόμου 3996/2011, το οποίο ορίζει το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) ως υπεύθυνο για τον έλεγχο της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 19 του νόμου 3304/2005 και σύμφωνα με το άρθρο 10 του νόμου 3304/2005. Ισχύει τόσο για όσους τοποθετήθηκαν χάρη στο νόμο 2643/1998 όσο και για όσους δεν τοποθετήθηκαν.

Ο νόμος 2643/1998 (άρθρο 3, ΦΕΚ 220/Α', δημοσιεύθηκε: 28/09/1998) θεσπίζει σύστημα ποσόστωσης για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στον στενό δημόσιο (άρθρο 2) και στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (άρθρο 3) βάσει του άρθρου 22§1 και του άρθρου 21§6 του Συντάγματος. Ο νόμος προβλέπει ότι το 5% του συνόλου των κενών θέσεων εργασίας που θα προκηρυχθούν από κάθε δημόσια επιχείρηση (με περισσότερους από 50 υπαλλήλους), νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, οργανισμό τοπικής αυτοδιοίκησης και νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που προσλαμβάνει προσωπικό μέσω του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Πολιτικού Προσωπικού προορίζεται για άτομα με αναπηρία. Το αντίστοιχο ποσοστό για τις ελληνικές επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζόμενους είναι 8%. Άτομα με ελάχιστο ποσοστό αναπηρίας 50%, τα οποία είναι εγγεγραμμένα στα μητρώα ανέργων της ΔΥΠΑ, περνούν από ειδική διαδικασία πρόσληψης.

Σε μια προσπάθεια εξορθολογισμού της αντικειμενικότητας του συστήματος ποσοστώσεων, ο νόμος προωθεί τα προσόντα που σχετίζονται με τις γνώσεις και εισάγει το σύστημα μοριοδότησης των κοινωνικών κριτηρίων, όπως η οικογενειακή και οικονομική κατάσταση. Πιο συγκεκριμένα, τα κριτήρια αυτά είναι η ηλικία, τα προσόντα (πτυχία), το ποσοστό αναπηρίας, η οικογενειακή κατάσταση και η οικονομική κατάσταση.

Οι μεταγενέστερες νομοθετικές παρεμβάσεις (νόμος κατά των διακρίσεων 4443/2016, νόμος 3699/2008 για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία και νόμος 4765/2021) εκσυγχρόνισαν τις



Co-funded by
the European Union

σχετικές διατάξεις και τις προσαρμοσαν στις νεότερες συνθήκες της αγοράς εργασίας. Τα αποτελέσματα, ωστόσο, όπως αποτυπώνονται στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, δείχνουν ότι απαιτείται περαιτέρω μεταρρύθμιση και εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου όσον αφορά το εθνικό σύστημα ποσόστωσης για τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις.

Ο νόμος 4019/2011 είναι ο πρώτος νόμος που θεσμοθετεί την Κοινωνική Οικονομία στην Ελλάδα και υποδεικνύει τι πρέπει να είναι ένας αστικός συνεταιρισμός (Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση - ΚΟΙΝΣΕΠ). Επιδιώκει να διευκολύνει την πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης και την επαγγελματική ενεργοποίηση σημαντικών τμημάτων του πληθυσμού, καταπολεμώντας τις διακρίσεις και τον κοινωνικό αποκλεισμό, παρέχοντας σύγχρονες, ποιοτικές κοινωνικές υπηρεσίες, εξελίσσοντας τους υφιστάμενους μη βιώσιμους φορείς κοινωνικής προστασίας και πρόνοιας, σε κοινωνικές επιχειρήσεις.

Επιπλέον, ο νόμος 4488/2017, γνωστός και ως νόμος για την "Προσβασιμότητα και την Απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία", θεσπίζει διατάξεις για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένου του τομέα GLAM. Βάσει του νόμου αυτού, οι εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα με περισσότερους από 50 εργαζόμενους υποχρεούνται να απασχολούν ποσοστό ατόμων με αναπηρία ίσο με τουλάχιστον 5% του εργατικού τους δυναμικού. Υποχρεούνται επίσης να παρέχουν εύλογες προσαρμογές για να διασφαλίσουν ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν ίσες ευκαιρίες στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών πρόσληψης και πρόσληψης. Ο νόμος παρέχει επίσης κίνητρα στους εργοδότες να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων φορολογικών ελαφρύνσεων, επιχορηγήσεων και επιδοτήσεων για την προσαρμογή των χώρων εργασίας και του εξοπλισμού. Καθιερώνει ένα εθνικό μητρώο ατόμων με αναπηρία, το οποίο τηρείται από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και χρησιμοποιείται για την αντιστοίχιση των ατόμων που αναζητούν εργασία με αναπηρία με δυνητικούς εργοδότες.

Ακολουθούν βασικές πτυχές του νομικού πλαισίου και των πολιτικών στην Ελλάδα:

Μη διάκριση και ίση μεταχείριση: σε όλες τις πτυχές της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των προσλήψεων, των προαγωγών και των συνθηκών εργασίας. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν εύλογες προσαρμογές, ώστε τα άτομα με αναπηρία να μπορούν να έχουν πρόσβαση και να εκτελούν τα εργασιακά τους καθήκοντα.

Σύστημα ποσοτώσεων απασχόλησης: Η Ελλάδα έχει ένα σύστημα ποσοτώσεων απασχόλησης γνωστό ως "Υποχρέωση απασχόλησης ατόμων με αναπηρία" (Ergasia se Atoma me Efhēmidia). Οι εργοδότες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα με 50 ή περισσότερους εργαζόμενους υποχρεούνται να διατηρούν ένα συγκεκριμένο ποσοστό του εργατικού δυναμικού τους για άτομα με αναπηρία. Η ποσόστωση αυτή ορίζεται επί του παρόντος στο 3% του συνολικού εργατικού δυναμικού.

Επαγγελματική αποκατάσταση και στήριξη της απασχόλησης: Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) παρέχει προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης και υπηρεσίες υποστήριξης



Co-funded by
the European Union

της απασχόλησης για άτομα με αναπηρία. Τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν επαγγελματική κατάρτιση, υπηρεσίες τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας και οικονομική βοήθεια για προσαρμογές στο χώρο εργασίας.

Υποστηριζόμενη απασχόληση: Τα προγράμματα υποστηριζόμενης απασχόλησης αποσκοπούν στη διευκόλυνση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα αυτά παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη, καθοδήγηση στην εργασία και βοήθεια στην ένταξη στον χώρο εργασίας.

Προσβασιμότητα: Η ελληνική νομοθεσία τονίζει την ανάγκη για προσβασιμότητα στον εργασιακό χώρο. Οι εργοδότες υποχρεούνται να εξασφαλίζουν εύλογα μέτρα προσβασιμότητας, όπως προσβάσιμες εγκαταστάσεις, υποστηρικτικές τεχνολογίες και υποστήριξη της επικοινωνίας, ώστε να διευκολύνουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό.

Παροχές και κοινωνική ασφάλιση: Τα άτομα με αναπηρία που δεν μπορούν να εργαστούν ή αντιμετωπίζουν σημαντικούς περιορισμούς στην εργασία τους μπορεί να δικαιούνται διάφορα επιδόματα και διατάξεις κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων επιδομάτων αναπηρίας, υγειονομικής κάλυψης και άλλων υπηρεσιών κοινωνικής υποστήριξης.

Εκπαίδευση και κατάρτιση χωρίς αποκλεισμούς: Η Ελλάδα προωθεί την εκπαίδευση και κατάρτιση χωρίς αποκλεισμούς για την προετοιμασία των ατόμων με αναπηρία για την απασχόληση. Καταβάλλονται προσπάθειες για να εξασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση και στις ευκαιρίες δια βίου μάθησης, επιτρέποντας στα άτομα να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες και προσόντα για την αγορά εργασίας.

Συγκριτική σύνοψη

Η CRPD έχει δράση σε όλα τα συμμετέχοντα στην έρευνα έθνη, επειδή όλα την επικύρωσαν. Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Κύπρου δημιούργησε το Τμήμα για την Κοινωνική Ένταξη των Ατόμων με Αναπηρία, το οποίο είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της CRPD. Κατά τη διάρκεια του 2020 τα κύρια προβλήματα και οι προκλήσεις με την κατάσταση της αναπηρίας στη Λιθουανία παρέμειναν αμετάβλητα, παρά τη βελτίωση της γενικής κατάστασης. Στην Ιταλία υπάρχουν διάφορα ζητήματα με το σύστημα που χρησιμοποιείται για τη συλλογή στατιστικών στοιχείων σχετικά με τα άτομα με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Ο μηχανισμός αυτός πρέπει να βελτιωθεί προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η απαίτηση του νόμου αριθ. 68/1999 (άρθρο 21) για την υποβολή διετών εκθέσεων από το Υπουργείο Κοινωνικών Πολιτικών στο Κοινοβούλιο τηρείται με συνέπεια και εγκαίρως.

Στην Ελλάδα υπάρχει νομοθεσία και το Σύνταγμα προβλέπει ίση μεταχείριση για όλα τα άτομα, ωστόσο, παραμένουν βασικές προκλήσεις: η στήριξη στην κοινότητα και η αποϊδρυματοποίηση ως δύο μείζονες προβληματισμοί για την ανάπτυξη πολιτικής και τη χρηματοδότηση σχετικά με τις αναπηρίες. Η διασφάλιση του δικαιώματος στην ανεξάρτητη ζωή είναι σημαντική από τη σκοπιά των ατόμων με αναπηρία, καθώς επηρεάζει άμεσα την ικανότητα πρόσβασης στην εργασία, την εκπαίδευση και τη συμμετοχή στην κοινότητα. Το κύριο ζήτημα στην Αυστρία είναι ότι η πολιτική

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανakλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της OeAD-GmbH. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.



Co-funded by
the European Union

και οι πολιτικές για την αναπηρία εξακολουθούν να θεωρούνται δευτερεύουσες και δεν αντιμετωπίζονται ως θέμα γενικής πολιτικής. Μόνο εν μέρει (αν όχι καθόλου) εφαρμόζονται πραγματικά οι διατάξεις της CRPD του ΟΗΕ και οι συστάσεις της επιτροπής. Ως αποτέλεσμα, τα άτομα με αναπηρία εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην αυστριακή κοινωνία σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία, τα οποία θα μπορούσαν να γίνουν πολύ χειρότερα στο περιβάλλον του COVID-19.

2.2 Κοινωνική πολιτική και πολιτική αγοράς εργασίας για τα άτομα με αναπηρία

Οι διαφορές στην παραγωγικότητα, οι αδυναμίες της αγοράς εργασίας λόγω προκαταλήψεων και διακρίσεων και τα αντικίνητρα που προκαλούνται από τα συστήματα αποζημίωσης της αναπηρίας είναι μερικοί μόνο από τους παράγοντες που επηρεάζουν την πορεία των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας (2, 17-19). Πολλά κράτη έχουν θεσπίσει νόμους κατά των διακρίσεων λόγω αναπηρίας προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα της αγοράς εργασίας και να προωθήσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Αναμένεται ότι η τήρηση της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων θα αυξήσει την πρόσβαση στην επίσημη οικονομία και θα έχει ευρύτερα κοινωνικά οφέλη. Επιπλέον, αρκετά έθνη εφαρμόζουν συγκεκριμένες πολιτικές, όπως ποσοστώσεις, με στόχο την ενίσχυση των προοπτικών εργασίας για τα άτομα με αναπηρία (20). Η επαγγελματική κατάρτιση, η παροχή συμβουλών, η υποστήριξη στην αναζήτηση εργασίας και η τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας αποτελούν παραδείγματα υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης και απασχόλησης που μπορούν να βελτιώσουν ή να αποκαταστήσουν την ικανότητα ενός ατόμου με αναπηρία να ανταγωνίζεται στην αγορά εργασίας και να προωθήσουν την ένταξη.

Τα άτομα με αναπηρία μπορούν να βελτιώσουν ή να ανακτήσουν τις ικανότητές τους να ανταγωνίζονται στην αγορά εργασίας με τη βοήθεια υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης και απασχόλησης, όπως επαγγελματική κατάρτιση, συμβουλευτική, τοποθέτηση και βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας. Οι υπηρεσίες αυτές διευκολύνουν επίσης την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ο κύριος μοχλός πίσω από όλα αυτά είναι η αλλαγή της εργασιακής συμπεριφοράς. Παγκόσμια έκθεση για την αναπηρία

Η φράση "εργατικό δυναμικό" αναφέρεται σε όλα τα άτομα σε ηλικία εργασίας που είναι ικανά, πρόθυμα και προσιτά στην εργασία (23). Ο όρος "άνεργοι" περιλαμβάνει όσους δεν απασχολούνται αλλά αναζητούν ούτως ή άλλως εργασία. Οι ακόλουθες μεταβλητές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση της εργασιακής κατάστασης ενός ατόμου με αναπηρία: Το ποσοστό απασχόλησης είναι το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που απασχολείται- το ποσοστό ανεργίας είναι ο αριθμός των ανέργων που αντιπροσωπεύεται ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού.

Το ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού που είναι οικονομικά ενεργός, είτε εργάζεται είτε είναι άνεργος, είναι γνωστό ως ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (22). Ο δείκτης απασχόλησης μετράει πόσα άτομα με αναπηρία απασχολούνται σε σύγκριση με το πόσοι άνθρωποι γενικά απασχολούνται (World Disability Report, 2017).



Co-funded by
the European Union

Η συμμετοχή στην αγορά εργασίας, η οποία ενισχύει την κοινωνική ένταξη, αποτελεί βασικό παράγοντα για την ένταξη στην κοινωνία. Εκτός από τη συνεισφορά στην κοινωνία, η απασχόληση ανοίγει την πόρτα στην ανεξαρτησία και παρέχει την ευκαιρία να λάβει παροχές κοινωνικής ασφάλισης. Μόνο το 50,8% των ατόμων με αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση απασχολούνται, σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωπαϊκού Φόρουμ για την Αναπηρία (EDF), σε πλήρη αντίθεση με το 74,8% των ατόμων χωρίς αναπηρία.

Σε σύγκριση με τους άνδρες και τις γυναίκες χωρίς αναπηρία, οι οποίοι είχαν ποσοστά εργασίας 64,9% και 29,9%, αντίστοιχα, οι άνδρες με αναπηρία είχαν ποσοστά απασχόλησης 52,8% και οι γυναίκες με αναπηρία είχαν ποσοστά απασχόλησης 19,6%, σύμφωνα με ανάλυση των αποτελεσμάτων της Παγκόσμιας Έρευνας Υγείας για 51 έθνη. Σε 27 χώρες, τα άτομα σε ηλικία εργασίας με αναπηρία αντιμετώπιζαν σημαντικά μειονεκτήματα στην αγορά εργασίας και φτωχότερα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας από ό,τι τα άτομα σε ηλικία εργασίας χωρίς αναπηρία, σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) (2). Το ποσοστό απασχόλησής τους ήταν, κατά μέσο όρο, 44%, το οποίο ήταν χαμηλότερο από εκείνο των ατόμων χωρίς αναπηρία (75%). Το ποσοστό αδράνειας ήταν περίπου 2,5 φορές μεγαλύτερο μεταξύ των ατόμων χωρίς αναπηρία (49% έναντι 20%, αντίστοιχα).

Αυστρία

Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο του 2021 θα επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από την εφαρμογή των κύριων στοιχείων για το επόμενο αυστριακό εθνικό σχέδιο δράσης για την αναπηρία 2022-2030 (για παράδειγμα, όσον αφορά την απασχόληση, την κοινωνική ένταξη και την εκπαίδευση). Πολιτικές με μεγάλες δυνατότητες επιτυχίας δεν θα εφαρμοστούν χωρίς επαρκή χρηματοδότηση, συντονισμό και καθορισμό των ρόλων, καθώς και χωρίς δείκτες και συστηματική συλλογή δεδομένων

Περίπου το 15% των Αυστριακών έχουν μόνιμη αναπηρία. Υπάρχουν ακριβή στοιχεία για τα άτομα με αναπηρία που τυγχάνουν νομικής προστασίας (τα χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν: βαθμός αναπηρίας τουλάχιστον 50%, δεν βρίσκονται σε εκπαίδευση, μέγιστο 65 ετών). Ο αριθμός τους έχει σχεδόν διπλασιαστεί από το 1990 (ένας λόγος είναι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης). Το 2020 υπήρχαν 121.889 δικαιούχοι άτομα με αναπηρία στην Αυστρία. Από τα δικαιούχα άτομα με αναπηρία, 3.709 ήταν αυτοαπασχολούμενοι, 59.925 εργαζόμενοι και 14.588 άνεργοι (wko.at).

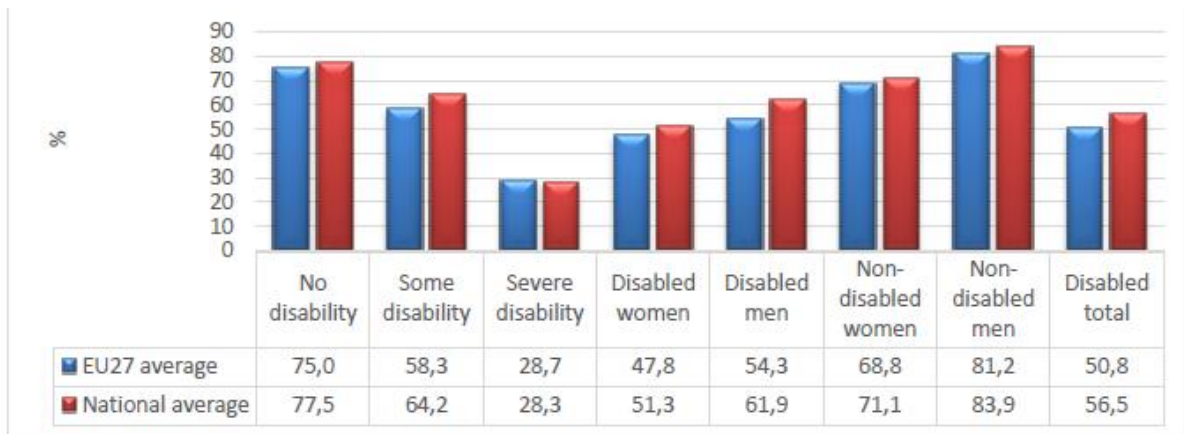
Η συμμετοχή στην ανοικτή αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι δύσκολη για τα άτομα με αναπηρία, ιδίως για τα άτομα που έχουν πιο σοβαρές αναπηρίες ή έχουν πληγεί από την επιδημία COVID-19. Είναι αδύνατο να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων παρεμβάσεων λόγω της έλλειψης ολοκληρωμένων δεδομένων σχετικά με την εργασιακή κατάσταση των ατόμων με αναπηρίες.

Η επίσημη αξιολόγηση του αυστριακού επιχειρησιακού προγράμματος για την εφαρμογή του ΕΚΤ διαπίστωσε ότι η ενσωμάτωση των θεμάτων προσβασιμότητας και αναπηρίας στις πρωτοβουλίες του ΕΚΤ ήταν αποτυχημένη. Σύμφωνα με την αξιολόγηση, δεν υπάρχει επαρκής δομή ή γνώση για την εφαρμογή της ενσωμάτωσης της αναπηρίας ως οριζόντιου στόχου, όπως προβλεπόταν. Τόσο η

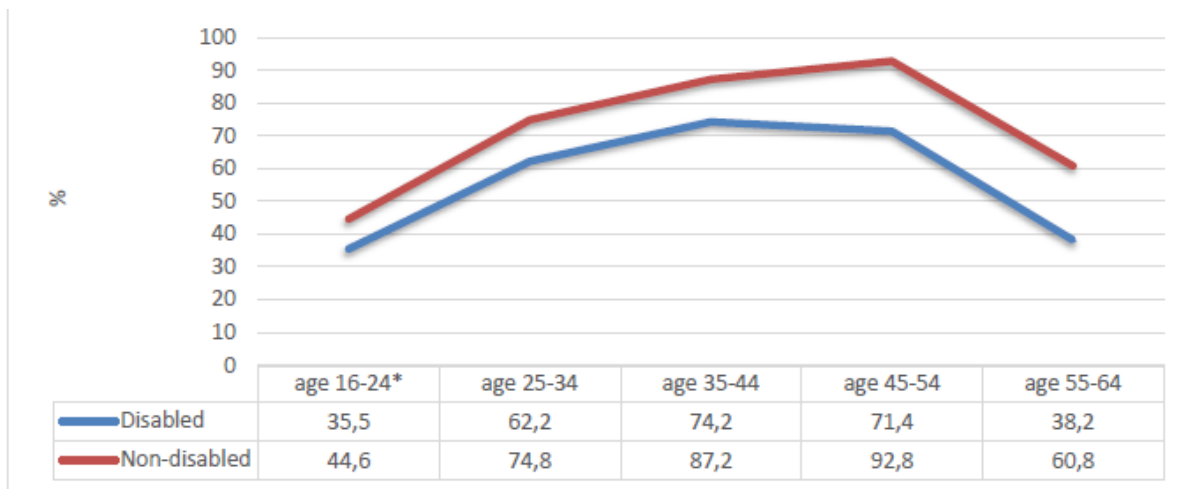


αξιολόγηση του ΕΚΤ όσο και η αξιολόγηση του ΕΣΠΑ συνιστούν ενδεδειγμένη συλλογή δεδομένων και έρευνα σε θέματα που αφορούν τα άτομα με αναπηρία.

Τα στοιχεία από το EU-SILC δείχνουν ότι στην Αυστρία, το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία ήταν 56,5% το 2018, σε σύγκριση με 77,5% για τα άτομα χωρίς αναπηρία και 5,8 μονάδες υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ27. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ένα εκτιμώμενο χάσμα στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία της τάξης των 21 ποσοστιαίων μονάδων (μέσος όρος χάσματος στην ΕΕ27: 24,2, βλ. πίνακες 1-3).

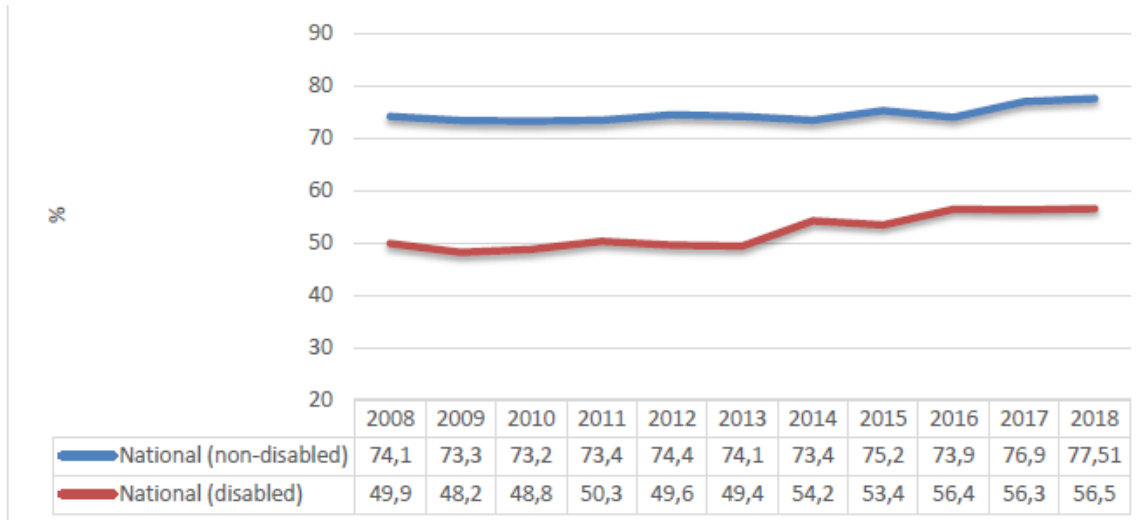


Πίνακας 1: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (ηλικίας 20-64 ετών) Πηγή: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία



Πίνακας 2: Ποσοστά απασχόλησης στην Αυστρία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Πίνακας 1: Αυστρία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία

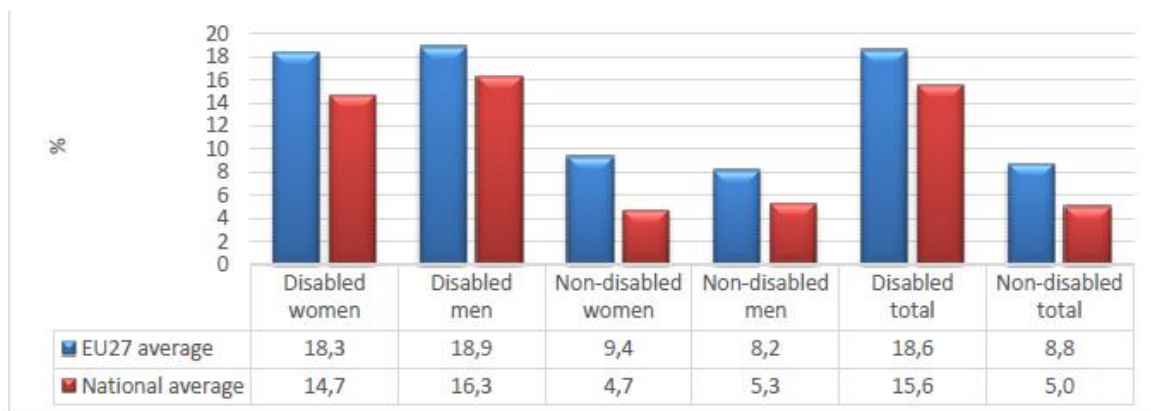
Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της OeAD-GmbH. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

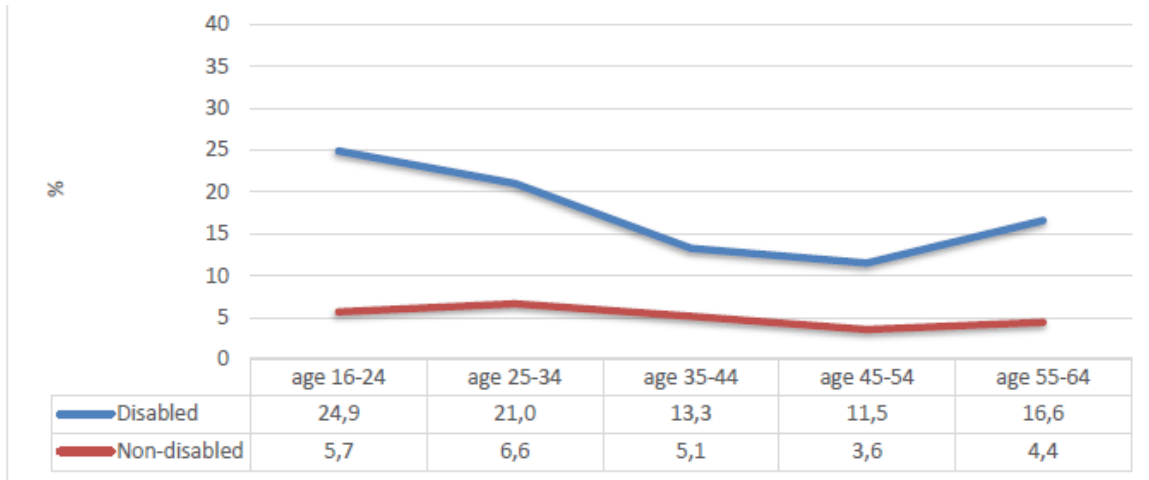
Πίνακας 3: Εθνικές τάσεις στα ποσοστά απασχόλησης, ανά κατάσταση αναπηρίας (ηλικίας 20-64 ετών).
Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία

Τα ίδια στοιχεία δείχνουν ότι το 2018 υπήρχαν 15,6% και 5,0% άνεργοι, αντίστοιχα (βλ. Πίνακες 4-6). Η Αυστρία έχει μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων με αναπηρίες από τον μέσο όρο των 27 χωρών της ΕΕ, σύμφωνα με τα στοιχεία του SILC της ΕΕ (άτομα που αναφέρουν δραστηριότητες).





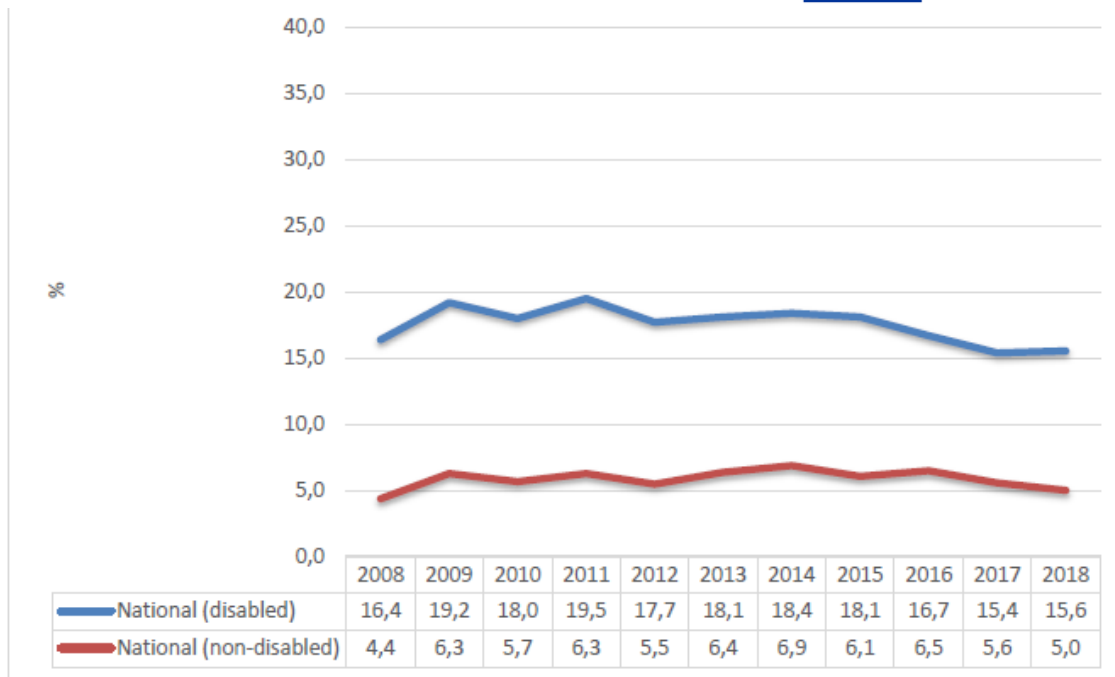
Πίνακας 4: Ποσοστά ανεργίας ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Αυστρία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία



Πίνακας 5: Ποσοστά ανεργίας στην Αυστρία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛ: Αυστρία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία



Co-funded by
the European Union



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Πίνακας 6: Εθνικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας, ανάλογα με την κατάσταση της αναπηρίας (20-64 ετών) Πηγή: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Αυστρία

Η διαφορά στην απασχόληση μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και των ατόμων χωρίς αναπηρία παρουσιάζεται με τη μεγαλύτερη απόκλιση στο ηλικιακό εύρος 55 έως 64 ετών. Σε σύγκριση με τα νεότερα άτομα με αναπηρία, τα ηλικιωμένα άτομα με αναπηρία (ή βλάβες στην υγεία) έχουν σημαντικά υψηλότερες πιθανότητες ανεργίας.

Κύπρος

Στην Κύπρο, το Τμήμα Κοινωνικής Ένταξης Ατόμων με Αναπηρίες (DSIPD) και το Τμήμα Εργασίας είναι δύο οργανισμοί του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (MLWSI) που παρέχουν προγράμματα για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρίες στο εργατικό δυναμικό. Τα αποτελέσματα της απασχόλησης σε σχέση με τα σχέδια και τις δράσεις ήταν τα εξής, σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του DSIPD για το 20198:

- Αποτελέσματα του νόμου Ν.146(Ι)/2009 του 2009 σχετικά με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία στον ευρύτερο δημόσιο τομέα:9 Το 2018 προσλήφθηκαν επιπλέον 30 άτομα με αναπηρία, με αποτέλεσμα ο συνολικός αριθμός των ατόμων με αναπηρία που εργάζονται στον δημόσιο και ευρύτερο τομέα να ανέλθει σε 185 (140 στην εκπαίδευση, 7 στη δημόσια διοίκηση, 6 στη μόνιμη ωρομίσθια δημόσια διοίκηση και 19 σε άλλους τομείς).
- Ο πίνακας Α (βλ. παράρτημα 7.1.3 στο δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου 2020-2021) συνοψίζει τα αποτελέσματα των προγραμμάτων για



Co-funded by
the European Union

την αναπηρία που αφορούν την αγορά εργασίας για τα προηγούμενα πέντε έτη.10 Το DSIPD προσφέρει δύο ακόμη προγράμματα για την αγορά εργασίας ειδικά για την αναπηρία που απευθύνονται σε οργανώσεις ατόμων με αναπηρία, για τα οποία δεν υποβλήθηκαν αιτήσεις το 2019. Αυτά περιλαμβάνουν πρωτοβουλίες για τη χρηματοδότηση ΜΚΟ που σχετίζονται με την αναπηρία, επαγγελματίες που εργάζονται με άτομα με αναπηρία και προγράμματα κατάρτισης και για τους δύο.

πολλά άτομα με αναπηρία, ιδίως εκείνα που δεν έχουν αναγνωρισμένο πτυχίο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, δεν θα επωφεληθούν από την εφαρμογή του περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρία στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Ειδικές Διατάξεις) Νόμου του 2009 (Ν.146(Ι)/2009)18. Ενώ τα ποσοστά ανεργίας φαίνεται να έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια, υπάρχουν ορισμένα νομικά εμπόδια που δυσχεραίνουν τις προσπάθειες για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία. Η επέκταση του νόμου περί ποσοτώσεων στον ιδιωτικό τομέα και η ενίσχυση του νομικού ορισμού των εύλογων προσαρμογών κατά την εκτέλεση είναι δύο εμπόδια. Τα εναλλακτικά εκπαιδευτικά πιστοποιητικά ή οι απαλλαγές πρέπει να γίνουν ευρύτερα αποδεκτά. Επιπλέον, δεν υπάρχουν πολλά εστιασμένα προγράμματα κατάρτισης που οδηγούν σε θέσεις εργασίας για άτομα με αναπηρίες. Τα υπάρχοντα προγράμματα είναι σχετικά εξειδικευμένα, με ελάχιστα στοιχεία για την αποτελεσματικότητά τους (μόνο μετρήσεις συμμετεχόντων) και καμία απόδειξη για τη βιωσιμότητά τους. Παρά την εισαγωγή της, η καινοτομία των κοινωνικών επιχειρήσεων δεν χρησιμοποιείται πλέον. Παρόλο που οι προαναφερθείσες ανησυχίες και προτάσεις έχουν κοινοποιηθεί στις αρμόδιες αρχές από διάφορα μέρη, δεν έχουν ακόμη ενσωματωθεί, ούτε στην ανάπτυξη του δεύτερου και του τρίτου Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Αναπηρία, ούτε έχουν συζητηθεί και αξιολογηθεί.

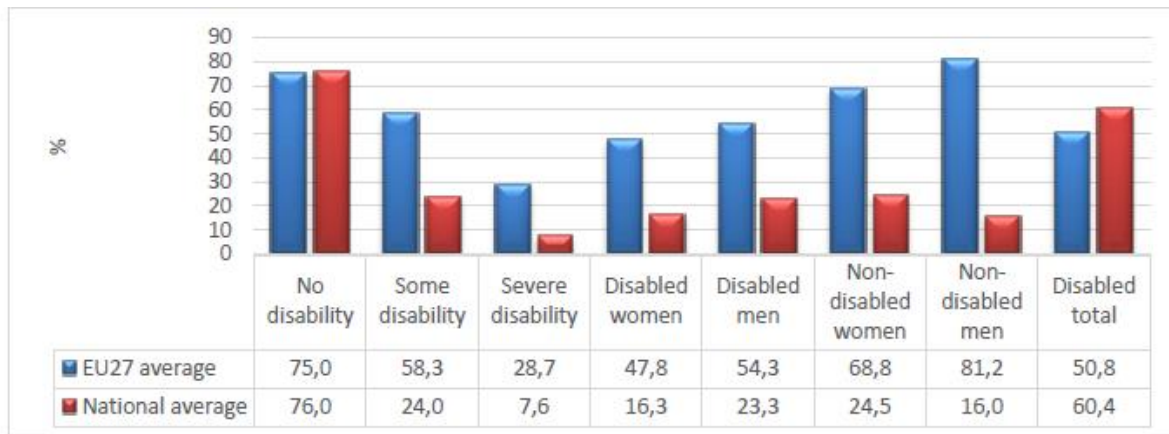
Οι υποψήφιοι της ποσόστωσης αναμένεται να διαθέτουν όλα τα σχετικά με τη θέση διαπιστευτήρια, συχνά συμπεριλαμβανομένου του απολυτηρίου αναγνωρισμένου από το κράτος λυκείου, καθώς και να είναι σε θέση να επιτύχουν σε οποιεσδήποτε γραπτές ή προφορικές εξετάσεις είναι απαραίτητες. Πολλά άτομα με αναπηρία αποκλείονται από τους κανονισμούς αυτούς, καθώς δεν αναγνωρίζονται τα διαπιστευτήρια των αποφοίτων ειδικών σχολείων, ειδικών μονάδων ή γενικών σχολείων με καθεστώ παρατηρητή. Ακόμη και στις περιπτώσεις που τα άτομα με αναπηρία έχουν την ευκαιρία να υποβάλουν αίτηση για μια θέση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, πρέπει να περάσουν από τη διαδικασία αξιολόγησης.

Η επιφύλαξη για τα "εύλογα μέτρα" που αναφέρεται στον νόμο για τα άτομα με αναπηρία (. 127(Ι)/2000, στον κατάλογο θεμάτων της επιτροπής του ΟΗΕ (Φεβρουάριος 2017) και στον κοινωνικό πυλώνα της ΕΕ22 εξαρτάται από οικονομικές εκτιμήσεις, δίνοντας στους εργοδότες το νομικό περιθώριο να αποφύγουν τις νομικές τους υποχρεώσεις έναντι των ατόμων με αναπηρία.23 Σύμφωνα με τον νόμο, τα "εύλογα μέτρα" μπορούν να εφαρμοστούν μόνο στον βαθμό που δεν επιβάλλουν άδικη οικονομική επιβάρυνση στον εν λόγω εργοδότη. Όπως αναφέρεται στο άρθρο 5(γ)72(Ι)2(δ), η ύπαρξη δικαιολογεί επίσης τη φιλανθρωπική προσφορά και άλλες επιλογές δωρεάς έναντι των κρατικών υποχρεώσεων. Η Παγκύπρια Συμμαχία για την Αναπηρία υποστήριξε στην Εισήγησή της προς την 24 ότι

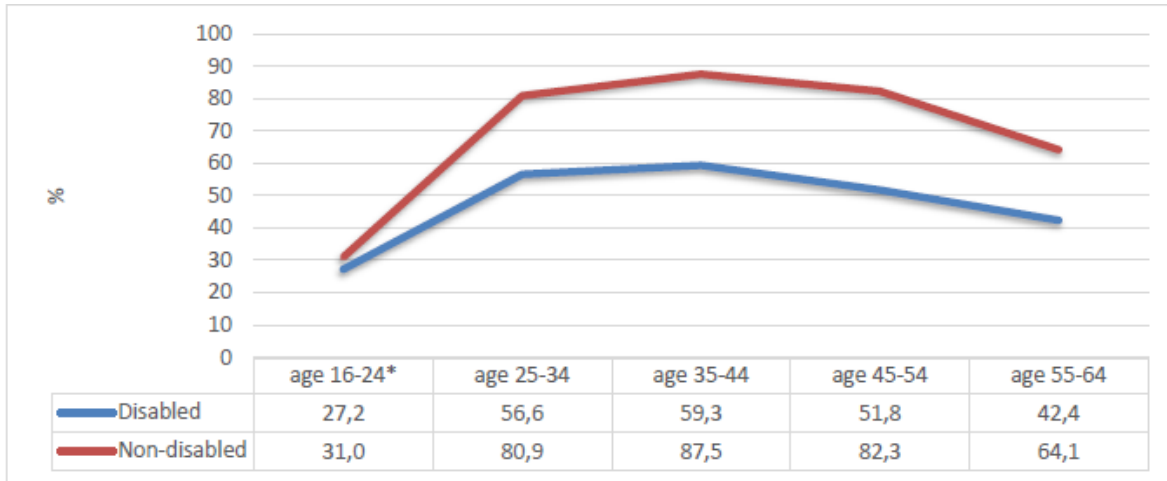


η πλειοψηφία των ΥΠΠ είχε εκφράσει την απογοήτευσή της για το γεγονός ότι η πραγματική εφαρμογή του Νόμου δεν λαμβάνει υπόψη τις νομικές υποχρεώσεις για την παροχή εύλογων διευκολύνσεων σε δυνητικούς εργαζόμενους με αναπηρία.

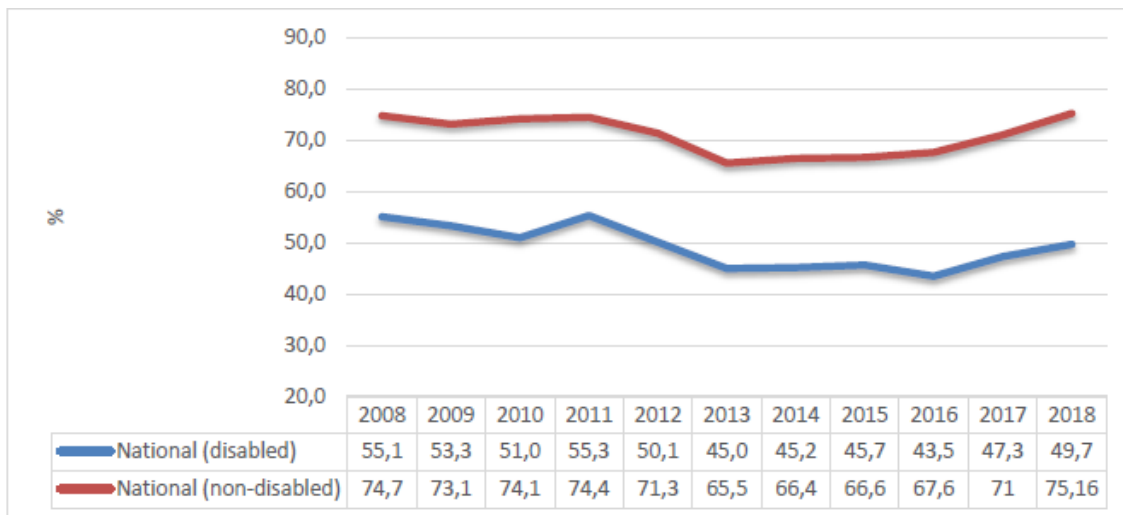
Τα στοιχεία από το EU-SILC δείχνουν ότι το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο ήταν 49,7% το 2018, το οποίο είναι περίπου -1,1 μονάδες χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ27 και οδηγεί σε ένα εκτιμώμενο χάσμα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία περίπου 25 ποσοστιαίων μονάδων (μέσος όρος χάσματος ΕΕ27: 24,2, βλ. πίνακες 7-9). Συγκριτικά, το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα χωρίς αναπηρία στην Κύπρο ήταν 75,2% το 2018.



Πίνακας 7: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: Πίνακας 1: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος



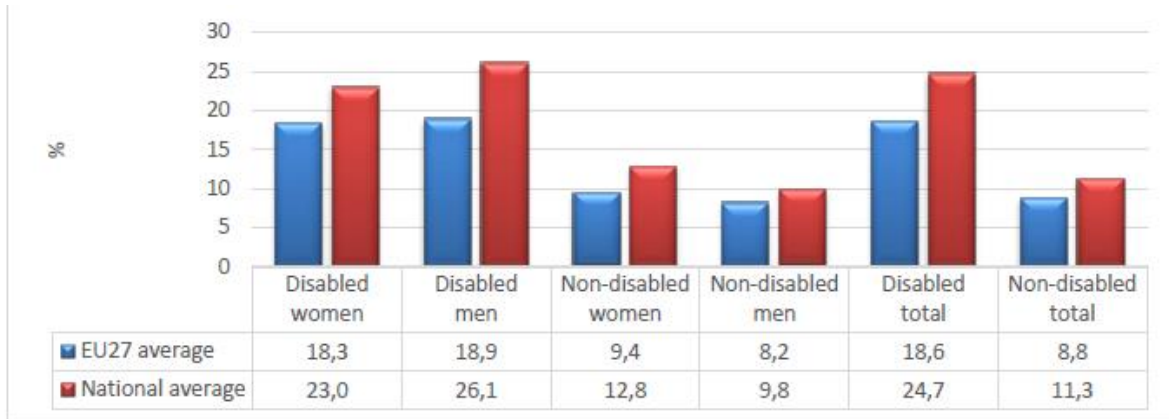
Πίνακας 8: Ποσοστά απασχόλησης στην Κύπρο, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Πίνακας 1: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος



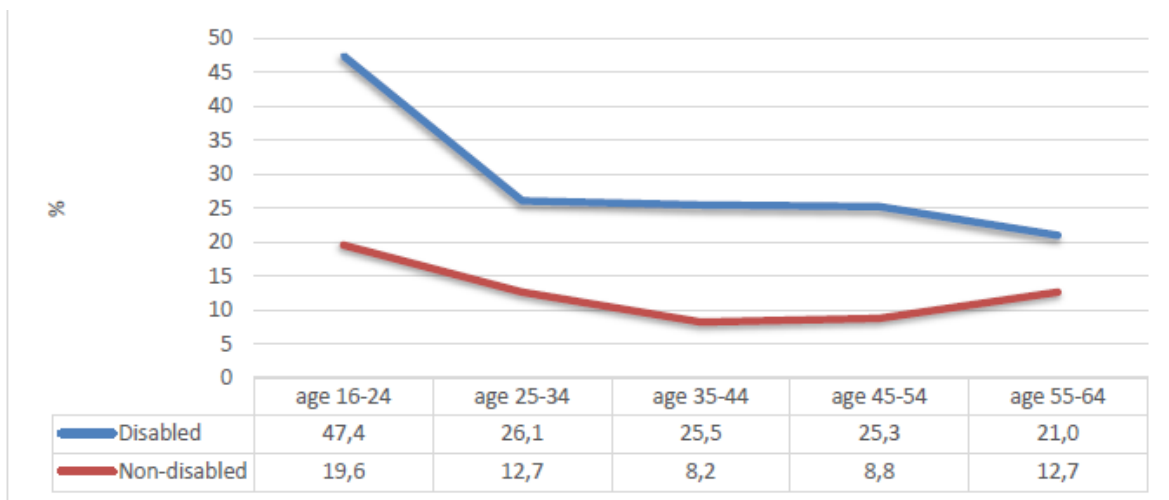
Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Πίνακας 9: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος

Τα ίδια στοιχεία δείχνουν ότι το 2018 τα ποσοστά ανεργίας ήταν 24,7% και 11,3% αντίστοιχα (βλ. Πίνακες 10-12) και ότι το ποσοστό οικονομικής δραστηριότητας στην Κύπρο για τα άτομα με αναπηρία ήταν 66,0%, σε σύγκριση με 84,7% για όλους τους άλλους. Στους αντίστοιχους πίνακες του παραρτήματος, οι δείκτες αυτοί αναλύονται ανά φύλο και ηλικία.



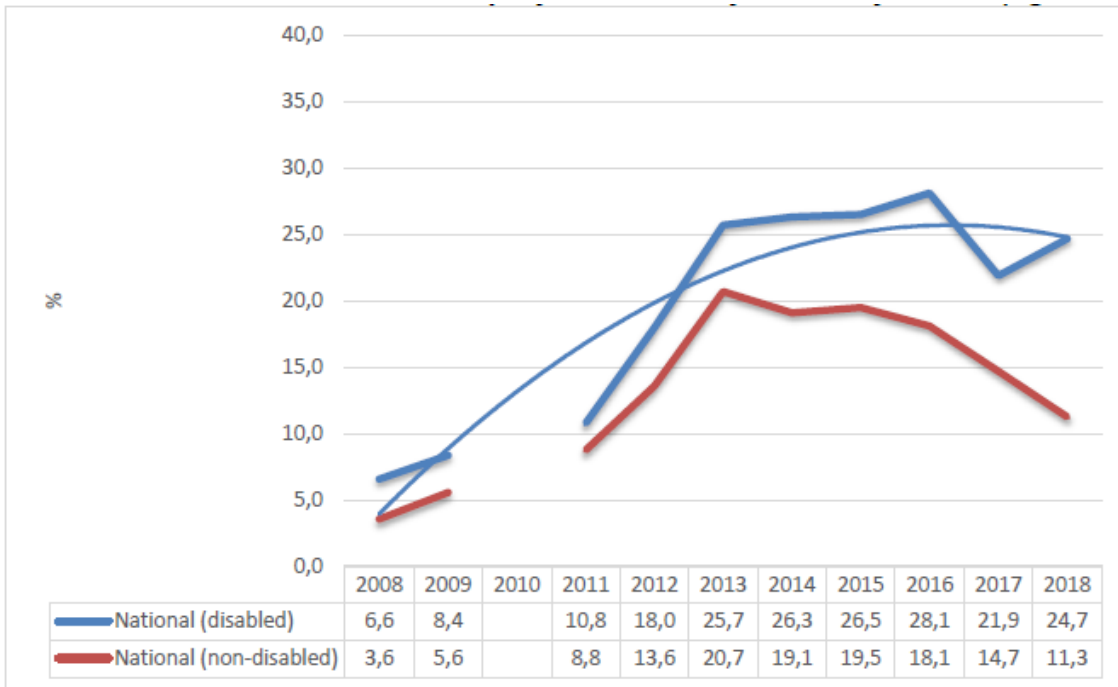
Πίνακας 10: Ποσοστά ανεργίας ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος



Πίνακας 11: Ποσοστά ανεργίας στην Κύπρο, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος



Co-funded by
the European Union



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Πίνακας 12: Εθνικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας, ανά κατάσταση αναπηρίας (ηλικίας 20-64 ετών).
Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Κύπρος

Η Μελέτη Εργατικού Δυναμικού της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου, καθώς και ο δικτυακός τόπος και η Ετήσια Έκθεση του Υπουργείου, παρέχουν στατιστικά στοιχεία⁷ για την αγορά εργασίας, τα οποία τηρούνται από το Παρατηρητήριο της Αγοράς Εργασίας, το οποίο υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας. Ωστόσο, ούτε αυτά τα στοιχεία ούτε το σχετικό ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε σε όλη τη μελέτη περιέχουν πληροφορίες σχετικά με τις αναπηρίες. Σύμφωνα με την παράγραφο 54 του άρθρου 27 της CRPD του ΟΗΕ, η Επιτροπή του ΟΗΕ συνέστησε το 2017 στο συμβαλλόμενο κράτος "να συλλέγει δεδομένα σχετικά με την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, με ανάλυση κατά φύλο, ηλικία και είδος αναπηρίας". Ως εκ τούτου, από αυτή την άποψη, είναι αδύνατο να συνοψίσουμε και να προσδιορίσουμε την τρέχουσα κατάσταση της εργασίας και της ανεργίας των ατόμων με αναπηρία στην Κύπρο.

Λιθουανία

Παρά τη βελτίωση των γενικών συνθηκών, τα βασικά ζητήματα και οι ανησυχίες σχετικά με την κατάσταση της αναπηρίας στη Λιθουανία παρέμειναν και το 2020 (Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Λιθουανία) :

- Μόνο το 29% των ατόμων με αναπηρία σε ηλικία εργασίας συμμετέχουν στην αγορά εργασίας.
- Η Λιθουανία (43,6%) έχει το τρίτο υψηλότερο ποσοστό κοινωνικού αποκλεισμού και φτώχειας μεταξύ των χωρών της ΕΕ για τα άτομα με αναπηρία.

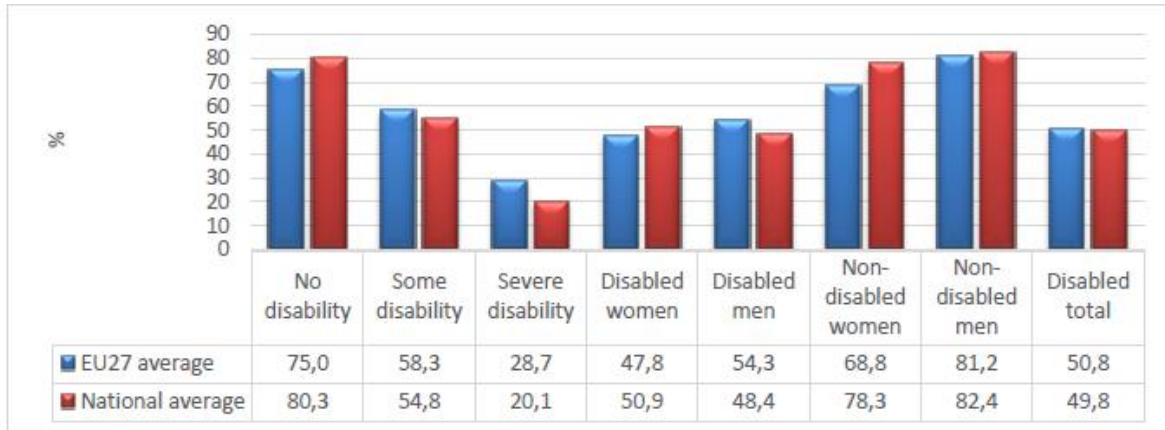


- Κατά την περίοδο 2019-2020, η λιθουανική κυβέρνηση βασίστηκε κυρίως στην αύξηση της κοινωνικής βοήθειας για τη μείωση της φτώχειας.
- Η διαδικασία αποϊδρυματοποίησης έχει καθυστερήσει περισσότερο από δύο χρόνια.
- Μόνο το 19% των 340 εγκαταστάσεων υγειονομικής περίθαλψης είναι πλήρως προσβάσιμες σε άτομα με ειδικές ανάγκες.
- Ο αριθμός των μαθητών στα ειδικά σχολεία παραμένει αμετάβλητος.

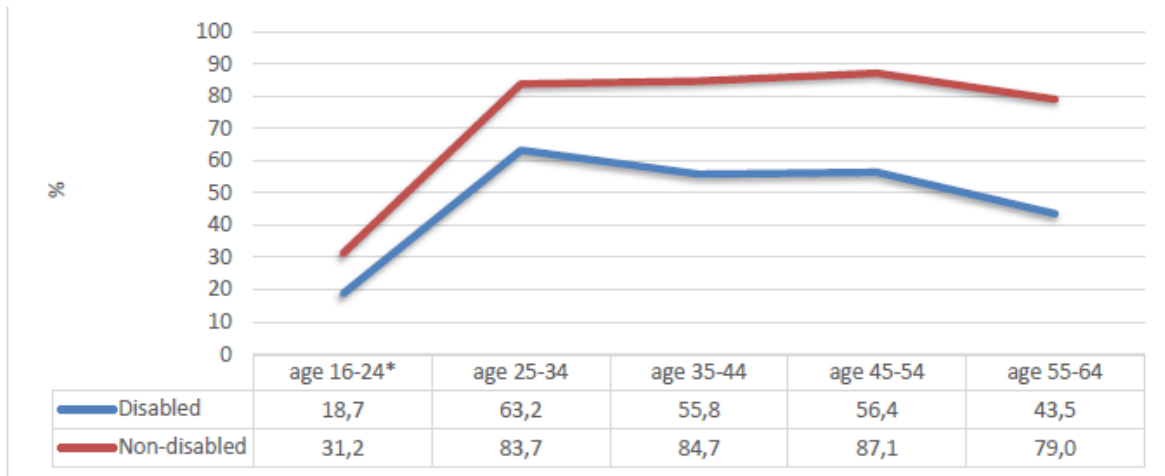
Για την καταπολέμηση της φτώχειας, τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής της Λιθουανίας για την περίοδο 2019-2020 βασίζονται κυρίως στις κοινωνικές παροχές και δεν ευθυγραμμίζονται με τις αρχές του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων ή τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης. Λόγω έλλειψης χρημάτων και προσβασιμότητας, η πλειονότητα των ατόμων με αναπηρία δεν θα μπορέσει να χρησιμοποιήσει τις νέες κοινωνικές υπηρεσίες (προσωπικός βοηθός, υποβοηθούμενη απασχόληση και βοήθεια υποστήριξης κατά την εργασία).

Η κυβέρνηση έδωσε προτεραιότητα σε έξι σημαντικά μέτρα το 2018. Τα 3 από αυτά αφορούν τη σχολική εκπαίδευση. Η δεκαετία του 2020 αφιερώθηκε στη συνέχιση των έργων που είχαν προτεραιότητα στην εκπαιδευτική μεταρρύθμιση και η Λιθουανία επέδειξε τεράστια προθυμία στο ΕΠΑ5 του 2018 να μετασχηματίσει τη γενική κατάσταση στην εκπαίδευση. Ωστόσο, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η εκπαιδευτική μεταρρύθμιση είναι απίθανο να έχει σημαντικό αντίκτυπο στα αποτελέσματα και τις ευκαιρίες σχολικής εκπαίδευσης για τα άτομα με αναπηρία. Η πλειονότητα των μεταρρυθμίσεων αποσκοπεί στην αύξηση των αμοιβών των εκπαιδευτικών, στη συγχώνευση των πανεπιστημίων και στη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος.

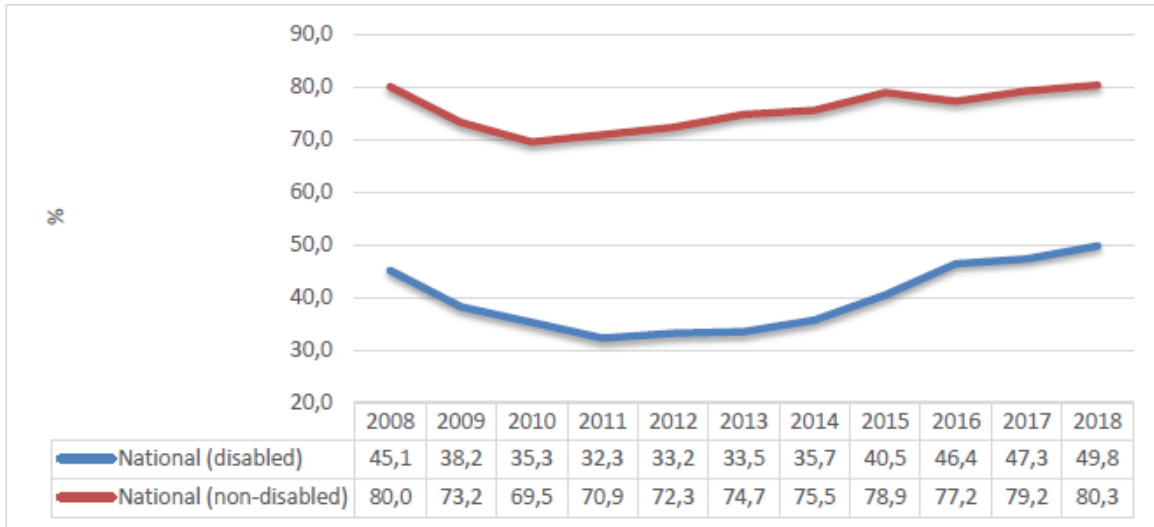
Σύμφωνα με στοιχεία από το EU-SILC, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στη Λιθουανία ήταν 49,8% το 2018, σε σύγκριση με 80,3% για τα άτομα χωρίς αναπηρία. Το ποσοστό αυτό είναι κατά μία μονάδα χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ27, αλλά εξακολουθεί να οδηγεί σε ένα σημαντικό χάσμα στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία της τάξης των 31 ποσοστιαίων μονάδων (έναντι ενός μέσου όρου χάσματος της ΕΕ27 της τάξης των 24,2, βλ. πίνακες 13-15).



Πίνακας 13: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: Πίνακας 1: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία.



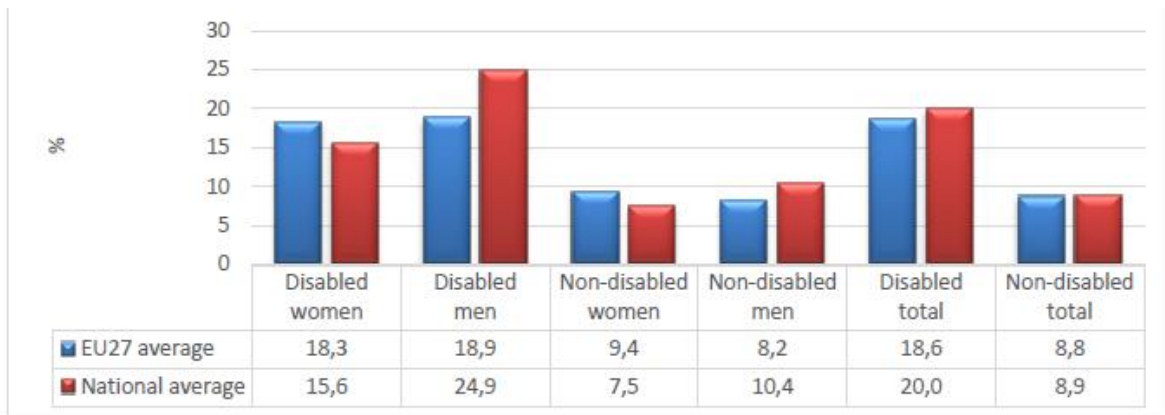
Πίνακας 14: Ποσοστά απασχόλησης στη Λιθουανία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Πίνακας 1: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Λιθουανία



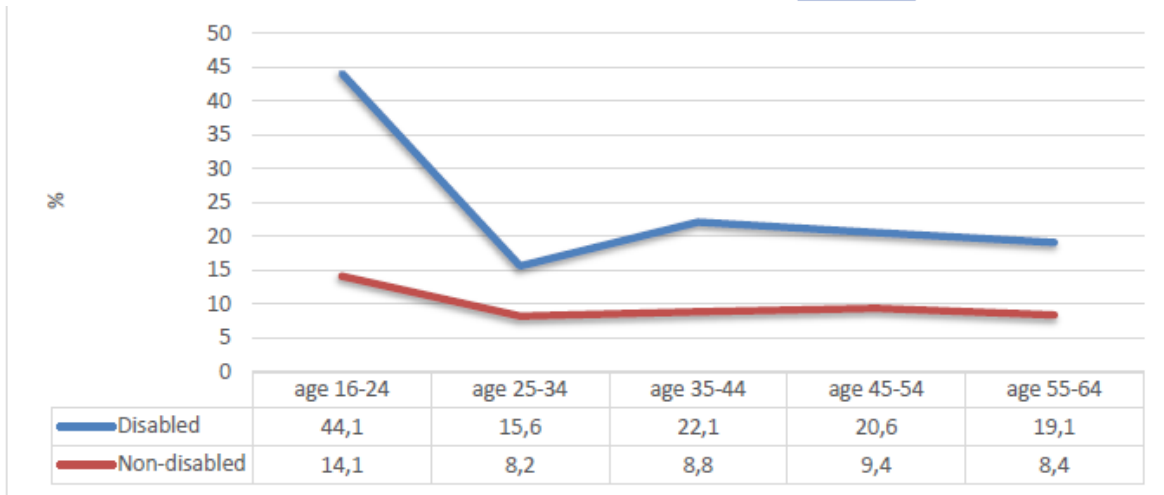
Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Πίνακας 15: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: Πίνακας 1: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία.

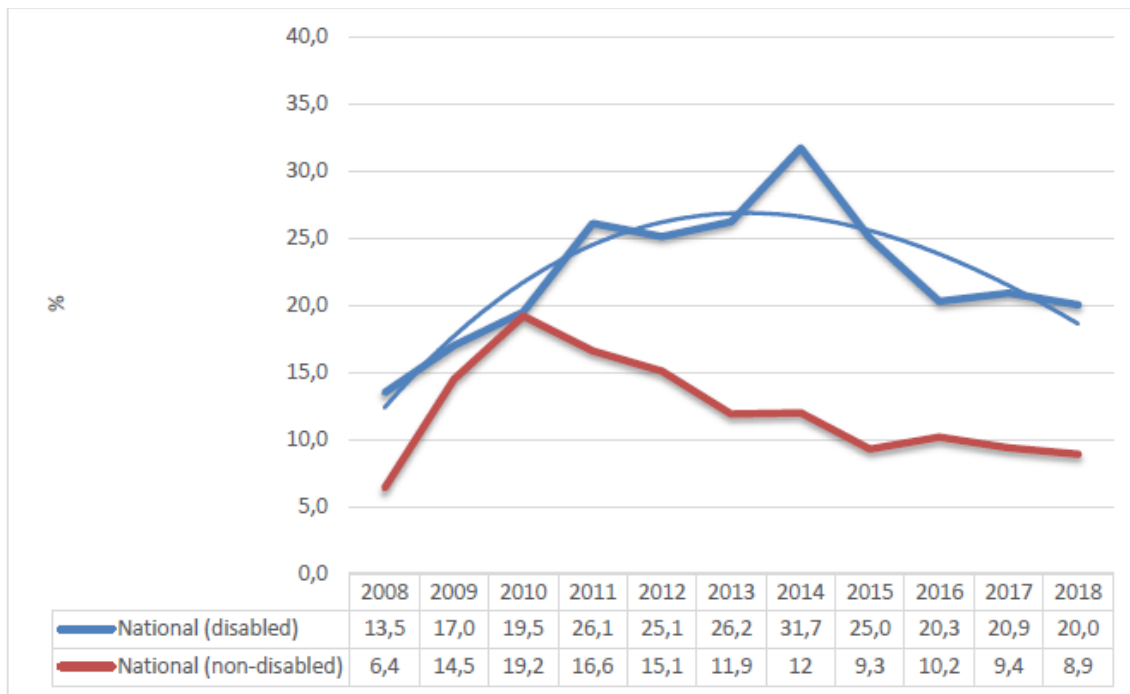
Σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, τα ποσοστά ανεργίας ήταν 20,0% και 8,9% το 2018 (βλ. Πίνακες 16-18), ενώ στη Λιθουανία, το ποσοστό οικονομικής δραστηριότητας για τα άτομα με αναπηρία ήταν 62,2%, έναντι 88,2% για όλους τους άλλους. Στους αντίστοιχους πίνακες του παραρτήματος, οι δείκτες αυτοί αναλύονται ανά φύλο και ηλικία.



Πίνακας 16: Ποσοστά ανεργίας ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Λιθουανία



Πίνακας 17: Ποσοστά ανεργίας στη Λιθουανία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛ: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Λιθουανία



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Πίνακας 18: Εθνικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας, ανά κατάσταση αναπηρίας (ηλικίας 20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Λιθουανία: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Λιθουανία



Co-funded by
the European Union

Η κυβέρνηση της Λιθουανίας προέβη σε προσαρμογές για την εφαρμογή των συστάσεων της επιτροπής CRPD του ΟΗΕ (2016) και των εκθέσεων ανά χώρα (2020) στις ακόλουθες νομοθετικές πράξεις:

- Νόμος για την απασχόληση,
- Νόμος για τις κοινωνικές επιχειρήσεις,
- Εργατικός κώδικας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας.

Ο νόμος για τις κοινωνικές επιχειρήσεις έχει υποστεί σημαντικές αναθεωρήσεις, αλλά οι συνολικές συνθήκες δεν έχουν αλλάξει σημαντικά. Μόνο το 29% των ατόμων εργάσιμης ηλικίας στη Λιθουανία που καταγράφηκαν ως άτομα με περιορισμένη ικανότητα απασχόλησης απασχολούνταν (σε αντίθεση με την εκτίμηση της ΕΕ-SILC για την απασχόληση σε ποσοστό 208% για τα άτομα με σοβαρούς περιορισμούς δραστηριότητας). Ο αριθμός των κοινωνικών επιχειρήσεων μειώθηκε από 173 το 2019 σε 149 το 2020.

Σύμφωνα με τα διοικητικά στοιχεία των υπηρεσιών απασχόλησης του Υπουργείου Κοινωνικής Ασφάλισης και Εργασίας, 6.779 από τα 46.798 άτομα με περιορισμένη ικανότητα εργασίας που απασχολούνταν στα τέλη Ιουλίου 2019 εργάζονταν σε κοινωνικές επιχειρήσεις. Αυτό δείχνει ότι μόλις το 29% των 158.729 εγγεγραμμένων ατόμων σε ηλικία εργασίας απασχολούνταν. Κάθε χρόνο, 158,18 άτομα απασχολούνταν σε υφιστάμενους (προσαρμοσμένους) χώρους εργασίας.

Τον Σεπτέμβριο του 2019, η Λιθουανία αναθεώρησε τη νομοθεσία της για τις κοινωνικές επιχειρήσεις υπό το πρίσμα των σημερινών συνθηκών. Οι προσαρμογές αυτές έγιναν προκειμένου να εξισωθούν οι όροι ανταγωνισμού για τα άτομα με αναπηρία που αναζητούν απασχόληση τόσο στις κοινωνικές επιχειρήσεις όσο και στην ανοικτή αγορά εργασίας. Η Λιθουανία αναθεώρησε επίσης τον Σεπτέμβριο του 2019 τον νόμο της για την απασχόληση και προσέφερε πρόσθετες υπηρεσίες στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένης της υποβοηθούμενης απασχόλησης και της υποστήριξης κατά την εργασία.

Ιταλία

Η δομή του ιταλικού συστήματος πρόνοιας έχει σημαντικό αντίκτυπο στη θέση των ατόμων με αναπηρία στη χώρα αυτή. Λόγω του μεγάλου αριθμού των φορέων που είναι υπεύθυνοι για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των παρεμβάσεων πρόνοιας, το σύστημα αυτό είναι πλέον πολύ κατακερματισμένο. Τα δικαιώματα συχνά παραβιάζονται στην πραγματική ζωή (ή δεν επιβάλλονται επαρκώς) ως αποτέλεσμα αυτού του κατακερματισμού. Κορυφαία προτεραιότητα είναι η εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου και καλά συντονισμένου συστήματος κοινωνικής προστασίας που θα περιλαμβάνει τις εδαφικές αρχές και θα έχει σαφή εθνικό προσανατολισμό.

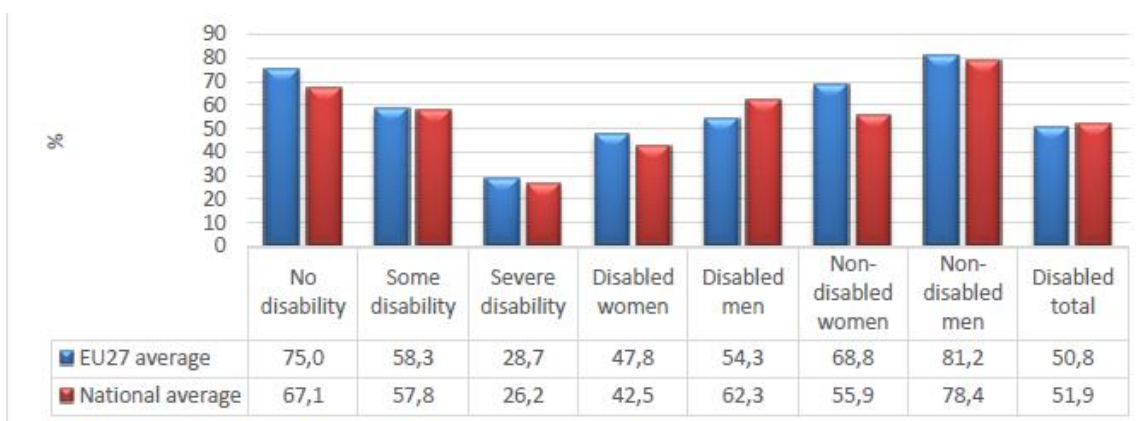
Υπάρχουν διάφορα προβλήματα με το σύστημα που χρησιμοποιείται για τη συλλογή στατιστικών στοιχείων σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες στην αγορά εργασίας. Ο μηχανισμός αυτός πρέπει να βελτιωθεί προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η απαίτηση του νόμου αριθ. 68/1999 (άρθρο 21) για την υποβολή διετών εκθέσεων στο Κοινοβούλιο από το Υπουργείο Κοινωνικών Πολιτικών τηρείται με



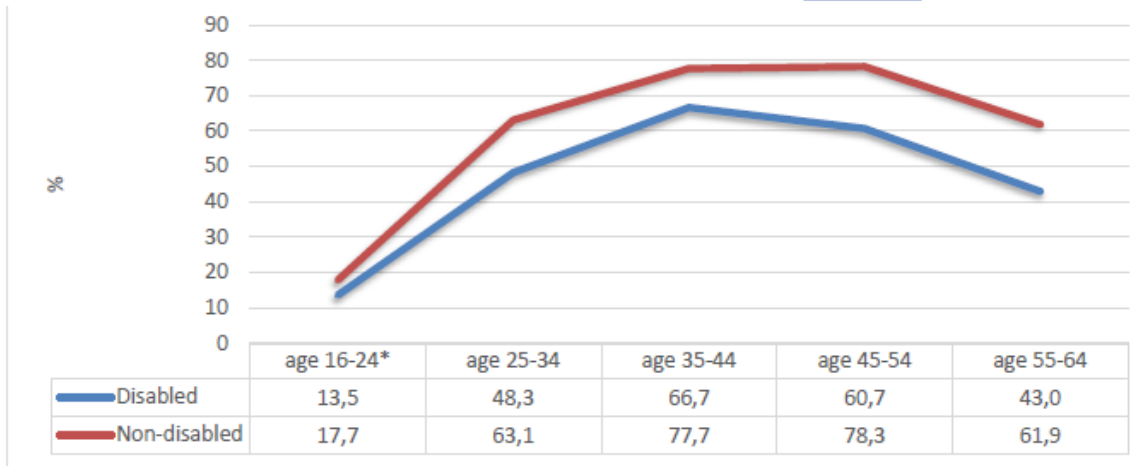
συνέπεια και εγκαίρως. Από επιχειρησιακή άποψη, είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλιστεί ότι οι εικονικοί χώροι εργασίας είναι πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμοι, ιδίως υπό το πρίσμα της συνεχιζόμενης έκτακτης ανάγκης του Covid-19. Από την άποψη αυτή, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι το νομοθετικό διάταγμα αριθ. 76/2020 (επίσης γνωστό ως "Misure Urgenti Per La Semplificazione e L'Innovazione Digitale" και αργότερα μετονομάστηκε σε νόμο αριθ. 120/2020), το οποίο αύξησε την υποχρέωση χρήσης προσβάσιμων ηλεκτρονικών μέσων, επεκτείνοντάς την σε ιδιωτικούς φορείς που προσφέρουν σχετικές υπηρεσίες στο κοινό.

Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Ιταλοί με αναπηρίες στην αγορά εργασίας είναι αποτέλεσμα μιας ευρείας και περίπλοκης κατάστασης που έχει επιδεινωθεί πρόσφατα. Υπάρχουν ορισμένα προβλήματα με το ιταλικό σύστημα συλλογής δεδομένων σχετικά με την απασχόληση και τις αναπηρίες (που περιγράφονται στο προσάρτημα 7.1.3). Ωστόσο, όπως αναφέρει η ISTAT, "η δυναμική της αγοράς εργασίας επηρεάστηκε, ακόμη περισσότερο από ό,τι το προηγούμενο τρίμηνο, από τις σημαντικές διαταραχές που προκάλεσε η έκτακτη υγειονομική ανάγκη" κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2020. Οι ώρες εργασίας αποκάλυψαν σημαντική μείωση της εισροής εργασίας σε σύγκριση τόσο με το προηγούμενο τρίμηνο (-13,1%) όσο και με το συγκρίσιμο τρίμηνο του 2019 (-20,0%).

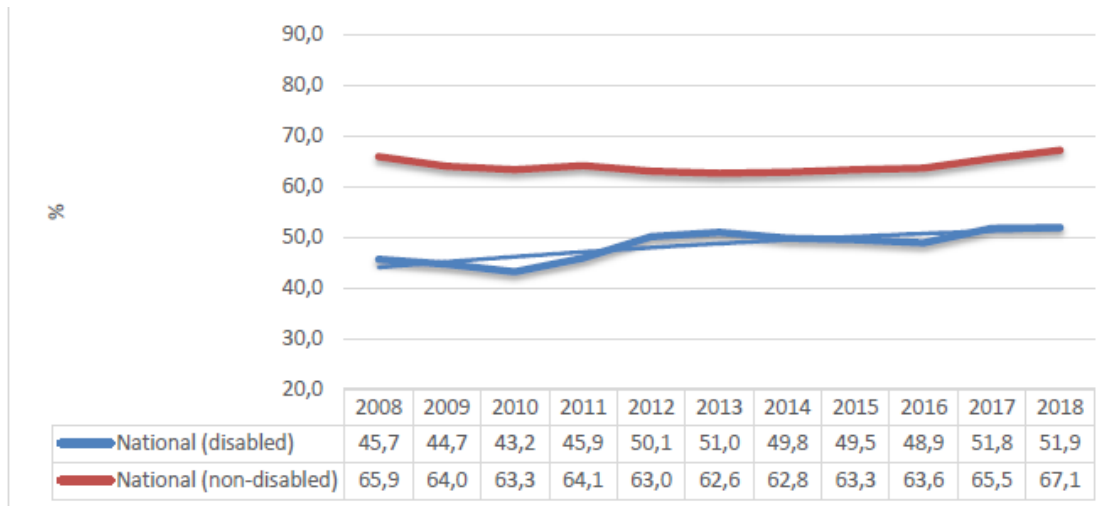
Τα στοιχεία από το EU-SILC δείχνουν ότι το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ιταλία ήταν 51,9% το 2018, το οποίο είναι 1,1 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ27 και οδηγεί σε ένα εκτιμώμενο χάσμα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία περίπου 15 ποσοστιαίες μονάδες (μέσος όρος χάσματος της ΕΕ27: 24,2, βλ. πίνακες 19-21). Αυτό έρχεται σε αντίθεση με το ποσοστό απασχόλησης 67,1% της χώρας για τα άτομα χωρίς αναπηρία.



Πίνακας 19: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (ηλικίας 20-64 ετών) Πηγή: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία



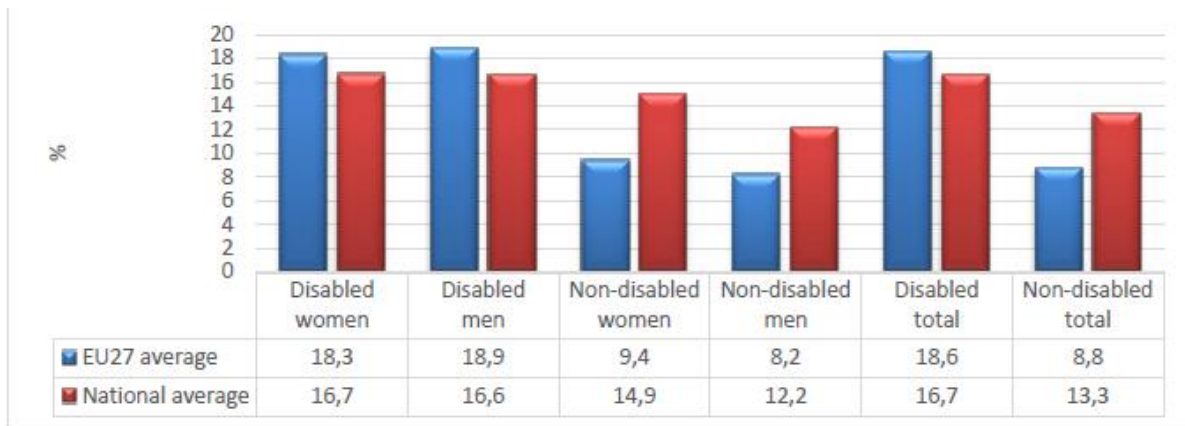
Πίνακας 20: Ποσοστά απασχόλησης στην Ιταλία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Πίνακας 1: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία



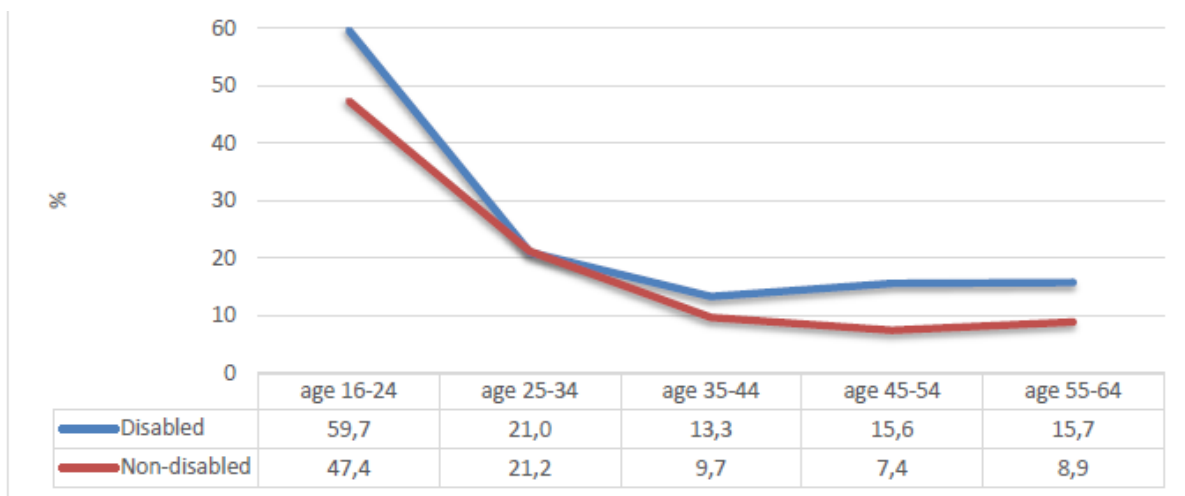
Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Πίνακας 21: Εθνικές τάσεις στα ποσοστά απασχόλησης, ανά κατάσταση αναπηρίας (ηλικίας 20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία

Τα ίδια στοιχεία δείχνουν ότι το 2018 το ποσοστό των ανέργων ήταν 16,6% και 13,3% αντίστοιχα (βλ. πίνακες 22-24) και ότι το ποσοστό οικονομικής δραστηριότητας για τα άτομα με αναπηρία στην Ιταλία ήταν 62,3%, έναντι 77,5% για όλους τους άλλους. Στους αντίστοιχους πίνακες του παραρτήματος, οι δείκτες αυτοί κατανομούνται ανά φύλο και ηλικία. Τα πρότυπα αυτά ταιριάζουν με το τρέχον στάδιο της ακραίας οικονομικής συρρίκνωσης, με μείωση του ΑΕΠ κατά 12,8% από τρίμηνο σε τρίμηνο.



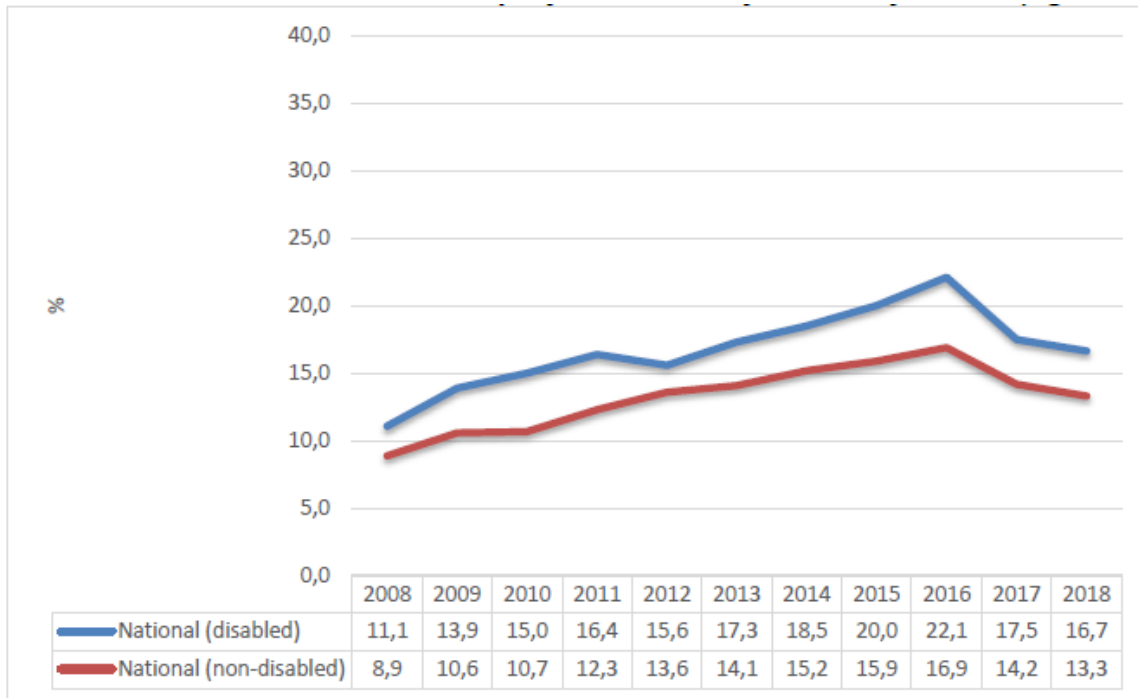
Πίνακας 22: Ποσοστά ανεργίας ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία



Πίνακας 23: Ποσοστά ανεργίας στην Ιταλία, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛ: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία



Co-funded by
the European Union



Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Πίνακας 24: Εθνικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας, ανά κατάσταση αναπηρίας (ηλικίας 20-64 ετών)
Πηγή: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ιταλία

Το βιβλίο "Γνωρίζοντας τον κόσμο της αναπηρίας: άνθρωποι, σχέσεις και θεσμοί" μόλις δημοσιεύθηκε ως ηλεκτρονικό βιβλίο από το Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT). Τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν για το ηλεκτρονικό βιβλίο καταδεικνύουν ότι εξακολουθούν να υπάρχουν πολλές προκλήσεις για τα άτομα με αναπηρία που προσπαθούν να εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό.

Σύμφωνα με την Κοινή Έκθεση της Επιτροπής της ΕΕ για την Απασχόληση 2023 (σελ. 35), η Ιταλία συγκαταλέγεται μεταξύ των κρατών μελών με καλύτερες επιδόσεις όσον αφορά το χάσμα απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία, το οποίο συγκαταλέγεται μεταξύ των δεικτών που συγκρίνουν την αποτελεσματικότητα των μέτρων κοινωνικής προστασίας και ένταξης που έχει υιοθετήσει κάθε χώρα. Ωστόσο, η Ιταλία συγκαταλέγεται επίσης μεταξύ των κρατών με τις χειρότερες επιδόσεις όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης, το ποσοστό ανεργίας, το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας, την αύξηση του κατά κεφαλήν GDHI (οι οποίοι είναι οι δείκτες που περιγράφουν την αποτελεσματικότητα των μέτρων για την προώθηση δίκαιων συνθηκών εργασίας) και το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων (το οποίο είναι ένας από τους δείκτες που μετρά τις ίσες ευκαιρίες).

Σύμφωνα με τα εθνικά στοιχεία που παρέχονται από το ISTAT (Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής) στην έκθεση *Γνωρίζοντας τον κόσμο της αναπηρίας 2019* (στα ιταλικά: *Conoscere il mondo della disabilità 2019*), η οποία βασίζεται σε στοιχεία που συλλέχθηκαν μεταξύ 2002 και 2015, στην Ιταλία υπάρχουν



Co-funded by
the European Union

περίπου 3.100.000 άτομα με αναπηρία (2/3 γυναίκες και 1/3 άνδρες, 5,2% του συνολικού πληθυσμού), εκ των οποίων 1.500.000 άτομα ηλικίας άνω των 75 ετών, τα οποία δεν θεωρούνται πλέον σε ηλικία εργασίας (το όριο ορίζεται στα 65 έτη). Εστιάζοντας στον πληθυσμό με αναπηρία μεταξύ 15 και 64 ετών (περίπου 700.000 μονάδες), η έκθεση διευκρινίζει ότι: μόνο το 31,3% απασχολείται (ενώ το ποσοστό απασχόλησης μεταξύ των ατόμων χωρίς αναπηρία είναι 58%)- το 3,6% έχει χαρακτηριστεί ως φοιτητής- το 12,6% δεν είναι σε θέση να εργαστεί λόγω της σοβαρότητας των περιορισμών του- το 34,4% είτε ασχολείται μόνο με μη αμειβόμενη εργασία κατ' οίκον, είτε έχει ήδη συμπληρώσει τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ακόμη και αν είναι κάτω των 65 ετών, είτε δεν ενδιαφέρεται να αναζητήσει καθόλου εργασία.

Το υπόλοιπο 18,1% (περίπου 120.000) αναζητά ενεργά εργασία, η πλειοψηφία των οποίων ζει σε μία από τις νότιες περιοχές της χώρας, οι οποίες είναι οι φτωχότερες και λιγότερο ανεπτυγμένες από άποψη υπηρεσιών πρόνοιας. Ενώ, γενικά, σχεδόν τα μισά από τα απασχολούμενα άτομα με αναπηρία εργάζονται σε δημόσιο φορέα, τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης (18,9%) εντοπίζονται στις νότιες περιφέρειες (Σικελία, Σαρδηνία, Καλαβρία, Basilicata, Απουλία, Molise, Abruzzo, Καμπανία), ενώ τα υψηλότερα στις κεντρικές (42,2%) και βόρειες περιφέρειες (37,4%). Η μεγάλη πλειονότητα των ατόμων με αναπηρία απασχολείται στη δημόσια διοίκηση (κατά μέσο όρο 49,7% άτομα με σοβαρούς περιορισμούς έναντι 41,3% άτομα χωρίς αναπηρία) και στον τρίτο τομέα (κατά μέσο όρο 27% άτομα με σοβαρούς περιορισμούς έναντι 32,3% άτομα χωρίς αναπηρία).

Ελλάδα

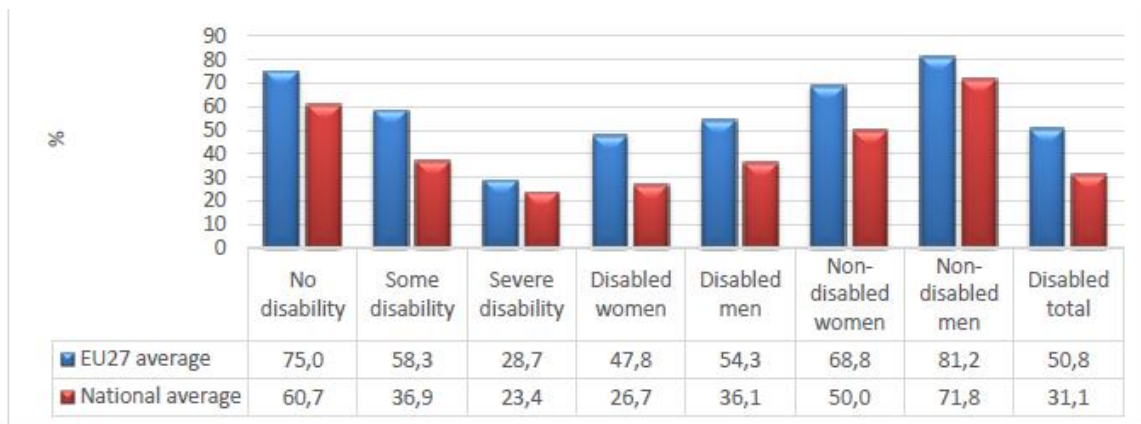
Παρά τη μείωση που σημειώθηκε το 2018, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα παρέμεινε μεταξύ των χαμηλότερων στην ΕΕ, παρά την ελαφρώς καλύτερη συνολική κατάσταση της αγοράς εργασίας. Τα υψηλά ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας επιδεινώνουν την ανισότητα των ατόμων με αναπηρία, η οποία επηρεάζει επίσης την ανεργία των γυναικών και των νέων, τα οποία εξακολουθούν να αποτελούν δύσκολα ζητήματα. Εκτός από την εθνική νομοθεσία, η Ελλάδα εφαρμόζει την Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Αγοράς Εργασίας (ΕΠΑΕ), η οποία είναι σύμφωνη με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ), τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (2017) και τη Διακήρυξη του Πόρτο (2021), και η οποία παρέχει ένα ολιστικό και στρατηγικό πλαίσιο για τη διαμόρφωση και την εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης, με στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας, την ενίσχυση των ικανοτήτων, των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού, καθώς και τη βελτίωση των υφιστάμενων συνθηκών εντός της αγοράς εργασίας. Διαρθρώνεται γύρω από τέσσερις στρατηγικούς άξονες, καθένας από τους οποίους συνδέεται με μια ξεχωριστή στρατηγική προτεραιότητα όσον αφορά την απασχόληση και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Ο στρατηγικός άξονας 4th υποστηρίζει "Μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς".

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Πυλώνα II του Στόχου 14 του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία ("Εργασία και Απασχόληση για Όλους"), προβλέπεται η



ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, της ΔΥΠΑ και άλλων υπηρεσιών και φορέων, σύμφωνα με το άρθρο 4, παρ. 1, εδάφιο γ, της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, την οποία η Ελλάδα επικύρωσε με το νόμο 4074/2012, και του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Πέραν της ενσωμάτωσης της διάστασης της αναπηρίας στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης, ενισχύεται η δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης για άτομα με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις μέσω παρεμβάσεων όπως η παροχή κινήτρων για την πλήρη απορρόφηση των πόρων του προγράμματος δημιουργίας θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία. Στο πλαίσιο αυτό, το 2020 τροποποιήθηκε το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων και εργοδοτών για την απασχόληση 2.000 ανέργων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες σε θέσεις πλήρους και μερικής απασχόλησης, παρέχοντας ισχυρότερα κίνητρα στους εργοδότες και τους δικαιούχους.

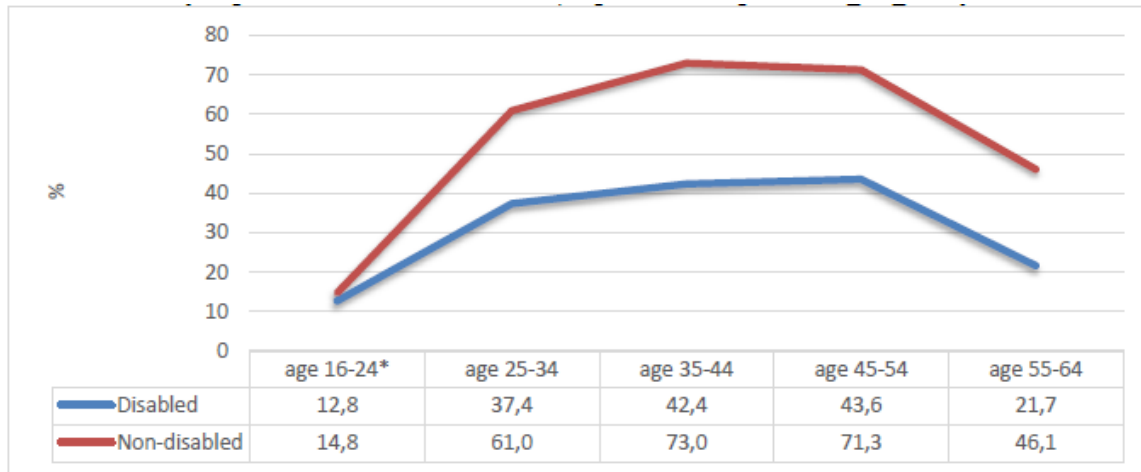
Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από το EU-SILC (2018) δείχνουν ένα ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία στην Ελλάδα 31,1% σε σύγκριση με 60,7% για τα άλλα άτομα και περίπου 19,7% κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ27, με αποτέλεσμα ένα εκτιμώμενο χάσμα απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία περίπου 30% (μέσος όρος χάσματος ΕΕ27 24,2%). Το ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο και ηλικία επηρεάζεται επίσης από την αναπηρία. Ενδεικτικά, οι γυναίκες με αναπηρία στην Ελλάδα έχουν σημαντικά λιγότερες πιθανότητες να απασχοληθούν (26,7%) σε σχέση με τις γυναίκες χωρίς αναπηρία (50%) και σε σχέση με τους άνδρες με αναπηρία (36,1%). Ταυτόχρονα, βρίσκονται σε σημαντικά μειονεκτική θέση σε σχέση με τους συνομηλίκους τους στην ΕΕ κατά μέσο όρο (48%) (Πίνακες 25-27).



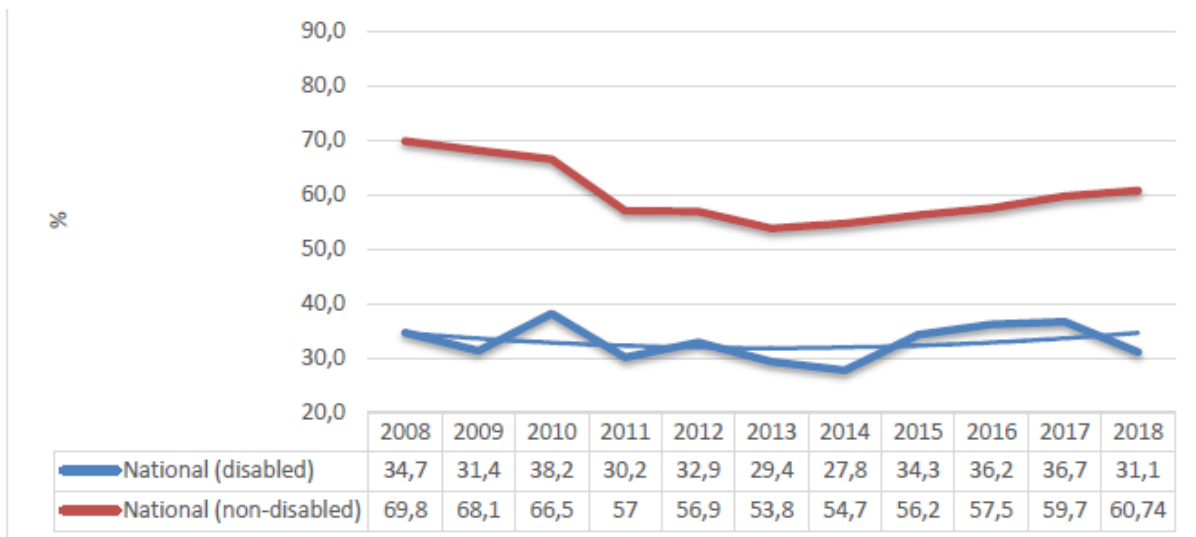
Πίνακας 25: Πηγή: Ποσοστά απασχόλησης, ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών): Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021 δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ελλάδα



Co-funded by
the European Union



Πίνακας 26: Ποσοστά απασχόλησης στην Ελλάδα, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021 δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ελλάδα



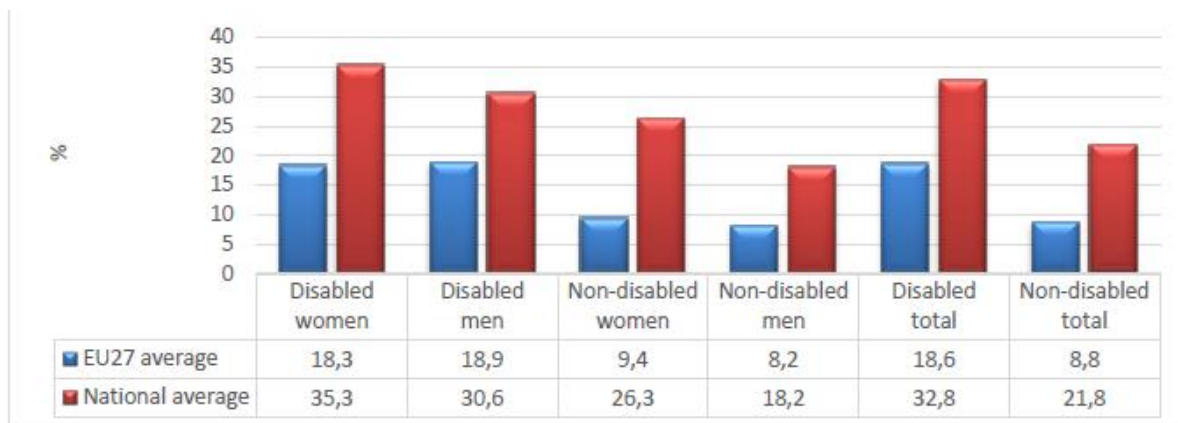
Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)

Πίνακας 27: Πηγή: Εθνικές τάσεις στα ποσοστά απασχόλησης, ανά κατάσταση αναπηρίας (20-64 ετών): Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021, δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ελλάδα



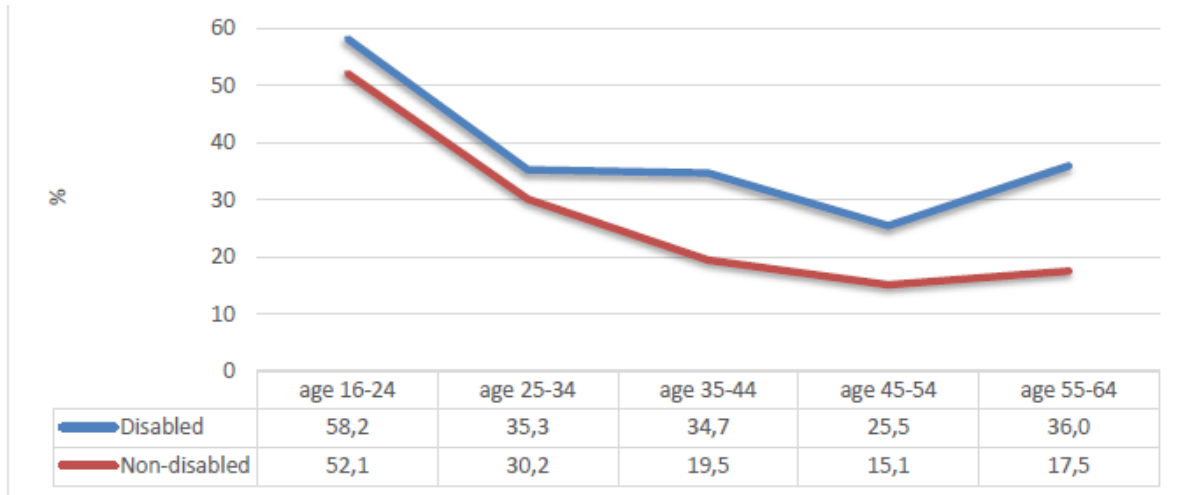
Όπως τεκμηριώνεται από την ΕΛΣΤΑΤ² (2019), τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης (21,3% στην ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών). Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με βαριές αναπηρίες στην ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών είναι 41,5 μονάδες κάτω από την αντίστοιχη τιμή στον πληθυσμό χωρίς αναπηρία (57,6%). Το χάσμα διευρύνθηκε μεταξύ 2016 και 2019. Συγκεκριμένα, ενώ ο πληθυσμός των ατόμων χωρίς αναπηρία που εργάζονται αυξήθηκε, ο αριθμός των απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία μειώθηκε.

Το ποσοστό ανεργίας για τα άτομα με σοβαρές αναπηρίες ηλικίας 20-64 ετών προσέγγισε το 39,4% το 2019, ενώ το ποσοστό ανεργίας για τα άτομα με μέτριες αναπηρίες ήταν 27,3%. Στη νεότερη ηλικιακή ομάδα (25-39 ετών), το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με αναπηρία φτάνει σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα (60%), γεγονός που καταδεικνύει ότι ο νεότερος πληθυσμός των ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζει σοβαρά απαγορευτικά εμπόδια στην πρόσβασή του στην αγορά εργασίας, στην επαγγελματική και οικονομική του ένταξη και τελικά στις ευκαιρίες του για αξιοπρεπή εργασία και διαβίωση. Επιπλέον, το 64,8% του πληθυσμού με βαριές αναπηρίες και το 43,7% του πληθυσμού με μέτριες αναπηρίες δεν συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό, ενώ το 95% των νέων ηλικίας 20-29 ετών με βαριές αναπηρίες και το 75% των νέων ηλικίας 20-29 ετών με μέτριες αναπηρίες ανέφεραν στην Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών της ΕΛΣΤΑΤ ότι δεν έχουν αποκτήσει εργασιακή εμπειρία, γεγονός που δυσχεραίνει περαιτέρω τις προοπτικές τους για εύρεση εργασίας (Πίνακας 28-30).

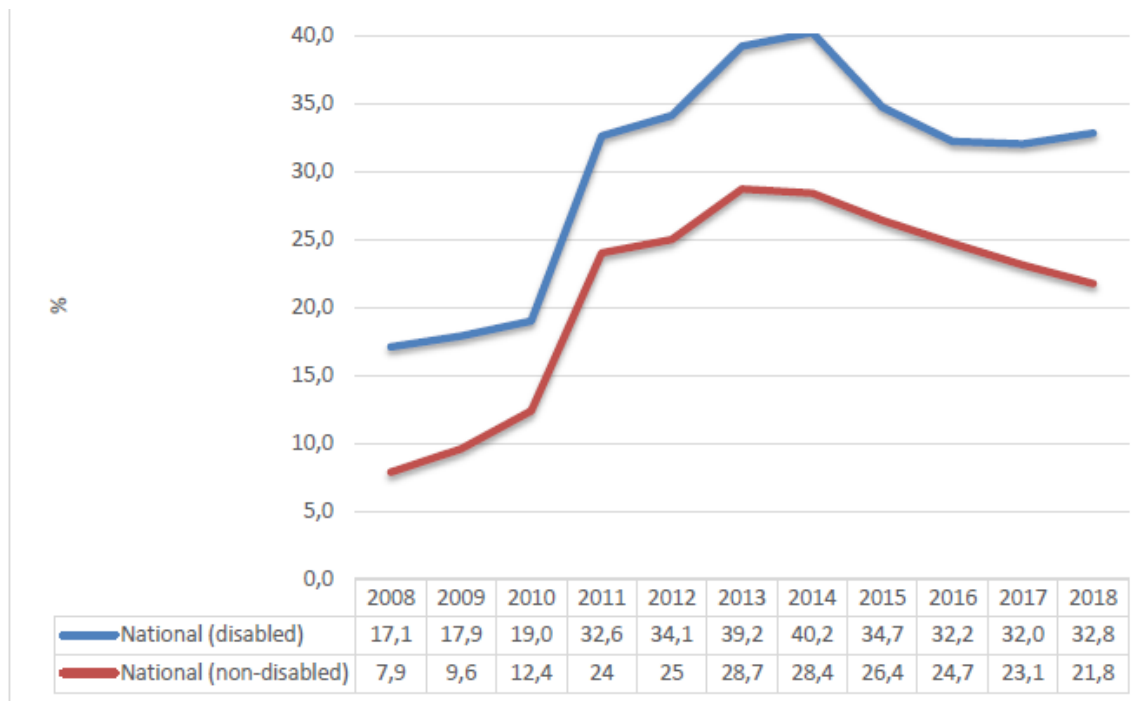


Πίνακας 28: Ελλάδα: Ποσοστά ανεργίας ανά αναπηρία και φύλο (20-64 ετών)

² Έρευνα για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης των νοικοκυριών 2020/ Παρατηρητήριο Παρατηρητήριο για θέματα αναπηρίας - Ετήσια έκθεση 2020



Πίνακας 29: Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα, ανά αναπηρία και ηλικιακή ομάδα. Πηγή: ΕΛ: Ελλάδα: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ελλάδα



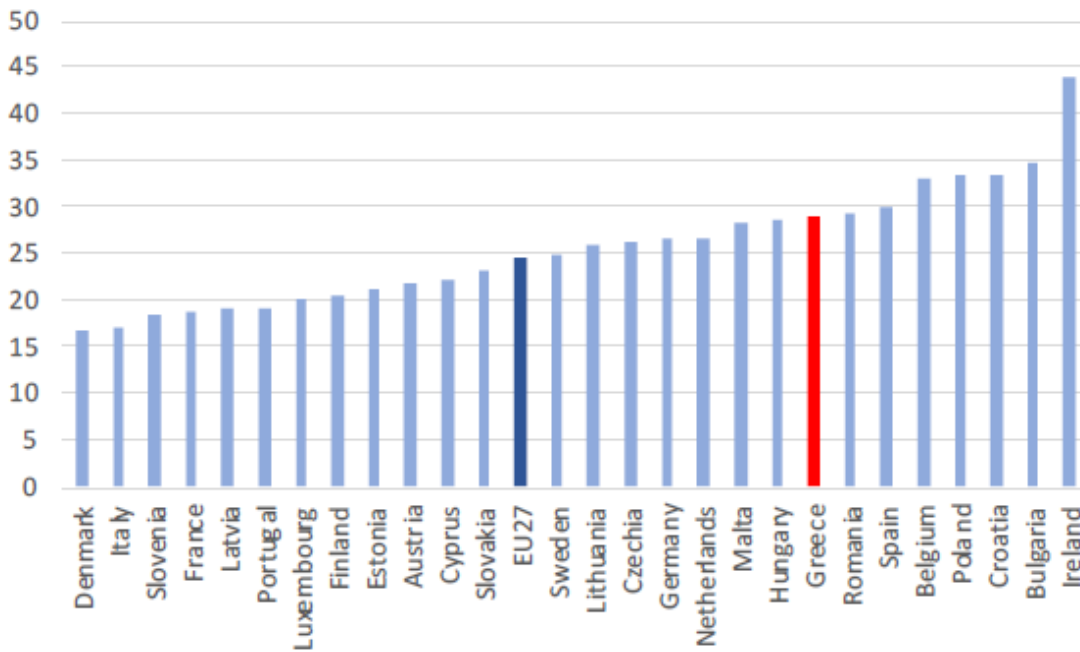
Source: EU-SILC 2018 Release 2020 version 1 (and preceding UDBs)



Co-funded by
the European Union

Πίνακας 30: Εθνικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας, ανά κατάσταση αναπηρίας (20-64 ετών). Πηγή: ΕΛ: Ελλάδα: Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020-2021: δελτίο χώρας για την αναπηρία - Ελλάδα

Το 2019, το χάσμα απασχόλησης για την αναπηρία στην Ελλάδα ήταν επίσης υψηλότερο κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο.



Πίνακας 31: (Πηγή: Eurostat, EU-SILC)

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Μητρώου Ανεργίας της ΔΥΠΑ, το 2020 ήταν εγγεγραμμένα περισσότερα από 26 χιλιάδες άτομα με αναπηρία, εκ των οποίων το 84% ταξινομήθηκε ως μακροχρόνια άνεργοι, με τη μέση περίοδο ανεργίας και παραμονής στο Μητρώο να φτάνει τα 5,5 έτη, ενώ μόνο το 2,3% των εγγεγραμμένων ατόμων με αναπηρία είχε συμμετάσχει σε δραστηριότητες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με στόχο την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Όσον αφορά τα στατιστικά στοιχεία για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στον τομέα GLAM στην Ελλάδα, υπάρχει έλλειψη έρευνας στον τομέα αυτό και, ως εκ τούτου, δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία.

Συγκριτική σύνοψη

Η σημασία της συμπερίληψης των ατόμων με αναπηρία έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Και οι πέντε χώρες του παρόντος έργου με εφαρμοστέα νομοθεσία, έχουν ψηφίσει νόμους με πρωταρχικούς στόχους την πρόληψη όλων των μορφών διακρίσεων λόγω αναπηρίας και την προώθηση της



Co-funded by
the European Union

συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, χωρίς διάκριση ή περιορισμό σε συγκεκριμένες κατηγορίες αναπηρίας.

Η Λιθουανία έχει αναπτύξει κίνητρα κυρίως για τις κοινωνικές επιχειρήσεις ώστε να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία, ενώ στην Κύπρο, το σύστημα παροχών της ισχύουσας κοινωνικής νομοθεσίας έχει διευρυνθεί ώστε να προωθηθούν διαφορετικές ευκαιρίες εργασίας που έχουν δημιουργηθεί ειδικά για τα άτομα με αναπηρία με βάση τα ταλέντα τους και τις ανάγκες υποστήριξής τους. Στην Αυστρία, η δομή διακυβέρνησης δημιουργεί εμπόδια στην εφαρμογή της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, ενώ στην Ελλάδα, το χάσμα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, ήταν υψηλότερο σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ, κατά 5%. Στην Ιταλία υπήρξαν λιγότερο συστηματικές προσεγγίσεις για την αλλαγή της νομοθεσίας και την παροχή κινήτρων για την επιδίωξη της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς.

2.3 Πρακτικές και θεσμικές πολιτικές

Η παρούσα συγκριτική έκθεση εξετάζει συγκεκριμένα την τρέχουσα κατάσταση όσον αφορά την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς για άτομα με αναπηρία στον τομέα GLAM.

Η συντριπτική πλειοψηφία των επαγγελματιών που εργάζονται στον τομέα GLAM προέρχεται από μορφωμένα, μεσοαστικά στρώματα, αν αναλογιστεί κανείς την ποικιλία των ατόμων που εργάζονται εκεί (με λίγες εξαιρέσεις στον κανόνα ανά τον κόσμο). Επιπλέον, ο κλάδος τείνει να απασχολεί σημαντικά περισσότερους λευκούς στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ από ό,τι μαύρους, Ασιάτες και μειονοτικά εθνοτικά στρώματα. Παρά το γεγονός ότι υπάρχουν πολλές γυναίκες που εργάζονται στον πολιτιστικό τομέα, αναφέρεται ότι υπάρχει διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων, ιδίως καθώς κάποιος ανεβαίνει στην ιεραρχία. Όσον αφορά τη δυναμική της εξουσίας, ένας μεσήλικας, λευκός, νευροτυπικός άνδρας από τη μεσαία τάξη είναι πιο πιθανό να βρίσκεται στη θέση του οδηγού.

Ειδικότερα για την ευρωπαϊκή ήπειρο, υπήρξαν αρκετές περιπτώσεις απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM στο Ηνωμένο Βασίλειο, ιδίως πριν από το Brexit, οι οποίες είναι ενδεικτικές του ευρωπαϊκού μοντέλου και χώρου. Για παράδειγμα, το Πρόγραμμα Περιεκτικής Απασχόλησης (www.step2skills.org.uk/InclusiveEmployment), το οποίο χρηματοδοτείται εν μέρει από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, μπορεί να βοηθήσει άνεργους κατοίκους του Hertfordshire που έχουν διαγνωσμένη ή μη διαγνωσμένη αναπηρία ή εμπόδιο, όπως η νευροδιαφορετικότητα, οι ψυχικές παθήσεις, οι αισθητηριακές ανάγκες ή οι μαθησιακές και σωματικές αναπηρίες, να ενταχθούν στην απασχόληση, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση. Η ένταξη στο χώρο εργασίας δεν είναι ωστόσο mainstream. Ακολουθούν παραδείγματα απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στις χώρες-εταίρους του έργου INCLUDED.

Αυστρία

Στην Αυστρία, η πρακτική όσον αφορά την κοινωνική ένταξη στον τομέα του GLAM είναι πολύ ευρεία και εξαρτάται κυρίως από ατομικές και οργανωτικές δραστηριότητες. Πολλές τοπικές και περιφερειακές δραστηριότητες επικεντρώνονται στην ευαισθητοποίηση και στην ανάγκη για απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς. Η πιο σημαντική, όπως αναφέρθηκε, είναι στην πραγματικότητα η



Co-funded by
the European Union

μεγάλη ραδιοφωνική εκστρατεία του μεγαλύτερου αυστριακού δημόσιου ραδιοφωνικού σταθμού "Ö3" με τίτλο "Ich kann das" (Μπορώ να το κάνω αυτό). Σε σύντομα κλιπ άνθρωποι με αναπηρία μιλούν για την αναπηρία τους και κάθε κλιπ κλείνει με τη φράση "Ich kann und will arbeiten" (Μπορώ και θα δουλέψω).

Ορισμένα παραδείγματα για εθνικούς φορείς και δραστηριότητες:

Österreichischer Behindertenrat (Αυστριακό Συμβούλιο για τα άτομα με αναπηρία)

Το Αυστριακό Συμβούλιο Ατόμων με Αναπηρία είναι η οργάνωση-ομπρέλα που εκπροσωπεί περισσότερες από 85 οργανώσεις-μέλη στην Αυστρία. Εκπροσωπώντας τα συμφέροντα 1,4 εκατομμυρίων ατόμων με αναπηρία, το Συμβούλιο Ατόμων με Αναπηρία διεξάγει εκστρατείες σε εθνικό και διεθνές επίπεδο για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία- ορισμένοι από τους ακόλουθους φορείς είναι μέλη του Συμβουλίου. (behindertenrat.at)

Behindertenanwalt (Συνήγορος για τα άτομα με ειδικές ανάγκες)

Ο Διαμεσολαβητής για τα άτομα με αναπηρία είναι αρμόδιος για τη συμβουλευτική και την υποστήριξη των ατόμων που αισθάνονται ότι υφίστανται διακρίσεις βάσει του ομοσπονδιακού νόμου περί ισότητας των ατόμων με αναπηρία ή του νόμου περί απασχόλησης ατόμων με αναπηρία.

Εάν παραβιαστεί η απαγόρευση των διακρίσεων, υπάρχει δικαίωμα αποζημίωσης, και στο εργατικό δίκαιο υπάρχει επίσης δικαίωμα στην παρακρατηθείσα υπηρεσία. Οι νομικές συνέπειες μπορούν να προσαχθούν στο δικαστήριο. Πριν από την κατάθεση αγωγής, είναι υποχρεωτική η διαδικασία διαιτησίας ενώπιον του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων. Εάν είναι απαραίτητο, ο συνήγορος αναπηρίας συμβουλεύει και υποστηρίζει τα άτομα με αναπηρία στο πλαίσιο της διαδικασίας διαιτησίας και μπορεί επίσης να συμμετάσχει σε αυτήν ως πρόσωπο εμπιστοσύνης, εάν είναι απαραίτητο. (behindertenanwalt.at)

dabei-Austria (Οργανισμός Ομπρέλα Επαγγελματικής Ένταξης Αυστρία)

Η οργάνωση-ομπρέλα για την επαγγελματική ενσωμάτωση της Αυστρίας είναι η εθνική εκπροσώπηση των συμφερόντων των οργανώσεων που προσφέρουν υπηρεσίες στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της ενσωμάτωσης για άτομα με αναπηρία και νέους που κινδυνεύουν από αποκλεισμό.

Αντιπροσωπεύει σχεδόν 200 έργα σε εθνικό επίπεδο, τα οποία υλοποιούνται από 96 οργανισμούς.

Δεσμεύεται να διασφαλίσει ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν μια δίκαιη επαγγελματική ευκαιρία να ενταχθούν στη γενική αγορά εργασίας και ότι οι νέοι έχουν προοπτικές όσον αφορά τη μελλοντική τους επαγγελματική ζωή. (dabei-austria.at)



Jugend am Werk (Νεολαία στην εργασία)

Η ένωση "Jugend am Werk" προσφέρει κοινωνικές υπηρεσίες για άτομα σε μη κερδοσκοπική βάση. Ο στόχος είναι να υποστηριχθούν οι άνθρωποι με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να ζήσουν μια ανεξάρτητη και γεμάτη ζωή όσο το δυνατόν πιο ανεξάρτητα.

Η "Jugend am Werk" λειτουργεί πολυάριθμα κέντρα σε όλη την Αυστρία για επαγγελματική κατάρτιση και ένταξη, καθοδήγηση στην καθημερινή ζωή (κοινά διαμερίσματα και σπίτια), και επίσης λειτουργεί τα δικά της κέντρα μικρής παραγωγής όπου τα άτομα με αναπηρία παράγουν μικρά προϊόντα προς πώληση.

Τέλος, η ένωση προσφέρει ένα ευρύ φάσμα συμβουλευτικών και υποστηρικτικών μέτρων και δραστηριοτήτων για τις επιχειρήσεις στον τομέα της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς. (jaq.at)

Lebenshilfe Österreich

Η ένωση Lebenshilfe Österreich εκπροσωπεί τα συμφέροντα των ατόμων με αναπηρία, ιδίως των ατόμων με νοητική αναπηρία, προκειμένου να επιτευχθεί μεγαλύτερη συμμετοχή, ελευθερία επιλογής και αυτοκαθοριζόμενος τρόπος ζωής και η υλοποίηση μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς. Υποστηρίζει τα άτομα με νοητική αναπηρία και τους συγγενείς τους στην εκπροσώπηση των συμφερόντων τους στην κοινωνία και με την κοινωνία.

Με βάση τη Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, αυτό σε τριμερή διάλογο με

αυτοσυνηγόρους, συγγενείς και παρόχους υπηρεσιών. Το όραμα της Lebenshilfe είναι μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς, στην οποία όλοι οι άνθρωποι αναγνωρίζονται και εκτιμώνται στην ποικιλομορφία και τη διαφορετικότητά τους. (lebenshilfe.at)

myAbility.jobs

Το myAbility.jobs είναι η πρώτη και μεγαλύτερη πλατφόρμα εργασίας χωρίς αποκλεισμούς στην Αυστρία. Οι αναζητούντες εργασία με αναπηρία ή χρόνιες ασθένειες έχουν την ευκαιρία να υποβάλουν αίτηση με ίσους όρους. Όπως και με τους άλλους αναζητούντες εργασία, η έμφαση δίνεται στις δεξιότητες και όχι στην αναπηρία.

Οι υπηρεσίες του myAbility.jobs δεν απευθύνονται μόνο σε άτομα με αναπηρία που αναζητούν εργασία. myAbility.jobs προσφέρει στους εργοδότες την ευκαιρία να λάβουν ατομικές συμβουλές και να τοποθετήσουν τις αγγελίες τους στην πλατφόρμα θέσεων εργασίας. Οι αναζητούντες εργασία με

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανakλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της OeAD-GmbH. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.



Co-funded by
the European Union

αναπηρία παραπέμπονται στη δυνατότητα μακροχρόνιας συμβουλευτικής από εξειδικευμένες υπηρεσίες ένταξης. (myability.jobs)

pro mente Αυστρία

Η pro mente Austria αριθμεί σήμερα 25 οργανισμούς-μέλη, οι οποίοι απασχολούν περισσότερους από 5.000 εργαζόμενους σε όλη την Αυστρία. Σε γενικές γραμμές, παρέχουμε εργασίες παροχής φροντίδας και υπηρεσίες για άτομα που πάσχουν από προβλήματα ψυχικής υγείας. Επικεντρωνόμαστε στη βελτίωση των υπηρεσιών υψηλής ποιότητας όσον αφορά τις ιατρικές, ψυχολογικές, κοινωνικές και οικονομικές πτυχές, καθώς και στην ατομική, ανθρωποκεντρική φροντίδα, όπως ακριβώς μας λένε η Χάρτα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και η UNCRPD.

Οι υπηρεσίες αυτές είναι, για παράδειγμα, επαγγελματική κατάρτιση, υποστηριζόμενη απασχόληση, ψυχοκοινωνική συμβουλευτική, πρόληψη και φροντίδα των εξαρτήσεων, παρεμβάσεις ημερήσιας διάρθρωσης στην απασχόληση και τον ελεύθερο χρόνο, καθώς και ένα ευρύ φάσμα οικιακής και στεγαστικής φροντίδας. Ενθαρρύνουμε ιδιαίτερα την ενδυνάμωση της ομάδας-στόχου μας καθώς και των εθελοντών βοηθών μας. Ένας ακόμη σημαντικός στόχος είναι η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία. Η pro mente Austria ενεργεί για τα αιτήματα των οργανώσεων μελών της και φροντίζει για τα δικαιώματα των ατόμων που πάσχουν από προβλήματα ψυχικής υγείας. (promenteaustria.at)

Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung FAB (Ένωση για την προώθηση της εργασίας και της απασχόλησης)

Η FAB είναι μια μη κερδοσκοπική ένωση που δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την επιτυχή και διαρκή επαγγελματική ένταξη των ατόμων που αναζητούν εργασία μέσω της επιμόρφωσης, της απασχόλησης, της παροχής συμβουλών και της υποστήριξης. Ως ειδικός στον τομέα της ένταξης στην αγορά εργασίας ατόμων με κοινωνικές ή σωματικές αναπηρίες, η FAB δραστηριοποιείται σε ολόκληρη την Αυστρία.

Στόχος του είναι να αυξήσει τις ευκαιρίες των ατόμων που έχουν κακή κοινωνική αφετηρία και να τους βοηθήσει να συμμετέχουν όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένα στην κοινωνική ζωή. Με το φάσμα των υπηρεσιών της, η FAB συμβάλλει σημαντικά στην ισότητα των ευκαιριών και με το φάσμα των υπηρεσιών της συμβάλλει σε μια επιτυχημένη και κοινωνική πολιτική για την αγορά εργασίας. Η FAB, όπως και η θυγατρική της TEAMwork GesmbH, είναι οργανωτικά ενταγμένη στην BBRZ GROUP. (fab.at)

Έργο Zero

Στην Αυστρία, το πρόγραμμα Zero Project επικεντρώνεται στη βελτίωση της κατάστασης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και στην ένταξη περισσότερων ατόμων στην απασχόληση. Το Zero Project στην Αυστρία εντοπίζει επιχειρήσεις χωρίς αποκλεισμούς και τις κάνει γνωστές.

Χρηματοδοτείται από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων, Υγείας, Φροντίδας και



Co-funded by
the European Union

Προστασίας των Καταναλωτών, οργανώνει δίκτυα εταιρειών και το "Austrian Leading Company Award" για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς. (austria.zeroproject.org)

Κύπρος

Τα άτομα με αναπηρία που αναζητούν εργασία μπορούν να εγγραφούν ως άνεργοι στα επαρχιακά και τοπικά γραφεία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ), οι υπάλληλοι της οποίας θα τους δώσουν προτεραιότητα. Οι άνεργοι που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, όπως τα άτομα με αναπηρία, λαμβάνουν εξατομικευμένη καθοδήγηση και υποστήριξη στο πλαίσιο μιας εξατομικευμένης προσέγγισης που περιλαμβάνει την ανάπτυξη και εφαρμογή ενός ατομικού σχεδίου δράσης. Στο πλαίσιο της παροχής αυτών των εξατομικευμένων υπηρεσιών, τα άτομα παραπέμπονται σε προγράμματα κατάρτισης για τη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους και σε κενές θέσεις εργασίας ή επιδοτούμενες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται από τα Σχέδια Επιδοτούμενης Απασχόλησης.

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι άνεργοι με αναπηρία έχουν προτεραιότητα κατά την παραπομπή υποψηφίων για την κάλυψη ωριαίων θέσεων στο δημόσιο τομέα με την εγγραφή τους στον κατάλογο των Ειδικών Περιπτώσεων. Στην Κύπρο έχουν αναληφθεί πρωτοβουλίες για την προώθηση της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρία, όχι όμως ειδικά για τον τομέα της ΓΓΑΜ, όπου φαίνεται ότι είναι κυρίως αποκλεισμένα. Κέντρα για άτομα με αναπηρία (Άγιος Στέφανος) καθώς και ΜΚΟ (Κυπριακή Οργάνωση Παραπληγικών) είναι εκεί για τα άτομα αυτά και τα βοηθούν με κάθε δυνατό τρόπο: παρέχοντας πρόσβαση σε υγειονομική περίθαλψη, υποστηρίζοντας την εκπαίδευση και την προσωπική τους ανάπτυξη για την είσοδο στην αγορά εργασίας, προωθώντας την ανάγκη για στήριξη στις κρατικές αρχές.

Το Τμήμα Αρχαιοτήτων δεν προχωρά στην κατασκευή έργων που θα διευκόλυναν την προσβασιμότητα των ατόμων με κινητική αναπηρία, προκειμένου να μην θιγεί η αυθεντικότητά τους, όπως προκύπτει από την απάντηση του Υπουργού Μεταφορών, Γιάννη Καρούσου σε σχετική ερώτηση του βουλευτή κ. Μιχάλη Γιωργάλλα (2020).

Ωστόσο, η Υπουργός αναφέρει ότι το Υπουργείο Αρχαιοτήτων και το Υπουργείο Μεταφορών στοχεύουν να καταστήσουν όλους τους αρχαιολογικούς χώρους και τα μουσεία προσβάσιμα σε άτομα με αναπηρία, στο πλαίσιο επιστημονικής αξιολόγησης των χαρακτηριστικών κάθε χώρου. Σύμφωνα με τον υπουργό, ο στόχος αυτός υλοποιείται ήδη σταδιακά τα τελευταία χρόνια, με βάση τα σχέδια διαμόρφωσης για κάθε αρχαιολογικό χώρο, μνημείο και μουσείο, καθώς και την εκπόνηση σχεδίων διαχείρισης για τους αρχαιολογικούς χώρους και μελετών για τα μουσεία.

Σύμφωνα με τον υπουργό, οι λόγοι για τους οποίους ορισμένες περιοχές δεν είναι προσβάσιμες, στην περίπτωση των αρχαιολογικών χώρων, σχετίζονται κυρίως με τη μορφολογία του εδάφους (π.χ. ύπαρξη υπόγειων τάφων, ανώμαλο φυσικό έδαφος με απότομη κλίση), ενώ στην περίπτωση των μουσείων και των μνημείων, σχετίζονται κυρίως με τους περιορισμούς που επιβάλλονται από τα ίδια τα κτίρια (π.χ. π.χ. κάστρα ή σπίτια λαϊκής τέχνης), καθώς τα έργα προσβασιμότητας εξαρτώνται από τις δυνατότητες που προσφέρει το ίδιο το μνημείο (π.χ. μέγεθος διαδρόμων και δωματίων, κλίση του εδάφους, διαφορετικά επίπεδα, χαρακτήρας και κατάσταση της τοιχοποιίας, εμφάνιση και υλικά των



Co-funded by
the European Union

δαπέδων κ.λπ.) Το Τμήμα Αρχαιοτήτων λαμβάνει υπόψη την ανάγκη τα έργα προσβασιμότητας να μην επηρεάζουν την αυθεντικότητα των μνημείων.

Οι υποδομές που σχετίζονται με την προσβασιμότητα των ατόμων με αναπηρία και προβλέπονται στα υπό εκπόνηση σχέδια και μελέτες (π.χ. ειδικές γέφυρες και μονοπάτια, δημιουργία ραμπών, τοποθέτηση ειδικών πληροφοριακών πινακίδων, παρουσίαση εκθεμάτων, χώροι υγιεινής κ.λπ.) θα ακολουθούν τις δυνατότητες των οικείων χώρων.

Στο τρίτο εθνικό σχέδιο δράσης για την αναπηρία 2021-2023 δεν υπάρχει καμία αναφορά για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM. Ο πρόεδρος της Οργάνωσης Παραπληγικών Κύπρου (ΟΠΑΚ) σημειώνει την πρόοδο αλλά και τις ελλείψεις στις δράσεις για τα άτομα με αναπηρία στο νησί. Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία που ήταν στις 3 Δεκεμβρίου 202, εκμιαεύει σε συνέντευξή του, ότι "η αδυναμία εφαρμογής των νόμων και κανονισμών στη χώρα μας, η έλλειψη επαρκούς διαβούλευσης στη Βουλή και η έλλειψη ικανοποιητικών πολιτικών για την κάλυψη του κόστους της αναπηρίας στη ζωή του ατόμου ή της οικογένειας. Η προσβασιμότητα στο περιβάλλον, η πρόσβαση στις κατάλληλες υπηρεσίες υγείας και αποκατάστασης, η ανάπτυξη πολιτικών για την κατ' οίκον φροντίδα και η καλύτερη πολιτική παροχών παραμένουν σημαντικά προβλήματα".

Κατά την άποψή του, μια σημαντική θετική εξέλιξη τα τελευταία χρόνια για τα άτομα με αναπηρία στην Κύπρο, "ήταν ο σχεδιασμός και η λειτουργία μιας υπηρεσίας για ανεξάρτητη διαβίωση από τον Κυπριακό Οργανισμό Παραπληγικών με την υποστήριξη του Υπουργείου Εργασίας και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Μέσω αυτού του έργου μπορέσαμε να προσφέρουμε σε τετραπληγικά και παραπληγικά άτομα, κατ' οίκον υποστήριξη από εκπαιδευμένους φροντιστές για ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών, από προσωπική φροντίδα, βοήθεια για σπουδές ή συνοδεία εκτός σπιτιού. Με σεβασμό και αξιοπρέπεια. Στόχος είναι να επεκταθεί σε όλα τα άτομα με σοβαρές αναπηρίες στη χώρα μας".

"Τα τελευταία χρόνια, ιδίως μέσω προγραμμάτων παροχής κινήτρων για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία, έχουν προσληφθεί αρκετά άτομα και αρκετά άτομα με αναπηρία απασχολούνται στον τομέα των σπουδών τους. Σοβαρό πρόβλημα αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία που μετά την αναπηρία τους δεν μπορούν να ασκήσουν το επάγγελμά τους, ιδιαίτερα εκείνα που απέκτησαν την αναπηρία τους εκτός εργασίας. Ωστόσο, είναι απαραίτητο να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις ώστε τα άτομα αυτά να δοκιμάσουν την απασχόληση σε διαφορετικό τομέα και είναι δικαίωμά τους, αν δεν τους αρέσει το νέο επάγγελμα που δοκιμάζουν, να επιστρέψουν εύκολα στο καθεστώς του δικαιούχου σύνταξης αναπηρίας".

Ορισμένα παραδείγματα για εθνικούς φορείς και δραστηριότητες:

Κυπριακή Συνομοσπονδία Οργανώσεων Αναπήρων (CCOD)

Το CCOD ή KYSOA κατέχει σήμερα επίσημα τη θέση του Κοινωνικού Εταίρου σε θέματα που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τα άτομα με αναπηρία και προσπαθεί να προωθήσει μέτρα που συμβάλλουν στην πλήρη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική, πολιτική και πολιτιστική ζωή της χώρας.

Πολιτιστικός Οργανισμός Νεόφυτος

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανakλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της OeAD-GmbH. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.



Co-funded by
the European Union

Ένας από τους βασικούς στόχους του Πολιτιστικού Οργανισμού Νεόφυτος είναι να εξαλείψει όσο το δυνατόν περισσότερο τον κοινωνικό αποκλεισμό που βιώνουν πολλά άτομα με αναπηρία (<https://en.neofytos.org/>). Η αποστολή τους περιλαμβάνει:

1. Καθιέρωση της "κουλτούρας της αναπηρίας" μέσω πολλαπλών και ποικίλων δράσεων.
2. Εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού που βιώνουν πολλά άτομα με αναπηρία. Οι πολιτιστικές δράσεις έχουν παράλληλους στόχους, όπως η κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία, η ενίσχυση της αίσθησης χρησιμότητας της κοινωνικής προσφοράς, η κοινωνική ευαισθητοποίηση και η εκπαίδευση.
3. Καινοτόμες προτάσεις στην εκπαίδευση και προώθηση προγραμμάτων δια βίου μάθησης για τα άτομα με αναπηρία.
4. Συνεργασία με διεθνείς οργανώσεις ατόμων με αναπηρία. Έμφαση στη συνεργασία με Τουρκοκύπρια άτομα με αναπηρία, με στόχο την "Ειρήνη της Αναπηρίας".
5. Έρευνες / Μελέτες για τη συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων για το επίπεδο συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία σε όλους τους τομείς της κυπριακής κοινωνίας, για τις κρατικές υποδομές που υποστηρίζουν την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία, καθώς και για την προσβασιμότητα.
6. "Ενημέρωση για την αναπηρία": διάφορα προγράμματα που στοχεύουν στην κοινωνική ευαισθητοποίηση.

Υποστήριξη αυτισμού Αμμόχωστος

Η οργάνωση Autism support Famagusta δημιουργήθηκε από γονείς και φίλους ατόμων με αυτισμό στην περιοχή της Αμμοχώστου στην Κύπρο. Η αποστολή τους είναι να παρέχουν υψηλής ποιότητας εγκαταστάσεις που βασίζονται σε ηθικές και εμπνευσμένες ευκαιρίες για παιδιά και νέους με αυτισμό.

Σύνδεσμος ADHD Κύπρου

Η ADHD Cyprus είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που ξεκίνησε τις δραστηριότητές του στην Κύπρο το 2000. Τα μέλη του περιλαμβάνουν γονείς, εκπαιδευτικούς, θεραπευτές, επαγγελματίες υγείας και άλλους επαγγελματίες που έχουν δείξει σημαντικό ενδιαφέρον για τη διαταραχή ελλειμματικής προσοχής και υπερκινητικότητας. Ο οργανισμός προσφέρει υποστήριξη και ενημέρωση μέσω σεμιναρίων, διαλέξεων, ομάδων υποστήριξης για γονείς και ενήλικες καθώς και τηλεφωνικής γραμμής.

Παγκύπρια Οργάνωση για παιδιά με εγκεφαλική παράλυση Αγκαλιά Ελπίδας

"Αγκαλιά της Ελπίδας" Η "Παγκύπρια Οργάνωση "Αγκαλιά της Ελπίδας" για γονείς και φίλους παιδιών με εγκεφαλική παράλυση και άλλες αναπηρίες" είναι ένας κυπριακός, μη κυβερνητικός, μη κερδοσκοπικός οργανισμός, που ιδρύθηκε τον Αύγουστο του 2008 (Αρ. Μητρώου Φιλανθρωπικού Οργανισμού 235146). Η "Αγκαλιά Ελπίδας" υπερασπίζεται ενεργά τα ανθρώπινα και κοινωνικά δικαιώματα των παιδιών με εγκεφαλική παράλυση (Ε.Π.) και άλλες αναπηρίες, ενώ παράλληλα



Co-funded by
the European Union

προωθεί μια ολιστική προσέγγιση για την ενσωμάτωση και την πλήρη συμμετοχή τους στην κοινωνία και την πρόσβαση στις δημόσιες διαδικασίες, προκειμένου να τα βοηθήσει να καθορίσουν το μέλλον τους.

Παγκύπρια Οργάνωση Ατόμων με Αναπηρία (P.O.A.A.)

Η P.O.A.A. Limassol Cyprus δημιουργήθηκε το 1966 και είναι ο πρώτος οργανισμός για άτομα με αναπηρία (Amea) που ιδρύθηκε στην Κύπρο. Κύριος σκοπός της είναι η προώθηση των αιτημάτων των ατόμων με αναπηρία και η διασφάλιση των δικαιωμάτων τους όπως αυτά υπάρχουν στην τροποποίηση των Ηνωμένων Εθνών.

Σήμερα, η P.O.A.A. βρίσκεται σε όλες τις επαρχίες της Κύπρου και έχει συμβάλει αποτελεσματικά στις τροποποιήσεις νομοθετικής εναρμόνισης με την Ευρωπαϊκή Ένωση που προωθούν την αξιοπρεπή διαβίωση των ατόμων με αναπηρία.

Λιθουανία

Δεδομένου ότι μπόρεσαν να επωφεληθούν από την πλειονότητα των μέτρων σχετικά με την πανδημία που τέθηκαν σε εφαρμογή στη Λιθουανία (επιδοτήσεις μισθών, αποζημίωση για τους αυτοαπασχολούμενους, προσωρινό επίδομα αναζήτησης εργασίας κ.λπ.), μπορεί να ειπωθεί ότι οι νέοι και οι ηλικιωμένοι, καθώς και τα άτομα με αναπηρία και άλλες ευάλωτες ομάδες, δεν έμειναν πίσω κατά τη διάρκεια της πανδημίας (Caritas Europa Lithuania INCLUSIVE LABOUR MARKETS, 2021).

Το MSSL και η θεσμοθετημένη πολιτική του PES για τη δεκαετία του 2020, "Επιδότηση μισθών για επιχειρήσεις που δηλώνουν αδράνεια λόγω του καθεστώτος καραντίνας", είχε ευνοϊκή επίδραση στην ποικιλομορφία της αγοράς εργασίας. Παρόλο που δεν έχουν γίνει ρητές αξιολογήσεις της αποτελεσματικότητας των επιδοτήσεων μισθών, η σημασία αυτής της πολιτικής αποδεικνύεται από τον μεγάλο αριθμό.

Ορισμένες ευάλωτες ομάδες, όπως οι Ρομά, δεν επωφελούνται από κανόνες και τακτικές κατά των διακρίσεων σε σχέση με την αγορά εργασίας (Caritas Europa Lithuania INCLUSIVE LABOUR MARKETS, 2021). Παρόλο που οι διακρίσεις είναι παράνομες στη Λιθουανία, η νομοθεσία κατά των διακρίσεων είχε ελάχιστα ευνοϊκά αποτελέσματα στην κατάσταση. Σύμφωνα με τη μελέτη του Ευρωβαρόμετρου (2019) (Eurobarometer survey 2019: Lithuania), περίπου τα δύο τρίτα (66%) των Λιθουανών πιστεύουν ότι οι νόμοι της χώρας κατά των διακρίσεων είναι μόνο εν μέρει επιτυχείς.

Θεωρούν ότι οι προσπάθειες της χώρας να τερματίσει όλες τις μορφές διακρίσεων είναι άχρηστες ή μόνο λίγο επιτυχείς (Grigaitė-Mockevičienė, 2019). Σύμφωνα με την έρευνα, οι ομάδες με τις περισσότερες διακρίσεις στην αγορά εργασίας της Λιθουανίας το 2020/41 ήταν οι Ρομά, οι πρώην κρατούμενοι και τα άτομα με ψυχικές διαταραχές. Ως εκ τούτου, η Λιθουανία αποτελεί αντικείμενο νέας δημοσκοπήσης του Ευρωβαρόμετρου της ΕΕ για το 2019 (Grigaitė-Mockevičienė, 2019).

Σε γενικές γραμμές, στη Λιθουανία, το μεγαλύτερο μέρος του περιεχομένου, των ομάδων, των ιστολογίων αφορά παιδιά με ΔΦΑ και υπάρχουν επίσης ομάδες που έχουν δημιουργηθεί για τους



Co-funded by
the European Union

γονείς τους. Τα ενήλικα άτομα με ΔΦΑ δεν εκφράζονται πολύ σε κανένα θέμα, συμπεριλαμβανομένης της απασχολησιμότητας.

Ορισμένα παραδείγματα για εθνικούς φορείς και δραστηριότητες:

"Mes spektre"

Υπάρχει μια ομάδα στο Facebook που ονομάζεται "Mes spektre" ("Είμαστε στο φάσμα").

(<https://asociacija.lietausvaikai.lt/>) Πρόκειται για μια κλειστή κοινότητα ατόμων με ΔΦΑ, οπότε δεν δέχονται όλους. Μπορεί να ειπωθεί ότι εκεί συζητούν διάφορα θέματα.

"Lietaus vaikai"

Ο λιθουανικός σύλλογος αυτισμού "Lietaus vaikai" - είναι ένας μη κερδοσκοπικός δημόσιος οργανισμός που ενώνει οικογένειες που μεγαλώνουν παιδιά με φάσμα αυτισμού και άλλες αναπτυξιακές διαταραχές, ενήλικες με διαταραχές του αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ) και άλλα νομικά πρόσωπα - ειδικούς, παρόχους υπηρεσιών που εργάζονται στον τομέα του αυτισμού. Η εν λόγω ένωση διαθέτει κανάλι στο YouTube (<https://www.youtube.com/@laalietausvaikai5506/featured>) με ποικίλο περιεχόμενο για άτομα με ΔΦΑ, αλλά κυρίως για παιδιά.

Caritas Λιθουανία

Η Κάριτας Λιθουανίας ενώνει εθελοντές και επαγγελματίες συντονιστές για την ανάπτυξη κοινωνικών δραστηριοτήτων, αναγνωρίζει τις αξίες της προσωπικής αξιοπρέπειας, της ανεκτικότητας και της έμπρακτης αγάπης προς κάθε άνθρωπο και καθοδηγείται από τις αρχές της αλληλεγγύης, της επικουρικότητας και της δικαιοσύνης. Η οργάνωση υλοποιεί τα ακόλουθα έργα ενδιαφέροντος: "Εργαστήριο παραγωγής κεριών": Στόχος του έργου αυτού είναι η ενίσχυση των δεξιοτήτων των ανθρώπων και η ανάπτυξη των ικανοτήτων τους, ώστε μετά την εργασία τους στο εργαστήριο για κάποιο χρονικό διάστημα να είναι σε θέση να βρουν άλλη μόνιμη εργασία. Το "Café Agare" είναι ένα άλλο έργο το οποίο προσλαμβάνει άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο, δηλαδή μακροχρόνια άνεργους, οι οποίοι δεν διαθέτουν εργασιακές δεξιότητες για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Το καφενείο παρέχει υπηρεσίες εστίασης. Επιπλέον, υπάρχει ένα έργο με τίτλο "Ολοκληρωμένη βοήθεια για την ένταξη των ατόμων που διατρέχουν κίνδυνο στην αγορά εργασίας". Το έργο αποσκοπεί στο να βοηθήσει τα άτομα που βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό να εμπλακούν στην αγορά εργασίας. Υπάρχουν τρεις κατηγορίες ειδικών: κοινωνικός λειτουργός, ειδικός απασχόλησης και ψυχολόγος. Στις ομάδες-στόχους του έργου περιλαμβάνονται άτομα που αποφυλακίζονται από τις φυλακές, άτομα με αναπηρία, άστεγοι, αλκοολικοί και οικογένειες που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο. Οι ειδικοί εργάζονται ατομικά με κάθε συμμετέχοντα.

Ιστορίες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης

Υπάρχουν μερικά βίντεο στο YouTube και συνεντεύξεις από άτομα με ΔΦΑ όπου μιλούν για τις ΔΦΑ γενικά και τη ζωή τους, καθώς και για προβλήματα που σχετίζονται με την απασχόληση. Για παράδειγμα:



Co-funded by
the European Union

Ο Tomas έχει σύνδρομο Asperger και μιλάει γι' αυτό για να εκπαιδεύσει τους άλλους

<https://www.youtube.com/watch?v=cr6s65qDfQY>

<https://www.youtube.com/watch?v=QWQeilbMGWQ>

Συνέντευξη με τον Poniilas που έχει ASD στο ραδιόφωνο News

<https://www.youtube.com/watch?v=EcNpY2Ccgd4>

Kristina De Witte: Η εμπειρία μιας δασκάλας με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού

<https://www.youtube.com/watch?v=wWNSekjw8cl>

Ιταλία

Προκειμένου να στηρίξει την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρία, ο τομέας GLAM (Γκαλερί, Βιβλιοθήκες, Αρχεία και Μουσεία) στην Ιταλία εφαρμόζει ταχέως πρακτικές και θεσμικούς κανόνες. Ακολουθούν ορισμένες περιπτώσεις: Η λειτουργία του τομέα της βιομηχανίας και των υπηρεσιών του ΛΑΓΑ είναι μια από τις πιο σημαντικές:

Οι οργανισμοί GLAM στην Ιταλία μπορούν να αναπτύξουν αγγελίες εργασίας χωρίς αποκλεισμούς που ενθαρρύνουν προληπτικά τα άτομα με αναπηρίες να υποβάλουν αίτηση. Η δέσμευση για ίσες ευκαιρίες και η ετοιμότητα για την παροχή εύλογων προσαρμογών κατά τη διάρκεια των διαδικασιών υποβολής αιτήσεων και συνέντευξης μπορεί να αναφέρεται ρητά σε αυτές τις αγγελίες θέσεων εργασίας.

Προσβασιμότητα εγκαταστάσεων: Οι οργανισμοί GLAM εργάζονται σκληρά για να διασφαλίσουν ότι τα κτίριά τους είναι αξιοποιήσιμα από άτομα με αναπηρία. Για να διευκολυνθεί η ένταξη των εργαζομένων με αναπηρία, αυτό συνεπάγεται την παροχή προσβάσιμων εισόδων, διαδρομών και τουαλετών, καθώς και προσβάσιμου εξοπλισμού και βοηθημάτων.

Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση: Τα ιδρύματα GLAM μπορούν να προσφέρουν εκπαιδευτικά σεμινάρια και εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Αυτό αυξάνει τη γνώση και τον σεβασμό για τις ανάγκες και τις ικανότητες των συναδέλφων με αναπηρία και συμβάλλει στη δημιουργία ενός φιλικού και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Τα ιδρύματα GLAM μπορούν να δημιουργούν και να εφαρμόζουν πολιτικές και πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς που αφορούν ειδικά τη συμπερίληψη των ατόμων με αναπηρία σε διαδικασίες όπως η πρόσληψη, η προαγωγή και η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας.

Τα ιδρύματα GLAM μπορούν να δημιουργούν εκστρατείες ευαισθητοποίησης ή να διεξάγουν προσβάσιμες δραστηριότητες για να ενθαρρύνουν την ποικιλομορφία στις προσφορές τους, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών, των εκθέσεων και των δημόσιων προγραμμάτων τους. Αυτό θα μπορούσε να συμβάλει στην προώθηση ενός πιο φιλόξενου χώρου εργασίας για τα άτομα με αναπηρία που είναι τόσο εργαζόμενοι όσο και επισκέπτες.



Co-funded by
the European Union

Η Adelante Dolmen είναι ένα πραγματικό παράδειγμα ενός κοινωνικού συνεταιρισμού που δημιουργεί ευκαιρίες απασχόλησης για όλους, ακόμη και για εκείνους που δυσκολεύονται περισσότερο να εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό. Πρόκειται για έναν κοινωνικό συνεταιρισμό που προσφέρει μακροχρόνια απασχόληση σε άτομα με αναπηρία, κυρίως στους τομείς της πληροφορικής, και ιδρύθηκε στο Μιλάνο το 1997. Περίπου 90 εργαζόμενοι απασχολούνται επί του παρόντος στην Adelante σε διάφορους ρόλους, όπως γραφείο βοήθειας πληροφορικής, σχεδιασμός και παροχή υπηρεσιών πληροφορικής, ανάπτυξη λογισμικού και καθήκοντα front και back office. Προκειμένου να προσλάβει και να εκπαιδεύσει νέους υπαλλήλους, η Adelante Dolmen διατηρεί στενούς δεσμούς με κυβερνητικές υπηρεσίες και γραφεία που είναι επιφορτισμένα με την παροχή υπηρεσιών σε άτομα με σωματικές και διανοητικές αναπηρίες.

Ελλάδα

Τπάρχουν πρωτοβουλίες που υλοποιούνται στην Ελλάδα με στόχο την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία, υποστηρίζοντας έτσι την κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη και προασπίζοντας το δικαίωμά τους στην απασχόληση.

Μερικά παραδείγματα για εθνικούς φορείς και δραστηριότητες:

Η [Ψηφιακή πύλη για τα άτομα με αναπηρία](#) είναι η πρώτη ψηφιακή πύλη της δημόσιας διοίκησης που εξασφαλίζει άμεση και αποτελεσματική πρόσβαση όλων των πολιτών σε σύνολα πληροφοριών που σχετίζονται με τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Τα θέματα που παρουσιάζονται στην ψηφιακή πύλη διαρθρώνονται σε τέσσερις πυλώνες:

- ο συντονιστικός μηχανισμός του νόμου 4488/2017
- την Εθνική Αρχή Προσβασιμότητας
- το εθνικό σχέδιο δράσης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (2020)
- τη νομοθεσία σχετικά με τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, όπως κωδικοποιείται στην εφαρμογή του τρίτου στόχου του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

Επιπλέον, παρέχονται χρήσιμες συνδέσεις με άλλους δικτυακούς τόπους της δημόσιας διοίκησης και κοινοποιούνται τα τελευταία νέα, ανακοινώσεις και εκδηλώσεις, ενώ παράλληλα, μέσω ειδικής φόρμας στον δικτυακό τόπο, δημιουργείται ένας άμεσος διάυλος επικοινωνίας μεταξύ του πολίτη και του κράτους.

Η [Εθνική Αρχή Προσβασιμότητας](#) είναι συμβουλευτικό όργανο του κράτους, υπαγόμενο στον πρωθυπουργό, με σκοπό την παροχή πρόσβασης στα άτομα με αναπηρία σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Αποστολή της είναι η συνεχής παρακολούθηση των θεμάτων που σχετίζονται με το δικαίωμα πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία και η διατύπωση συστάσεων για δημόσιες πολιτικές σε θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

Ο [Ελληνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας \(EOMMEX\)](#) είναι ένας μη κερδοσκοπικός δημόσιος οργανισμός που λειτουργεί υπό την αιγίδα του Υπουργείου Οικονομίας,



Co-funded by
the European Union

Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας. Ο στρατηγικός του ρόλος περιλαμβάνει την παροχή διαφόρων υπηρεσιών και υποστήριξης προς τις επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένης της καθοδήγησης σχετικά με τη νομική και κανονιστική συμμόρφωση, καθώς και τη βοήθεια σε θέματα προσλήψεων και απασχόλησης.

Ο [Συνήγορος του Πολίτη](#) είναι μια ανεξάρτητη αρχή που κυρώνεται από το Σύνταγμα. Ιδρύθηκε με το νόμο 2477/1997 και άρχισε τη λειτουργία του τον Οκτώβριο του 1998. Η οργάνωση, η στελέχωση και η λειτουργία του ρυθμίζονται από το Ν. 3094/2003, καθώς και από τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει. Έχει ως αποστολή την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.

Η [Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας \(ΓΣΕΕ\)](#) είναι το ανώτατο τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο στην Ελλάδα με πρωταρχικό σκοπό την προάσπιση των συμφερόντων όλων των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα. Για το σκοπό αυτό, διαπραγματεύεται με τα εργοδοτικά σωματεία την υπογραφή εθνικών συνδικαλιστικών συμβάσεων εργασίας και έχει επίσης τη δυνατότητα να καλέσει όλους τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα σε απεργία σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη.

Η [ΔΥΠΑ](#) υλοποιεί προγράμματα εθνικής πολιτικής για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία μέσω χρηματοδότησης:

- Επιχειρήσεις για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας με την απασχόληση ατόμου με αναπηρία για περίοδο 4 ετών: τα 3 πρώτα έτη οι εργοδότες χρηματοδοτούνται (πλήρης απασχόληση: 25€/ημέρα εργασίας, μερική απασχόληση: 15€/ημέρα εργασίας) + 1 έτος κατά το οποίο η επιχείρηση υποχρεούται να διατηρήσει τον εργαζόμενο στο εργατικό δυναμικό της χωρίς να χρηματοδοτείται).
- Απαραίτητες προσαρμογές στο χώρο εργασίας έως το 90% του κόστους με μέγιστο συνολικό κόστος 2.500 € για κάθε μία από τις προσαρμογές (π.χ. ράμπες, προσβάσιμες τουαλέτες, προσβάσιμα τραπέζια εργασίας κ.λπ.).
- Άτομα με αναπηρία που αυτοαπασχολούνται για τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων (2 έτη).

Εκτός από αυτά τα προγράμματα, η ΔΥΠΑ παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες για ανέργους που ανήκουν σε Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες και ειδικότερα για όσους ανήκουν στην κατηγορία των Ατόμων με Αναπηρία (ΑΜΕΑ). Πιο συγκεκριμένα, η ΔΥΠΑ λειτουργεί δύο δομές κατάρτισης Ειδικής Αγωγής που στοχεύουν στην επαγγελματική εξειδίκευση και κοινωνικοποίηση των ανέργων με αναπηρία και, κατά συνέπεια, στην απασχόλησή τους σε διάφορους τομείς της οικονομίας.

Οι δύο δομές είναι:

- Η Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης για τα άτομα με αναπηρία της Αθήνας (ΔΥΠΑ) που απευθύνεται σε άτομα ηλικίας 18-55 ετών με ποσοστό αναπηρίας άνω του 50%.



Co-funded by
the European Union

- Το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρία Θεσσαλονίκης (ΚΕΕΑΘ) που στοχεύει στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση νέων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, προσφέροντας επαγγελματική κατάρτιση σε 175 νέους ηλικίας 16-30 ετών.

Τον Δεκέμβριο του 2022 υπογράφηκε μνημόνιο συνεργασίας μεταξύ της ΔΥΠΑ και της [Ελληνικής Ένωσης για το Σύνδρομο Asperger](#). Σκοπός του είναι η συνεργασία στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη δράσεων και παρεμβάσεων για την άμβλυση των ανισοτήτων και την ενίσχυση της κοινωνικής ομάδας των ατόμων με σύνδρομο Asperger, ώστε τα άτομα με ΔΦΑ υψηλής λειτουργικότητας να μπορούν να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στην κοινωνία και την οικονομία. Ειδικότερα, η συνεργασία περιλαμβάνει:

- Η διαλειτουργικότητα των διαδικτυακών συστημάτων των δύο θεσμικών οργάνων προκειμένου να αξιοποιηθούν οι θέσεις εργασίας που κοινοποιούνται στη ΔΥΠΑ.
- Η διοργάνωση ενημερωτικών δραστηριοτήτων και συναντήσεων, ημερίδων, συνεδρίων, εκδηλώσεων και σεμιναρίων εργαστηριακού χαρακτήρα, σε τομείς κοινού ενδιαφέροντος που σχετίζονται με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας εν γένει, με τη συμμετοχή της ομάδας στόχου και του ανθρώπινου δυναμικού της ΔΥΠΑ.
- Διερεύνηση της δυνατότητας κάλυψης μέρους των στεγαστικών αναγκών του Συλλόγου με την παροχή κατάλληλων χώρων για τον Σύλλογο

Τάχουν πρωτοβουλίες που υλοποιούνται στην Ελλάδα με στόχο την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία, υποστηρίζοντας έτσι την κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη και προασπίζοντας το δικαίωμά τους στην απασχόληση.

Μια τέτοια πρωτοβουλία είναι το έργο "[Εργατικότητα - Προώθηση της απασχόλησης ατόμων με αναπηρία στη Βόρεια Ελλάδα](#)", το οποίο χρηματοδοτήθηκε από επιχορηγήσεις του ΕΟΧ στο πλαίσιο του προγράμματος "Διαφορετικότητα, ανισότητες και κοινωνική ένταξη" και από το Ελληνικό Εθνικό Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων. Στόχος του ήταν η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα άτομα με αναπηρία έχουν επηρεαστεί από την οικονομική κρίση στην Ελλάδα, η προώθηση μιας προσέγγισης για την αντιμετώπιση του αποκλεισμού στην απασχόληση, η ανάπτυξη πρακτικών εργαλείων σχετικά με την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και η προώθηση της δικτύωσης, της συζήτησης και της ανταλλαγής γνώσεων μέσω των δραστηριοτήτων του.

Μια άλλη πρωτοβουλία είναι το έργο "[DikaiomA](#)", το οποίο υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος του Ταμείου Ενεργών Πολιτών και συντονίζεται από τον Σύλλογο Γονέων, Κηδεμόνων και Φίλων Ατόμων με Αυτισμό Λάρισας. Η πρωτοβουλία αυτή αποσκοπεί στη δημιουργία μιας εύχρηστης διαδικτυακής νομικής βάσης για την κωδικοποίηση της νομοθεσίας σχετικά με τα άτομα με ΔΑΦ, η οποία θα παρέχει πληροφορίες και υποστήριξη σε ένα σύνολο συνδεδεμένων φορέων χρηστών. Στο πλαίσιο αυτού του έργου, τα δεδομένα θα επικαιροποιούνται τουλάχιστον ετησίως ή μετά από σημαντικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας. Η διαδικτυακή νομική βάση θα συνοδεύεται από δράσεις ευαισθητοποίησης των δημόσιων λειτουργιών που διαχειρίζονται θέματα σχετικά με τα δικαιώματα των ατόμων με ΔΦΑ (Κέντρα Κοινότητας και κοινωνικές υπηρεσίες των δήμων), δράσεις παρουσίασης της πλατφόρμας σε συνδυασμό με δράσεις ευαισθητοποίησης σε θέματα δικαιωμάτων, καθώς και δράσεις



Co-funded by
the European Union

ευαισθητοποίησης των ατόμων με ΔΦΑ με υψηλό γνωστικό δυναμικό για την κατανόηση των δικαιωμάτων τους και την απόκτηση δεξιοτήτων αυτοσυνηγορίας με τη χρήση του περιεχομένου της πλατφόρμας.

Το έργο Erasmus+ "[PATHWAYS - PArticipation To Healthy Workplaces And inclusive Strategies in the Work Sector](#)" είναι επίσης μια πρωτοβουλία που αποσκοπεί στην παροχή των πρώτων βημάτων για την επίτευξη μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς στην οποία τα άτομα με χρόνιες ασθένειες και ψυχικές διαταραχές μπορούν να συμμετέχουν ουσιαστικά.

Το έργο της ΕΕ "[JOBS4ALL](#)" είναι ένα άλλο παράδειγμα πρωτοβουλίας που επιδιώκει να βελτιώσει τις δεξιότητες απασχολησιμότητας των νέων με αναπηρία μέσω της χρήσης της εικονικής πραγματικότητας, να οικοδομήσει μια επιχειρηματική κοινότητα προς την κατεύθυνση της βελτίωσης των ευκαιριών εργασίας και να προωθήσει τον διαρθρωτικό διάλογο μεταξύ επιχειρήσεων, οργανώσεων νεολαίας, φορέων κατάρτισης, δημοτικών σχολείων και ατόμων με αναπηρία.

Ακαδημαϊκά άρθρα

Όσον αφορά την ακαδημαϊκή έρευνα σχετικά με το θέμα της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς, το 2021, η Ελένη Ραχανιώτη, η Στεργιανή Γιαούρη, η Ελένη Λασκαράκη και η Αναστασία Αλευριάδου (Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας) έγραψαν μια εργασία σχετικά με τα εμπόδια στην απασχόληση για τα άτομα με Νοητική Αναπηρία στην Ελλάδα. Η εργασία δημοσιεύτηκε στο '[Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment](#)'.

[Διαφορετικοί άνθρωποι σε διαφορετικές επιχειρήσεις:](#) Ελευθέριος Φοίβος Βασιλόπουλος (Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών, Πανεπιστήμιο Πειραιώς), το οποίο επικεντρώνεται στη σημασία της δημιουργίας ενός οικοσυστήματος για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία.

Ένα άλλο ερευνητικό άρθρο ([Experiences of workers with disabilities receiving supported employment services in Greece](#)), που δημοσιεύτηκε το 2019 στο Journal of Intellectual Disabilities, μετέφερε τις εμπειρίες εργαζομένων με νοητική αναπηρία που επωφελήθηκαν από υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα.

[Η κατάσταση απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα](#) είναι ένα άρθρο που δημοσιεύθηκε το 2012 και εξετάζει την τρέχουσα και προηγούμενη κατάσταση απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα, τον τομέα και τη διάρκεια της απασχόλησης, καθώς και τη σημασία διαφόρων παραγόντων που συμβάλλουν στην αναζήτηση εργασίας.

Ένα τελευταίο άρθρο, σε εθνικό επίπεδο, είναι το "[Εμπειρίες εργαζομένων με αναπηρία που λαμβάνουν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα](#)", το οποίο αποσκοπεί στη διερεύνηση των εμπειριών εργαζομένων με αναπηρία ή ψυχική υγεία που έλαβαν υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ελλάδα.

Σε διεθνές επίπεδο, το άρθρο "[Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders](#)" που δημοσιεύθηκε στο International Journal of



Co-funded by
the European Union

Environmental Research and Public Health, είχε ως στόχο να εντοπίσει και να αναλύσει τις δυνατότητες τροποποίησης των διαδικασιών επικοινωνίας γύρω από την πρόσληψη, την επιλογή, την ένταξη και τη διατήρηση της εργασίας, ώστε να ανταποκρίνονται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία.

Απευθυνόμενη σε άτομα με ΔΦΑ, η εργασία "["Employment Practices with People with Autism Spectrum Disorder in the Digital Age"](#) (Ε. Μροφου et al., 2019) επιδιώκει να παράσχει νέες γνώσεις σχετικά με τη θεωρητική πλαισίωση των παρεμβάσεων υποστήριξης της απασχόλησης για άτομα με ΔΦΑ, συμπεριλαμβανομένης της διασύνδεσης μεταξύ συμπεριφοράς-βαθμίδας, δομικών-υποδομών και ψυχοκοινωνικών παραγόντων στην επαγγελματική ανάπτυξη με άτομα με ΔΦΑ.

Ιστορίες ατόμων με ΔΦΑ

Μια πολύ ενδιαφέρουσα συνέντευξη, που πραγματοποιήθηκε από το [nevronas.gr](#), έδωσε την ευκαιρία σε 5 Έλληνες νέους ενήλικες με ΔΦΑ να εκφραστούν για το θέμα, να μοιραστούν τα όνειρά τους, να μιλήσουν για το πώς η ΔΦΑ τους έχει επηρεάσει στην εκπαιδευτική και κοινωνική τους ζωή από τότε που διαγνώστηκαν, για την υποστήριξη της οικογένειάς τους και για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν.

Μπορείτε να παρακολουθήσετε το βίντεο στο [INTERVIEW | 5 αυτιστικοί ενήλικες... έχουν πολλά να πουν!](#)

Το [nevronas.gr](#) είναι ένας ψηφιακός χώρος (σπίτι) που αγκαλιάζει τα άτομα με αναπηρία, δίνοντας έμφαση στις δεξιότητές τους, δίνοντάς τους φωνή και συμπεριλαμβάνοντάς τα ως ενεργά μέλη της κοινωνίας. Ο ιστότοπος φιλοξενεί, μεταξύ άλλων, ειδήσεις, άρθρα και συνεντεύξεις για άτομα με αναπηρία, με έμφαση στην ΑΜΕΑ. Πιο συγκεκριμένα, το [Autism Stories](#) παρέχει ιστορίες ανθρώπων με ΔΦΑ και εκδηλώσεις που στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση ολόκληρης της κοινωνίας για το θέμα.

Μια άλλη συνέντευξη (διαθέσιμη στα ελληνικά στο YouTube) είναι αυτή του Μιχάλη Ρούσσου, ο οποίος μίλησε για τον αυτισμό, τις προκλήσεις, την καθημερινότητα, την εξουθένωση, τον τρισδιάστατο τρόπο σκέψης και την αγάπη του για τη μαγειρική και τη ζωγραφική.

Μπορείτε να παρακολουθήσετε τη συνέντευξη στο ["Είμαι αυτιστικό άτομο και η ζωή μου δεν είναι εύκολη"](#)

Στο πλαίσιο του έργου "["Εργατικότητα - Προώθηση της απασχόλησης ατόμων με αναπηρία στη Βόρεια Ελλάδα"](#)", η κοινοπραξία πραγματοποίησε συνεντεύξεις με εργαζόμενους, εργοδότες και ελεύθερους επαγγελματίες με αναπηρία, οι οποίοι περιέγραψαν την εργασιακή τους εμπειρία, τυχόν δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, την επαγγελματική τους εξέλιξη και άλλα θέματα σχετικά με την απασχολησιμότητά τους.

Οι συνεντεύξεις είναι διαθέσιμες στη διεύθυνση [Πολιτικές και ορθές πρακτικές σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο](#) (σελίδες 26-41).

Ο σύλλογος "[ΑΓΑΠΗ](#)" Χαλκίδας, με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Ενημέρωσης για τον Αυτισμό, επιθυμεί να αναδείξει την ανάγκη αποδοχής των αυτιστικών ατόμων από την τοπική κοινωνία και να κάνει τους



Co-funded by
the European Union

συμπολίτες μας να βοηθήσουν σε αυτή την προσπάθεια. Μέσα από τη βραβευμένη ταινία μικρού μήκους '[POYTINA](#)' του Δημήτρη Αντζού και τις εκπληκτικές ερμηνείες της Φωτεινής Δεμίρη, του Τάκη Παπαματθαίου, του Ιάσονα Παπαματθαίου, του Γιάννη Γρανίδα και των άλλων ηθοποιών, το κοινό μεταφέρεται στην ελληνική πραγματικότητα της ζωής με αυτισμό.

Το ελληνικό τηλεοπτικό κανάλι "Alpha TV", το 2017, πρόβαλε το ριμέικ της βρετανικής τηλεοπτικής σειράς "[The A Word](#)" που βασίζεται στην ισραηλινή σειρά [Yellow Peppers](#). Η σειρά παρακολουθεί ένα νεαρό αγόρι και τον τρόπο με τον οποίο η οικογένειά του αντιμετωπίζει την αποκάλυψη ότι πάσχει από [διαταραχή του φάσματος του αυτισμού](#). Η ελληνική εκδοχή της σειράς ονομάζεται '[Η λέξη που δεν λες](#)'.

Με επίκεντρο την κοινωνική ένταξη, 4 αξιόλογοι νέοι Έλληνες που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού ξεκίνησαν την κοινωνική συνεταιριστική επιχείρηση "[S3](#)" για την παραγωγή και εμπορία μπάρες δημητριακών με στόχο να συνδέσουν την εκπαίδευση των μαθητών ειδικών σχολείων με επαγγελματικές δεξιότητες και να διασφαλίσουν ότι θα αποφοιτήσουν με ένα ισχυρό επαγγελματικό υπόβαθρο.

Οργανώσεις πολιτών που ασχολούνται με την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς για άτομα με αναπηρία

[Το Ελληνικό Δίκτυο Φροντιστών "ΕΠΟΝΗ"](#) είναι ένας εθνικός μη κερδοσκοπικός οργανισμός που υποστηρίζει τους άτυπους φροντιστές για θέματα ψυχικής υγείας και χρόνιων ασθενειών. Μεταξύ άλλων δραστηριοτήτων, διοργανώνει ενημερωτικές εκδηλώσεις για διάφορα θέματα υγείας που ενδιαφέρουν τους φροντιστές, αναπτύσσει πλατφόρμες μάθησης για ασθενείς και φροντιστές, διεξάγει εκστρατείες ευαισθητοποίησης για την ανάδειξη της συμβολής των άτυπων φροντιστών στο εθνικό σύστημα υγείας και πρόνοιας και ασκεί πιέσεις στις τοπικές αρχές στην Ελλάδα για την καθιέρωση πολιτικών φιλικών προς τη φροντίδα.

Με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Αυτισμού, το ΕΠΙΩΝΗ διοργάνωσε το 2022 μια ενημερωτική εκδήλωση με τίτλο "[Ζώντας με τον αυτισμό - Καλές πρακτικές για ενήλικες με αυτισμό](#)", με έμφαση στην ανάγκη των ασθενών και των οικογενειών τους να χρησιμοποιούν τις σύγχρονες τεχνολογίες για να έχουν καλύτερη υποστήριξη. Η διαδικτυακή εκδήλωση φιλοξένησε ενδιαφέρουσες παρεμβάσεις, όπως η ανάλυση της σχέσης μεταξύ των ατόμων με αυτισμό και της τεχνολογίας, το σημαντικό ζήτημα της μετάβασης στην ενηλικίωση και οι προοπτικές επαγγελματικής ένταξης, καθώς και το πρόγραμμα Erasmus+ "[Inclusive Digital Academy \(IDA\)](#)" σχετικά με την ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των ενηλίκων με αναπηρία.

Το [Ελληνικό ΔΙΚΤΥΟ Παρόχων Υπηρεσιών για Άτομα με Αναπηρία](#) είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που δημιουργήθηκε για να εκπροσωπεί πανελλαδικά όλους τους φορείς που φροντίζουν και παρέχουν υπηρεσίες για τη σωματική και ψυχική υγεία και τη δια βίου εκπαίδευση παιδιών, εφήβων και ενηλίκων με αναπηρία. Το ΔΙΚΤΥΟ εκπροσωπεί τα μέλη του ως συνομιλητής σε κάθε διαβούλευση με κρατικούς φορείς, οργανώσεις για τα άτομα με αναπηρία και κάθε άλλο κοινωνικό τομέα που μπορεί να βοηθήσει το ΔΙΚΤΥΟ στις δράσεις του. Ένας από τους τομείς εργασίας της είναι η υποστήριξη της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.



Co-funded by
the European Union

[Το VTC Μαργαρίτα](#) είναι ένα εξειδικευμένο κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης για άτομα με νοητική αναπηρία. Αποστολή του είναι να βελτιώσει τη ζωή των ατόμων με ήπια και μέτρια νοητική αναπηρία (PwID), αυξάνοντας την ένταξή τους στην κοινωνία μέσω της απασχόλησής τους. Εκτός από τις δραστηριότητές του, η Μαργαρίτα διατηρεί ένα κατάστημα, το [13m2Gallery](#), στο οποίο άτομα με νοητική αναπηρία εκπαιδεύονται σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Η Μαργαρίτα δημιούργησε [το ERGASIAMOU](#), την πρώτη πλατφόρμα αναζήτησης εργασίας για άτομα με νοητική αναπηρία στην Ελλάδα. Οι στόχοι της είναι να δώσει τη δυνατότητα στα άτομα με νοητική αναπηρία να βρουν μια θέση εργασίας που τους ταιριάζει και, ταυτόχρονα, να δώσει τη δυνατότητα στους εργοδότες να βρουν εργαζόμενους με ταλέντα, δεξιότητες και ισχυρή θέληση για εργασία.

[Το Ίδρυμα Θεοτόκος](#) είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός πρόνοιας (νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου) που παρέχει υπηρεσίες πρόληψης, ολιστικής παρέμβασης και αποκατάστασης σε άτομα με Διαταραχές Νοητικής Ανάπτυξης και Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος, από την πρώιμη παιδική ηλικία έως τη νεαρή ενήλικη ζωή. Όσον αφορά τους νεαρούς ενήλικες ηλικίας 20 - 35 ετών, παρέχεται επίσης επαγγελματική κατάρτιση.

Ο [Ελληνικός Σύλλογος για το Σύνδρομο Asperger](#) είναι ένα μη κερδοσκοπικό σωματείο που ιδρύθηκε από μια ομάδα επιστημόνων, γονέων και φίλων ατόμων με αυτισμό με σκοπό να συμβάλει στην αναγνώριση της διαφορετικότητας της ομάδας των πολιτών με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας και σύνδρομο Asperger. Ανέπτυξε την [πλατφόρμα "JobsLink"](#), με χρηματοδότηση από την Επιτροπή "Ελλάδα 2021", με στόχο τη διευκόλυνση της ένταξης των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού στο εργατικό δυναμικό. Η διαδραστική πλατφόρμα συνδέει τον εν δυνάμει εργαζόμενο με τον εργοδότη μέσω ενός κατάλληλα εκπαιδευμένου μέντορα-διαμεσολαβητή. Πρόκειται για ένα δομημένο και άρτια στελεχωμένο σύστημα, χάρη στο οποίο ανοίγεται ένα πραγματικό παράθυρο ευκαιρίας και αξιοποίησης για τους πολίτες αυτούς που σήμερα είναι αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας. Η πλατφόρμα βρίσκεται προς το παρόν σε πιλοτική εφαρμογή, αλλά οι ιδρυτές της καλούν τους ενδιαφερόμενους να προσέλθουν και να εγγραφούν προκειμένου να δημιουργηθεί ένα μητρώο. Όλοι οι εγγεγραμμένοι θα λάβουν ένα μήνυμα κατά την έναρξη λειτουργίας.

Ο [Σύλλογος Γονέων, Κηδεμόνων και Φίλων ατόμων με αυτισμό](#) είναι πιστοποιημένος πάροχος υπηρεσιών για άτομα με αναπηρία. Είναι ο μοναδικός ενεργός σύλλογος γονέων που παρέχει υπηρεσίες υποστήριξης και εκπαίδευσης σε άτομα με αναπηρία στο νομό Ρεθύμνου (Κρήτη) και αριθμεί περίπου 200 μέλη. Το 2021 διοργάνωσε διαδικτυακό σεμινάριο με τίτλο "[Ενσωμάτωση στην εργασία για άτομα με νοητική αναπηρία. Μαθαίνοντας από την Κρήτη](#)" στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+ "[Κέντρα Ημέρας χωρίς Τείχη](#)".

Η [Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία Ελλάδας \(ΕΣΑμεΑ\)](#) είναι μια οργάνωση-ομπρέλα που εκπροσωπεί το αναπηρικό κίνημα στην Ελλάδα. Κύρια αποστολή της είναι η καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρία και η προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία και των οικογενειών τους. Η Συνομοσπονδία, ως η πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση των ατόμων με αναπηρία, συμμετέχει στα κέντρα λήψης αποφάσεων και εκπροσωπεί τα άτομα με αναπηρία στο διάλογο με την ελληνική Πολιτεία. Καταρτίζει σχέδιο δράσης, ασκεί συστηματικό έλεγχο των



Co-funded by
the European Union

νομοθετικών ρυθμίσεων και διατάξεων και υποβάλλει τις προτάσεις της στην ελληνική Πολιτεία για θέματα όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική κατάρτιση, η απασχόληση, η κοινωνία της πληροφορίας και η προσβασιμότητα.

[To autismap](#) είναι μια πρωτοβουλία του μη κερδοσκοπικού οργανισμού "[Κέντρο για Παιδιά και Εφήβους](#)". Στόχος της είναι η βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με αυτισμό, η προώθηση της κοινωνικής τους ένταξης, η ενίσχυση της προσβασιμότητάς τους σε κατάλληλες δομές και υπηρεσίες, η βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, η ενημέρωση της ευρύτερης κοινότητας και η καταπολέμηση του στίγματος.

Η [Ελληνική Εταιρεία για τα Αυτιστικά Άτομα \(ΕΕΑΑ\)](#) είναι ένα Φιλανθρωπικό Σωματείο με σκοπό να εργαστεί για τα δικαιώματα στη ζωή των αυτιστικών ατόμων. Οι δράσεις της επικεντρώνονται στην ενημέρωση της κοινωνίας, στην υποστήριξη των οικογενειών των ατόμων με αυτισμό και στην παρέμβαση για την καθιέρωση υπηρεσιών και δομών του κράτους.

[To M.A.N.A.](#) είναι μια ιδιωτική πρωτοβουλία γονέων με παιδιά με ειδικές ανάγκες για τη δημιουργία ενός χώρου για να απολαμβάνουν τη ζωή στο έπακρο. Είναι ένας χώρος κατανόησης με εξειδίκευση στην ψυχαγωγία των παιδιών με ειδικές ανάγκες και στη φροντίδα της επαγγελματικής τους αποκατάστασης, βελτιώνοντας τις δεξιότητες και τις γνωστικές τους ικανότητες που απαιτούνται στην καθημερινή τους ζωή. Για το λόγο αυτό, το M.A.N.A. λειτουργεί στις εγκαταστάσεις του καφέ που στελεχώνεται από τα ίδια αυτά παιδιά με ειδικές ανάγκες. Το καφέ τα βοηθά να εκπαιδευτούν και να μάθουν νέες δεξιότητες και ταυτόχρονα να εργαστούν σε αυτό εξυπηρετώντας τους πελάτες τους.

[To Κέντρο Υποστήριξης & Κοινωνικής Φροντίδας για Άτομα με Νοητική Αναπηρία \(ΕΣΤΙΑ\)](#) είναι ένας σύλλογος που προσφέρει εργαστήρια κατάρτισης και κάθε χρόνο περισσότεροι από 80 χρήστες των υπηρεσιών εντοπίζουν τα δυνατά τους σημεία και αναπτύσσουν νέες δεξιότητες για να αποκτήσουν πρόσβαση στην απασχόληση. Προωθεί την ένταξη και διασφαλίζει ότι οι χρήστες των υπηρεσιών του θα έχουν πρόσβαση στην κοινότητα ως ισότιμο μέλος της κοινότητας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

[H Next Stop](#) είναι μια Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Ειδικού Σκοπού (Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση) (Ένταξη Ευάλωτων Ομάδων στην Αγορά Εργασίας) στη Θεσσαλονίκη, η οποία στοχεύει στη διάκριση και τον προσδιορισμό των αναγκών για την ομαλή ένταξη των μελών και των εργαζομένων της στην αγορά εργασίας, μέσα από μια περίοδο προετοιμασίας και πρακτικής εξάσκησης. Η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι κωφοί και βαρήκοοι.

[To Myrtillo](#) είναι μια Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Ειδικού Σκοπού με έδρα την Αθήνα. Επιδιώκει να στηρίξει τα μειονεκτούντα άτομα, όχι με τη μορφή "προστατευμένης (και συχνά ανούσιας) απασχόλησης", αλλά με τη μορφή μιας δυναμικής εισόδου στην πραγματική ζωή και την πραγματική εργασία. Προωθεί τη συνεργασία μεταξύ των πιο ευνοημένων και των πιο μειονεκτούντων κοινωνικών ομάδων, η οποία μπορεί να αποφέρει μεγάλο όφελος και για τις δύο, καθώς τα ιδιαίτερα ταλέντα και των δύο έρχονται να αλληλοσυμπληρωθούν. Ένας τελικός στόχος είναι η ευαισθητοποίηση της κοινωνίας σε σχέση με την πρακτική υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία. Αυτοί οι στόχοι τροφοδοτούνται από την ελπίδα ότι η αγορά εργασίας θα ανοίξει σύντομα τις πόρτες της στις ευάλωτες ομάδες όταν



Co-funded by
the European Union

συνειδητοποιήσει πόσο σημαντική εργασία μπορούν να προσφέρουν και πώς μπορούν να αξιοποιηθούν τα ιδιαίτερα ταλέντα τους. Αυτή τη στιγμή, το 90% των ατόμων που εργάζονται στο Myrtillo ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες (άτομα με αναπηρία).

Το Myrtillo, εκτός από τις κύριες δραστηριότητές του ως καφετέρια και καλλιτεχνικό κέντρο, διοργανώνει σε καθημερινή βάση εκδηλώσεις κάθε είδους (σεμινάρια, συνέδρια, παρουσιάσεις βιβλίων, θεατρικές παραστάσεις, συναυλίες, εκθέσεις, πάρτι, επετείους, γιορτές, παζάρια, μικρά φεστιβάλ) σε εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους.

Επιπλέον, το Myrtillo δίνει έμφαση στις ανθρώπινες αξίες και το ανθρώπινο πρόσωπο. Ως εκ τούτου, όσοι εργάζονται με το Myrtillo έχουν λάβει εκπαίδευση ένταξης από ειδικούς και έπρεπε να μάθουν μια δουλειά που θα τους εξασφαλίσει τα προς το ζην, αλλά και μια δουλειά που θα τους δώσει τις χαρές της κοινωνικότητας και της δημιουργικότητας. Ταυτόχρονα, δίνεται η ευκαιρία σε πολλούς φοιτητές Πανεπιστημίου, πτυχιούχους και μεταπτυχιακούς φοιτητές από τα τμήματα Ψυχολογίας, Εργοθεραπείας, Παιδαγωγικής κ.λπ. να εργαστούν ως εθελοντές και να κάνουν την πρακτική τους άσκηση στο Myrtillo.

Μέρος 2: ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΕΡΕΥΝΑ

Μελέτες περιπτώσεων

Σε αυτό το μέρος της συνολικής έκθεσης, η πρόθεση ήταν να κατανοήσουμε περισσότερο τις ιστορίες των ατόμων με αναπηρία και του προσωπικού ανθρώπινου δυναμικού που εργάζεται στον τομέα GLAM. Αναπτύχθηκαν συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές και μοιράστηκαν με τους εταίρους (βλ. Παράρτημα 1), ενώ χρησιμοποιήθηκαν ένα ειδικό πρωτόκολλο ημιδομημένης συνέντευξης και υποδείγματα για τη διευκόλυνση της συλλογής και ανάλυσης δεδομένων (βλ. Παράρτημα 2). Συνολικά 13 συνεντεύξεις διεξήχθησαν κατά τη διάρκεια του Ιανουαρίου-Φεβρουαρίου 2023, σε όλες τις χώρες εταίρους, τουλάχιστον 2 σε κάθε χώρα εταίρο και 4 στην Αυστρία, 2 για κάθε οργανισμό εταίρο. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι, λόγω της ευαίσθητης φύσης του θέματος και του κοινωνικού στίγματος, υπήρξαν σημαντικές προκλήσεις για την προσέλκυση συμμετεχόντων για τις συνεντεύξεις. Οι κύριες ομάδες-στόχοι ήταν:

- Υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων για το ανθρώπινο δυναμικό στον εθνικό τομέα GLAM
- Ενήλικες με ΔΦΑ, που εργάζονται ή αναζητούν εργασία στον τομέα GLAM.

Στις επόμενες ενότητες παρουσιάζεται η σύνοψη των συνεντεύξεων αυτών με τη μορφή ιστοριών-μελετών περίπτωσης.

Αυστρία

Πραγματοποιήθηκαν τέσσερις συνεντεύξεις, όλες με επαγγελματίες της GLAM, ένας από τους οποίους είχε ελαφρά αναπηρία.



Co-funded by
the European Union

Οι συνεντεύξεις που διεξήχθησαν αποδεικνύουν την περιγραφείσα κατάσταση των ευρέων δυνατοτήτων στις διαδικασίες πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς σε όλα τα επίπεδα, όπως η οικονομική στήριξη, η προσωπική βοήθεια και πολλά άλλα, αλλά όλοι οι εταίροι των συνεντεύξεων υπογραμμίζουν ότι η πραγματικότητα παρουσιάζει μια εντελώς διαφορετική εικόνα. Η μελέτη περίπτωσης που διεξήχθη με μια ανήλικη γυναίκα με αναπηρία υπογράμμισε πλήρως αυτά τα ευρήματα. Η ίδια μίλησε για προβλήματα με το γραφείο ανθρώπινου δυναμικού και για τις υφιστάμενες προκαταλήψεις στον τομέα της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς, ιδίως όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με ψυχικές διαταραχές/αναπηρίες. Το πανεπιστήμιό της προσπάθησε να προσλάβει έναν άνδρα, αλλά παραιτήθηκε από τη σύμβαση μετά από σύντομο χρονικό διάστημα. Μια κυρία μίλησε για επιτυχημένη συνεργασία μεταξύ τοπικών βιβλιοθηκών και κέντρων υποστήριξης ατόμων με αναπηρία. Όμως η επιτυχία δεν βασίζεται σε εθνικές στρατηγικές ή συστάσεις, αλλά εξαρτάται από το προσωπικό άνοιγμα του κάθε φορέα.

Το σημαντικότερο συμπέρασμα όλων των συνεντεύξεων είναι ότι η κοινωνική ένταξη στην Αυστρία υπάρχει στη θεωρία και σε πολλά έγγραφα (νόμοι, κανονισμοί, συστάσεις...) σε όλα τα επίπεδα, αλλά η πραγματικότητα είναι διαφορετική. Πολλοί δημόσιοι φορείς είναι λίγο πολύ "αναγκασμένοι" να προσλαμβάνουν κάποια άτομα με αναπηρία, αλλά "προτιμούν" άτομα σε αναπηρικό αμαξίδιο αντί για άτομα με ΔΑΦ. Ειδικά οι εταιρείες προτιμούν να πληρώνουν επιπλέον φόρους αντί να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία.

Περίληψη των τεσσάρων συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν, δύο ανά αυστριακή οργάνωση-εταίρο του έργου.

Μελέτες περίπτωσης AT01-03

Στοιχείο	Θέματα/Σημειώσεις
----------	-------------------



Co-funded by
the European Union

Δημογραφικά στοιχεία

Μελέτη περίπτωσης ΑΤ01:

Γυναίκα, δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, υπεύθυνη βιβλιοθήκης σε δήμο από το 2016, υπάλληλος μερικής απασχόλησης, ηγείται ομάδας 14 εθελοντών

Μελέτη περίπτωσης ΑΤ02:

Άνδρας, πανεπιστημιακό πτυχίο στην ιστορία, επικεφαλής ενός μουσείου που αποτελεί μέρος ενός μεγαλύτερου ομίλου μουσείων υπό την ηγεσία της περιφερειακής κυβέρνησης.

Μελέτη περίπτωσης ΑΤ03:

Γυναίκα, 57 ετών, διδακτορικό δίπλωμα στη γλωσσολογία, δραστηριοποιείται στην εκπαίδευση ενηλίκων από το 2000, διευθύντρια της περιφερειακής ένωσης βιβλιοθηκών για τις δημόσιες βιβλιοθήκες που χρηματοδοτούνται κυρίως από δήμους ή εκκλησίες.



Co-funded by
the European Union

Γνώση αντικειμένου

Μελέτη περίπτωσης ΑΤ01:

Αδύνατον να προσληφθούν υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης στις δημόσιες βιβλιοθήκες των πόλεων και των χωριών, το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού είναι εθελοντές, μόνο κάποιιοι που εργάζονται σε μεγαλύτερες πόλεις είναι υπάλληλοι μερικής απασχόλησης- γνωρίζουν ότι υπάρχουν οικονομικές χρηματοδοτήσεις για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, αλλά υπεύθυνος γι' αυτό είναι ο δήμος.

Ένας εργασιακός χώρος χωρίς αποκλεισμούς θα έπρεπε να είναι ανοιχτός, αλλά στην πραγματικότητα αυτό δεν επιτυγχάνεται λόγω πολλών προκαταλήψεων και της βασικής νοοτροπίας- χρειάζεται θάρρος και από τις δύο πλευρές.

Μελέτη περίπτωσης ΑΤ02:

Είναι ενήμερος για τις χρηματοδοτήσεις και τα περαιτέρω υποστηρικτικά μέτρα, όπως η ειδική καθοδήγηση και οι ρυθμίσεις υποδομής, τα οποία χρηματοδοτούνται από την αυστριακή κυβέρνηση και την υπηρεσία αγοράς εργασίας.

Η ένταξη είναι μια ωραία λέξη, αλλά στην πραγματικότητα είναι πολύ δύσκολο για έναν διευθυντή να συντονίσει τη διαδικασία της ένταξης, η οποία απαιτεί πολύ περισσότερο χρόνο και ενέργεια για ολόκληρο το ίδρυμα.

Μελέτη περίπτωσης ΑΤ03:

Δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι στόχοι στην απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς βάσει νομικών ορισμών. Η περιφερειακή κυβέρνηση δίνει χρήματα και υποστήριξη και κάποιες συστάσεις. Η ένταξη συχνά περιορίζεται μέσω αρχιτεκτονικών μέτρων και μέτρων υποδομής.



Co-funded by
the European Union

Θεσμική προσέγγιση

Μελέτη περίπτωσης AT01:

Τα άτομα με αναπηρία δεν έχουν μια συντεχνία πίσω τους και δεν υπάρχουν σταθεροί αριθμοί που να σχετίζονται με την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς- το ίδρυμα δεν θέλει να προσλάβει άτομα με νοητική αναπηρία, είναι πολύ αγχωτικό- 2 άτομα με ελαφρές σωματικές αναπηρίες εργάζονται στο δήμο.

Μελέτη περίπτωσης AT02:

Η περιφερειακή κυβέρνηση επιβάλλει την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία και υπάρχουν κάποιοι υπάλληλοι που εργάζονται στο μουσείο, αλλά στο παρασκήνιο και όχι στην καθημερινή επαφή με τους πελάτες- κάνουν εργασίες συντήρησης κ.λπ., προσπαθεί να βρει άτομα με αναπηρία για να απασχοληθούν, αλλά είναι πολύ δύσκολο λόγω διαφόρων ζητημάτων- χρειάζεται πολύς χρόνος για να τους καθοδηγήσει και αυτό δεν είναι δυνατό εκτός από την κανονική εργασία.

Το ίδιο το μουσείο είναι χτισμένο και οι χώροι έχουν δημιουργηθεί για επισκέπτες με αναπηρία, αλλά η εργασία εκεί είναι μια διαφορετική πλευρά του νομίσματος.

Μελέτη περίπτωσης AT03:

Από το 2013-2015 δόθηκε έμφαση στην ένταξη με τη διοργάνωση εκπαιδεύσεων και σεμιναρίων για θέματα ευαισθητοποίησης. Τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορούν να απασχοληθούν μόνο σε μεγάλες βιβλιοθήκες, είναι αδύνατο σε μικρότερες. Μπορούν να κάνουν εργασίες που δεν αλλάζουν, όπως η συντήρηση βιβλίων ή η καταλογογράφηση, αλλά όχι να εργάζονται πίσω από το κεντρικό γραφείο που ασχολείται με τους πελάτες.

Στην πραγματικότητα, μια μικρή βιβλιοθήκη στο νότιο τμήμα της Στυρίας συνεργάζεται τακτικά με μια οργάνωση που ονομάζεται "Lebenshilfe" και υποστηρίζει άτομα με αναπηρίες, επειδή και οι δύο οργανώσεις βρίσκονται στη γειτονιά. Μια άλλη συνεργάζεται με ένα σπίτι για ηλικιωμένους, οι οποίοι



Co-funded by
the European Union

όμως δεν είναι διανοητικά ανάπηροι. Τέλος, είναι στην απόφαση του κάθε μεμονωμένου επικεφαλής της βιβλιοθήκης.

Επιπλέον, έχουν προγραμματιστεί συναντήσεις με τους ενδιαφερόμενους φορείς, αλλά χρειάζεται οικονομική στήριξη από την περιφερειακή κυβέρνηση.



Co-funded by
the European Union

Προθέσεις

Μελέτη περίπτωσης ΑΤ01:

Η ομάδα-στόχος πρέπει να γίνει πιο ορατή και χρειάζεται περισσότερη οικονομική χρηματοδότηση και πίεση για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία- οι άνθρωποι πρέπει να μιλούν περισσότερο γι' αυτό και χρειάζεται διαφάνεια μέσα στην ομάδα- τα κύρια εμπόδια είναι οι υπάρχουσες προκαταλήψεις και τα χαμένα είδωλα- χρειάζεται περισσότερη ευαισθητοποίηση.

Μελέτη περίπτωσης ΑΤ02:

Χρειάζεται περισσότερη υποστήριξη από χρήματα ή άλλα μέτρα υποδομής- χρειάζεται εντατική υποστήριξη από ενώσεις που εργάζονται άμεσα με άτομα με (ψυχική) αναπηρία. Διαφορετικά, η πλήρης κοινωνική ένταξη θα αποτύχει.

Μελέτη περίπτωσης ΑΤ03:

Οι βιβλιοθήκες είναι χώροι επικοινωνίας και χρειάζεται η απαραίτητη ατμόσφαιρα που συχνά δεν υπάρχει. Η κοινωνική ένταξη είναι ένα θέμα που πρέπει να τεθεί επειγόντως στην ημερήσια διάταξη και αυτό μπορεί να γίνει μόνο με παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών, τα οποία είναι πολύ σπάνια. Η συνολική στρατηγική για τις μικρότερες βιβλιοθήκες από αυτή την άποψη εξακολουθεί να λείπει και χρειάζεται το κοινωνικό θέρετρο για να γίνει αυτό το όνειρο πραγματικότητα.

Μελέτη περίπτωσης ΑΤ04

Στοιχείο	Θέματα/Σημειώσεις
Δημογραφικά στοιχεία	<i>Γυναίκα, 50 ετών, πτυχίο πανεπιστημίου, 20 χρόνια εργασίας σε βιβλιοθήκες, στην πραγματικότητα στη βιβλιοθήκη ενός μεγάλου πανεπιστημίου εφαρμοσμένων επιστημών ως ανώτερη βιβλιοθηκονόμος και επικεφαλής του αποκεντρωμένου τμήματος της βιβλιοθήκης, μικρή σωματική αναπηρία.</i>



Co-funded by
the European Union

Περισσότερα για την αναπηρία	<i>Δεν θέλει να μιλήσει για την αναπηρία της, είναι πολύ προσωπικό γι' αυτήν- μιλάει για άλλα παραδείγματα στο επαγγελματικό της περιβάλλον.</i>
Ιστορίες	<i>Δούλευε με έναν νεαρό με ΔΦΑ στη βιβλιοθήκη και χρειαζόταν λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με το τι να κάνει, πώς και πότε. Γενικά, γνωρίζει απλώς άτομα με μικρές σωματικές αναπηρίες που εργάζονται στις διάφορες βιβλιοθήκες του πανεπιστημίου. Το πανεπιστήμιο προτιμά να πληρώνει ένα τέλος στην κυβέρνηση αντί να προσλαμβάνει άτομα με αναπηρία- είναι πιο εύκολο.</i>
Συστάσεις	<i>Μελέτη περίπτωσης ΑΤ04: Λόγω του γεγονότος ότι τα περισσότερα πανεπιστήμια δεν διαθέτουν στρατηγικές για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς, απαιτείται μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού. Τα πανεπιστήμια προσποιούνται ότι είναι χωρίς αποκλεισμούς, αλλά δεν είναι. Χρειάζεται πολύ μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση, ιδίως στην ομάδα των υπευθύνων λήψης αποφάσεων και συγκεκριμένες στρατηγικές για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς.</i>

Κύπρος

Η κατάσταση στην Κύπρο είναι τέτοια, όπου υπάρχει κοινωνικό στίγμα για τα άτομα με αναπηρία και οι διαδικασίες πρόσληψης στον τομέα των GLAM είναι ανύπαρκτες, με αποτέλεσμα η κατηγορία αυτή να αποκλείεται από τις ευκαιρίες απασχόλησης στον τομέα. Πραγματοποιήθηκαν τρεις συνεντεύξεις, δύο από τις οποίες αφορούσαν επαγγελματίες του τομέα GLAM και μία με άτομο με νοητική αναπηρία, το οποίο αυτοπροσδιορίστηκε ότι ανήκει στο φάσμα του αυτισμού.

Μελέτες περίπτωσης CY01-02

Στοιχείο	Θέματα/Σημειώσεις
Δημογραφικά στοιχεία	<i>Μελέτες περίπτωσης CY01 και CY02 Γυναίκα 1, 42 ετών, διευθυντική θέση, μόνιμη υπάλληλος - πρόσληψη εθελοντών μόνο για το Μουσείο, αξιοποιώντας την εμπειρία από προηγούμενο εργασιακό χώρο αλλά και στο Τμήμα Αρχαιοτήτων Γυναίκα 2, 28 ετών, εργάζεται στο Τμήμα Αρχαιοτήτων, με πτυχίο Ιστορίας και Αρχαιολογίας</i>



Co-funded by
the European Union

Γνώση αντικειμένου	<p>Μελέτες περίπτωσης CY01 και CY02</p> <p><i>Δεν είχαν ποτέ συνάδελφο στο GLAM που να γνωρίζει ότι είναι νευροδιαφοροποιημένος</i></p> <p><i>Ο ένας από τους δύο έχει ένα αγόρι στο φάσμα του αυτισμού, οπότε είναι ευαίσθητος στο θέμα και γνωρίζει πιο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις προκλήσεις και τα προβλήματα που θα μπορούσαν να προκαλέσουν προβλήματα στα άτομα με νευροδιαφοροποίηση σε ένα περιβάλλον GLAM, όπως η υπερευσαισθησία τους, το αίσθημα υπερφόρτωσης από το πλήθος.</i></p>
Θεσμική προσέγγιση	<p>Μελέτες περίπτωσης CY01 και CY02</p> <p><i>Δεν υπάρχει θεσμική ατζέντα - υπάρχει πολιτική</i></p> <p><i>δεν γνωρίζει κάτι τέτοιο γενικά για τον τομέα GLAM στην Κύπρο</i></p> <p><i>Σκεφτείτε ότι θα ήταν πολύ δύσκολο για ένα άτομο με νευροδιαφοροποίηση να βρει εργασία στον τομέα GLAM, δεδομένου ότι οι διαθέσιμες θέσεις είναι ελάχιστες, υπάρχει λίστα και ο διορισμός μπορεί να διαρκέσει έως και 10 χρόνια, για παράδειγμα στις αρχαιότητες. Όταν προσλαμβάνουν κάποιον, συνήθως θέλουν να είναι ικανός να κάνει πολλές εργασίες, οπότε θα ήταν πολυτέλεια να προσλάβουν ένα νευροδιασκεδαστικό άτομο, το οποίο δεν θα μπορούσε για παράδειγμα να είναι σε θέση να κάνει ορισμένες αρμοδιότητες που περιλαμβάνονται στην περιγραφή του ρόλου.</i></p>
Προθέσεις	<p>Μελέτες περίπτωσης CY01 και CY02</p> <p><i>Θα τους ενδιέφερε να έχουν ένα άτομο με νευροδιαφοροποίηση ως ασκούμενο, και θα σέβονταν τις δικές τους προκλήσεις, θα μπορούσαν να εργαστούν με ευέλικτο πρόγραμμα.</i></p> <p><i>Δυστυχώς, δεν έχουν κονδύλια για να απασχολούν ανθρώπους γενικά, οπότε το ίδιο ισχύει και για τους νευροδιαφοροποιημένους ανθρώπους.</i></p> <p><i>Θα ήταν υπέροχο να υπάρξει νομοθεσία για την απασχόληση νευροδιαφοροποιημένων ατόμων, αλλά δεν βλέπω να συμβαίνει αυτό στο άμεσο μέλλον.</i></p>

Μελέτη περίπτωσης CY04

Στοιχείο	Θέματα/Σημειώσεις
----------	-------------------



Co-funded by
the European Union

Δημογραφικά στοιχεία	<p>Γυναίκα, 25 ετών, δεν έχει τελειώσει το λύκειο και παρακολούθησε 4 πανεπιστημιακά μαθήματα, τα οποία δεν ολοκληρώθηκαν λόγω αναπηρίας. Έχει επίπεδο Α σε διάφορα μαθήματα και εργάζεται κυρίως σε εθελοντική βάση σε οίκο φροντίδας ηλικιωμένων από 12 ετών, αυτή είναι η μόνη σταθερή δουλειά που είχε στη ζωή της. Ο πατέρας της είναι μέτοχος του οίκου ευγηρίας. Έχει κάνει αίτηση και έχει εργαστεί πολύ σύντομα σε άλλα επαγγέλματα, π.χ. κατάσταση επίπλων.</p>
Περισσότερα για την αναπηρία	<p>ΔΕΠΥ, δεν έχει διαγνωστεί επίσημα με όλα, λαμβάνει καθημερινά φάρμακα, PTSD Ψύχωση, Τα συμπτώματα περιλαμβάνουν ακραία ανοχή στον πόνο, υπερευαισθησία στους δυνατούς θορύβους Έχει συχνές συναισθηματικές καταρρεύσεις. Δυσκολεύεται να κατανοήσει τον χρόνο και έτσι δεν είναι εύκολο να προγραμματίσει εκ των προτέρων. Υπερπροσδιορισμοί - υπερευαισθησία στην έντονη γλώσσα του σώματος. Ως άτομο με νευροδιαφοροποιήσεις, αισθάνεται συχνά χαμένη στο χώρο, δεν μπορεί να είναι πρακτική. Κάθε μέρα είναι μια δύσκολη μάχη. Η αναπηρία της είναι η υπερδύναμή της, θα ήθελε οι άνθρωποι να την αντιμετωπίζουν ως νευροδιαφοροποιημένο άτομο. Δεν συστήνεται και αμέσως η αναπηρία Δεν προτιμά να βρίσκεται μόνο με νευροδιαφοροποιημένα άτομα, καθώς ο καθένας από αυτούς έχει τις δικές του προκλήσεις και θα μπορούσε να υπάρξει σύγκρουση σχετικά με το τι πυροδοτεί το κάθε νευροδιαφοροποιημένο άτομο. Ωστόσο, αισθάνεται άνετα όταν βρίσκεται κοντά τους, καθώς την καταλαβαίνουν.</p>
Ιστορίες	<p>Έχει πέσει θύμα εκφοβισμού σε πολλές περιπτώσεις, στο σχολείο και στο χώρο εργασίας. Είχε συναισθηματικά ξεσπάσματα και οι εργοδότες της την απέλυσαν. Δεν αναζήτησε ποτέ εργασία στον τομέα GLAM. Αισθάνεται συνωστισμός σε χώρους με πολύ κόσμο και συνεπώς θα ήταν πρόκληση να εργαστεί σε έναν χώρο GLAM Λόγω της υπερευαισθησίας της στους ήχους, αισθάνεται καταβεβλημένη σε γκαλερί κ.λπ. και γι' αυτό δεν επισκέπτεται συχνά αυτούς τους χώρους. Δεν θα μπορούσε να ηγηθεί μεγάλων ομάδων σε ένα μουσείο. Ωστόσο, θα μπορούσε να γίνει επιμελήτρια ή να φροντίζει εκθέσεις, όταν προσκολλάται σε ένα πράγμα ή όταν της ανατίθεται η αποστολή να το προστατεύσει/συντηρήσει, λόγω της νευροδιαφορετικότητάς της, θα μπορούσε να το διαφυλάξει με τη ζωή της - έτσι, θα μπορούσε να εργαστεί στον τομέα της συντήρησης, καθώς είναι επίσης πολύ καλλιτεχνική και οργανωμένη.</p>



Co-funded by
the European Union

	<p>Συμπληρώνει τους συναδέλφους της και λόγω του ότι είναι τόσο οργανωμένη και αποτελεσματική πέρα από τον μέσο όρο, θα μπορούσε να προσφέρει πολλά σε κάθε χώρο εργασίας.</p> <p>Οι χώροι GLAM δεν είναι φιλόξενοι για τα άτομα με νευροδιαφορετικότητα. Γενικά, δεν υπάρχει καμία θεσμική πολιτική που να γνωρίζει, ούτε νομικό πλαίσιο για την απασχόληση ατόμων με νευροδιαφορετικότητα.</p> <p>Είναι απογοητευμένη και αισθάνεται ότι η καθιερωμένη ρουτίνα της δουλειάς του λευκού κολάρου, 9-5, δεν αντιμετωπίζει με κανέναν τρόπο τα άτομα με νευροδιαφορετικά χαρακτηριστικά.</p> <p>Έχει υποστεί διακρίσεις, καθώς υπέβαλε αίτηση σε μία περίπτωση δύο φορές για τον ίδιο ρόλο, με το ίδιο ακριβώς βιογραφικό σημείωμα, ενώ στη μία από τις δύο περιπτώσεις δεν αποκάλυψε την αναπηρία της. Της ζητήθηκε συνέντευξη μόνο σε εκείνη την περίπτωση, όταν δεν ανέφερε την αναπηρία της.</p> <p>Θα ήθελε πολύ να έχει μια ικανοποιητική δουλειά.</p>
Συστάσεις	<p>Η κουλτούρα απέναντι στους νευροδιαφοροποιημένους ανθρώπους βρίσκεται πλέον στο προσκήνιο, αλλά πρέπει να γίνουν πολλά στην πράξη για να αντισταθμιστεί το status quo και να αλλάξει η νοοτροπία.</p> <p>Τα δικαιώματα των νευροδιαφορικών ατόμων πρέπει να προστατεύονται, να προβάλλονται, να γίνονται σεβαστά.</p> <p>Στις διαδικασίες πρόσληψων, στις καθημερινές εργασιακές υποχρεώσεις, στο να δίνεται χώρος και χρόνος στα νευροδιαφοροποιημένα άτομα να αναπνεύσουν όταν νιώθουν συγκλονισμένοι, ή να πάρουν μια διαφορετική διαδρομή, ένα ρεπό.</p> <p>Πρέπει να επιδιωχθούν ομοσπονδιακές πρωτοβουλίες, νομοθεσία</p> <p>Πάνω απ' όλα, είναι πραγματικά σημαντικό τα νευροδιαφοροποιημένα άτομα να έχουν ευκαιρίες να εργαστούν.</p> <p>Δώστε τους μια ευκαιρία, καθώς αγαπούν να υπηρετούν τους άλλους.</p> <p>Έχουν τόσα πολλά να δώσουν.</p> <p>Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι για να μπορέσουν τα νευροδιαφοροποιημένα άτομα να συνεργαστούν με άλλους ανθρώπους, χρειάζεται μια συμβιωτική σχέση που θα διευκολύνει τη δουλειά όλων.</p> <p>Είναι ζωτικής σημασίας η ευαισθητοποίηση σχετικά με το θέμα και το τι είναι η νευροδιαφορετικότητα.</p> <p>Δυστυχώς, δεν προβλέπει σημαντικές αλλαγές στη νομοθεσία.</p>

Λιθουανία

Η κατάσταση στη Λιθουανία είναι τέτοια, όπου υπάρχει κοινωνικό στίγμα για τα άτομα με αναπηρία και οι διαδικασίες πρόσληψης στον τομέα της GLAM είναι σπάνιες. Οι δύο συνεντεύξεις που



πραγματοποιήθηκαν, αφορούσαν έναν επαγγελματία του GLAM με ειδικό εκπαιδευτικό υπόβαθρο και έναν επαγγελματία με άτομο με αναπηρία, και απέσπασαν πληροφορίες σχετικά με τις εμπειρίες τους.

Μελέτη περίπτωσης LT01

Στοιχείο	Θέματα/Σημειώσεις
Δημογραφικά στοιχεία	<p>Γυναίκα, 50 ετών, γεννημένη στη Μόσχα, αλλά ζει στη Λιθουανία περίπου 30 χρόνια.</p> <p>Τελείωσε τις σπουδές της στην Ειδική Αγωγή, οπότε ενδιαφέρεται πολύ για θέματα που αφορούν άτομα με αναπηρίες.</p> <p>Ξεκίνησε να εργάζεται στη βιβλιοθήκη το 2004 ως βιβλιοθηκονόμος και αυτή τη στιγμή είναι αναπληρώτρια διευθύντρια στην ίδια βιβλιοθήκη. Συνολικά εργάζεται 19 χρόνια στον τομέα GLAM.</p>
Γνώση αντικειμένου	<p>Προσωπικά δεν γνωρίζει συγκεκριμένους νόμους που σχετίζονται με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία. Πιστεύει ότι οι διαδικασίες είναι λίγο πολύ οι ίδιες. Ανέφερε μόνο ότι μπορεί να υπάρχουν κάποιοι κανόνες σχετικά με την προσαρμογή του χώρου εργασίας σε άτομο με αναπηρία.</p> <p>Δεν γνωρίζει για τις διαδικασίες πρόσληψης, διότι τα άτομα με αναπηρία που εργάζονται στη βιβλιοθήκη αυτή τη στιγμή προσλήφθηκαν πριν από χρόνια και η ίδια δεν είχε καμία σχέση με αυτό εκείνη τη στιγμή.</p> <p>Πιστεύει ότι στη Λιθουανία τα άτομα με αναπηρία υφίστανται διακρίσεις όταν πρόκειται για διαδικασίες πρόσληψης.</p> <p>Είπε ότι, για παράδειγμα, αν κάποιος είναι ή γίνει ανάπηρος, οι εργοδότες προσπαθούν να βρουν τρόπο να απολύσουν αυτούς τους ανθρώπους επειδή δεν είναι πλέον σε θέση να εκτελούν τα καθήκοντά τους. Πρόσθεσε επίσης ότι ένα άτομο με αναπηρία πρέπει επίσης να κάνει κάποιες θυσίες και να προσαρμοστεί στην εργασία του όσο το δυνατόν περισσότερο.</p>
Θεσμική προσέγγιση	<p>Δεν κάνουν τίποτα το ιδιαίτερο. Γι' αυτούς το πιο σημαντικό είναι η γνώση, οι ικανότητες, η εκπαίδευση του ατόμου. Για παράδειγμα, εάν ένα άτομο με αναπηρία θα είναι πιο ικανό για τη θέση εργασίας, θα επιλεγεί αυτό/αυτή παρά ένα άτομο χωρίς αναπηρία και χωρίς ικανότητες ή γνώσεις που απαιτούνται για τη θέση εργασίας. Τα πάντα καθορίζονται από τις ικανότητες του ατόμου.</p>



Co-funded by
the European Union

	<p>Μιλώντας για τη διαταραχή του αυτισμού, πρόσθεσε ότι αν ένα άτομο έχει ήπιο αυτισμό, δεν είναι βάρος να εργαστεί σε μια βιβλιοθήκη, αλλά παραδέχτηκε ότι η ομάδα θα πρέπει επίσης να είναι προετοιμασμένη να δεχτεί τέτοια άτομα.</p> <p>Σε γενικές γραμμές, δεν αναζητούν άτομα με αναπηρία και δεν αναλύουν τη νομοθεσία που σχετίζεται με τις διαδικασίες πρόσληψης. Οι υπάλληλοί τους με αναπηρία εργάζονται στη βιβλιοθήκη για μεγάλο χρονικό διάστημα, οπότε δεν γνωρίζει πώς προσλήφθηκαν.</p> <p>Πρόσθεσε επίσης ότι σε αυτή τη βιβλιοθήκη οι αποφάσεις λαμβάνονται από τον διευθυντή, αλλά όπως ανέφερε προηγουμένως, εξετάζουν το επίπεδο εκπαίδευσης και όχι την αναπηρία.</p> <p>Επί του παρόντος, υπάρχουν δύο άτομα με αναπηρία. Το ένα άτομο έχει κινητική αναπηρία, το άλλο άτομο έχει νανισμό.</p> <p>Ανέφερε, ότι πολλές εκπαιδεύσεις πραγματοποιούνται στις βιβλιοθήκες, ειδικά για την εκμάθηση του τρόπου υποδοχής επισκεπτών με αναπηρία. Επίσης, πριν από λίγο καιρό υπήρξε ειδικό πρόγραμμα για την ανάπτυξη ικανοτήτων σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης της αναπηρίας ενός ατόμου.</p> <p>Αυτή η βιβλιοθήκη εφαρμόζει την έννοια "Βιβλιοθήκη για όλους" και όχι μόνο δημιουργεί και παρέχει υπηρεσίες για άτομα με αναπηρία, αλλά επίσης ενημερώνει το κοινό και αναπτύσσει την ανοχή. Στη βιβλιοθήκη διοργανώθηκε η προβολή μιας ταινίας για άτομα με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού, με σκοπό να γνωρίσει ο κόσμος τη ζωή των ατόμων με αναπηρία. Αυτός είναι ένας έμμεσος τρόπος ενημέρωσης του κοινού.</p>
Προθέσεις	<p>Πιστεύει ότι θα ήταν δύσκολο να υποχρεωθεί ένας εργοδότης να απασχολεί άτομα με αναπηρία, καθώς το πιο σημαντικό γι' αυτούς είναι οι γνώσεις και οι ικανότητες που διαθέτει το άτομο.</p> <p>Πρόσθεσε ότι ίσως είναι απαραίτητο να ενημερωθούν περισσότερο οι εργοδότες για τις διαδικασίες πρόσληψης. Επίσης, οι εργοδότες δεν γνωρίζουν ποια επαγγέλματα επιλέγουν τα άτομα με αναπηρία, τι είδους γνώσεις έχουν. Θεωρεί ότι δεν υπάρχει πρόβλημα μόνο στην κοινωνία, αλλά και τα άτομα με αναπηρία έχουν προβλήματα, γιατί κρύβονταν για μεγάλο χρονικό διάστημα και τώρα πρέπει να μάθουν να είναι πιο ενεργά και εξωστρεφή.</p>



Co-funded by
the European Union

	<p>Στη βιβλιοθήκη πραγματοποιήθηκε μια εθελοντική εκστρατεία για άτομα με αναπηρία, αλλά τα ίδια τα άτομα με αναπηρία δεν ενδιαφέρονταν ή φοβόντουσαν να έρθουν. Αυτή η βιβλιοθήκη είναι ανοιχτή στη συμμετοχή σε διάφορα προγράμματα και πάντα παίρνουν μέρος όποτε μπορούν. Κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ίσως και η βιβλιοθήκη θα πρέπει να λάβει μέτρα για να δεχτεί περισσότερα άτομα με διάφορες αναπηρίες.</p> <p>Το προσωπικό της βιβλιοθήκης δέχεται συναδέλφους με αναπηρία και η ισότητα υποστηρίζεται στις διαδικασίες πρόσληψης. Είπε ότι υπάρχει μια γενική συμφωνία μεταξύ των εργαζομένων και ότι δεν περιμένουν ότι οι συνάδελφοί τους με αναπηρία θα κάνουν κάποια πράγματα που οι ίδιοι δεν είναι σε θέση να κάνουν. Είχαν επίσης ανοιχτές συζητήσεις για το θέμα αυτό στο παρελθόν.</p> <p>Όταν μίλησε για τη βιβλιοθήκη της, είπε ότι το πρόβλημα είναι ότι τα άτομα με αναπηρία δεν έρχονται καν. Αλλά από την άλλη πλευρά, ίσως η βιβλιοθήκη πρέπει να διαφημίζει περισσότερο ότι είναι ανοιχτή για τα άτομα με αναπηρία. Πρόσθεσε ότι είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρία και έχουν θετική στάση απέναντί τους.</p>
--	--

Μελέτη περίπτωσης LT02

Στοιχείο	Σημειώσεις
Δημογραφικά στοιχεία, περισσότερα για την αναπηρία	<p>Γυναίκα, 23 ετών, ζει στο <i>Šiauliai</i>. Αυτή τη στιγμή εργάζεται ως καθαρίστρια (λίγες ώρες την ημέρα), εργάζεται επίσης εθελοντικά στο "Maisto bankas" ("Τράπεζα τροφίμων" - φιλανθρωπικό και υποστηρικτικό ταμείο), επίσης παρακολουθεί το "SIC Social Workshop", παίζει ποδόσφαιρο, της αρέσει να περπατάει και να ταξιδεύει. Έχει διαταραχή του φάσματος του αυτισμού.</p> <p>Είπε ότι είναι απαραίτητο να ενημερωθεί το κοινό μέσω των κοινωνικών δικτύων, μέσω του δημόσιου χώρου, επειδή υπάρχει έλλειψη ενημέρωσης. Οι άνθρωποι φοβούνται όσους έχουν αναπηρία και δεν δέχονται πληροφορίες, πρέπει να εκπαιδευτούν για να γίνουν πιο ανοιχτοί.</p> <ul style="list-style-type: none">• Μερικές φορές έχει συναισθηματικές καταρρεύσεις,• Δυσκολεύεται να κατανοήσει τον χρόνο



Co-funded by
the European Union

	<ul style="list-style-type: none">• Μερικές φορές της είναι δύσκολο να καταλάβει την κύρια ιδέα που προσπαθεί να της πει κάποιος.• Μερικές φορές δεν μπορεί να συγκεντρωθεί για μεγάλο χρονικό διάστημα.
Ιστορίες	<p>Δεν μπορεί να εργαστεί ολόκληρο το 24ωρο λόγω της αναπηρίας της και αυτό είναι το πρόβλημα για τους εργοδότες, διότι πρέπει να πληρώσουν πλήρεις φόρους και δεν μπορεί να εργαστεί με πλήρες ωράριο.</p> <p>Θα ήθελε να εργαστεί σε μια βιβλιοθήκη, αλλά δεν προσπάθησε να υποβάλει αίτηση για τη θέση αυτή, επειδή δεν τολμούσε. Πρώτα θα ήθελε να εργαστεί εθελοντικά για να δει αν θα της ταίριαζε και αν θα ήθελε πραγματικά να εργαστεί εκεί.</p> <p>Προσπάθησε να στείλει το βιογραφικό της και να βρει δουλειά σε διάφορα μέρη, αλλά δεν μπορούσε να εργαστεί με πλήρη απασχόληση λόγω της αναπηρίας της και έτσι δεν την προσέλαβαν. Μια φορά είχε συνέντευξη για δουλειά με τον διευθυντή της εταιρείας, αλλά την απέρριψε, και μετά από αυτό ένιωσε πολύ απογοητευμένη και λυπημένη.</p>
Συστάσεις	<p>Ο τομέας GLAM και άλλοι τομείς πρέπει να εκπαιδεύσουν τους εργοδότες να αποδέχονται όλα τα είδη των ατόμων με διαφορετικές αναπηρίες και να είναι πιο ευέλικτοι απέναντι στην αναπηρία και τις ανάγκες τους, καθώς και να εφαρμόζουν προγράμματα εθελοντισμού, ώστε οι άνθρωποι να μπορούν να δοκιμάσουν νέες θέσεις εργασίας.</p> <p>Οι μη ανάπηροι άνθρωποι πρέπει να επικοινωνούν περισσότερο, διότι τα καλά πράγματα συμβαίνουν όταν υπάρχει επικοινωνία. Είναι σημαντικό να ρωτάμε αν τα άτομα με αναπηρία χρειάζονται βοήθεια και πώς να βοηθήσουμε. Είπε ότι είναι σημαντικό να βρεθεί μια κοινή σύνδεση. Οι συνάδελφοι πρέπει να προσφέρουν βοήθεια, αλλά δεν χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή.</p> <p>Γενικά, οι άνθρωποι πρέπει να μιλούν περισσότερο με τα άτομα με αναπηρία, πρέπει να τα αποδέχονται και να μη φοβούνται να επικοινωνήσουν.</p>

Ιταλία

Στην Ιταλία, οι ιστορίες αναφέρονται στις εμπειρίες των ατόμων με αναπηρία και υπήρχαν σημαντικές προκλήσεις για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανakλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της OeAD-GmbH. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.



Μελέτη περίπτωσης ΙΤΟ1

Ο ερωτώμενος ζει σε οικογενειακή εστία μαζί με άλλα άτομα με νοητική αναπηρία. Στόχος της στέγασης είναι η μερική αποκατάσταση μέσω μιας διαδικασίας ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης που περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, επαγγελματικό προσανατολισμό και κατάρτιση.

Για τη διεξαγωγή της συνέντευξης ήταν απαραίτητο να υπάρχει ένας φύλακας, ο οποίος υποστήριξε τον ερευνητή να απλοποιήσει τις ερωτήσεις και να ερμηνεύσει τις απαντήσεις.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι στο πλαίσιο του Καμπομπάσο, και γενικότερα της Περιφέρειας Μολίζε, δεν είναι φιλικό για το βασικό θέμα του έργου, δεδομένου ότι η πορεία αποκατάστασης και ο επαγγελματικός προσανατολισμός των ατόμων με αναπηρία συνήθως δεν περιλαμβάνουν τον τομέα GLAM. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο το έργο θα αποτελούσε ένα θετικό πλεονέκτημα για το πλαίσιο μας. Θα παρείχε μια διαφορετική προοπτική σχετικά με την εργασιακή ένταξη εισάγοντας νέες δυνατότητες σε έναν τομέα εργασίας που δεν εξετάζεται συχνά.

Στοιχείο	Θέματα/Σημειώσεις
Δημογραφικά στοιχεία	<i>Ενήλικος άνδρας γύρω στα 35. Ζει σε οικογενειακό σπίτι που φιλοξενεί άτομα με νοητική αναπηρία. χαμηλό μορφωτικό υπόβαθρο, χωρίς εργασιακό υπόβαθρο.</i>
Γνώση αντικειμένου	<i>Έλλειψη γνώσεων σχετικά με την ίδια την πάθηση, αλλά μπορεί να αναγνωρίσει τις διακρίσεις και τα στερεότυπα/προκαταλήψεις. Χαμηλή εργασιακή εμπειρία επίσης λόγω της έλλειψης ευκαιριών (το σπίτι της οικογένειας βρίσκεται σε ένα χωριό με λιγότερους από 1000 κατοίκους)</i>
Θεσμική προσέγγιση	<i>Ο επαγγελματικός προσανατολισμός αποτελεί μέρος της αποκατάστασης του ατόμου. επικεντρώνεται στις ήπιες δεξιότητες και συμπεριφορές. Το σπίτι της οικογένειας παρέχει επίσης κατάρτιση.</i>
Προθέσεις	<i>Προθυμία να μάθει περισσότερα για τον ίδιο τον τομέα αλλά και για το έργο. Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη κατάρτισης. Ίσως θα συμμετάσχει στη φάση της πιλοτικής εφαρμογής του έργου.</i>

Μελέτη περίπτωσης ΙΤΟ2

Στοιχείο	Θέματα/Σημειώσεις
----------	-------------------

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της OeAD-GmbH. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.



Co-funded by
the European Union

Δημογραφικά στοιχεία	<p>Άνδρας, περίπου 40 ετών, πτυχιούχος, εργάζεται στη Soprintendenza του Καμπομπάσο.</p> <p>Η Soprintendenza είναι ένας υπουργικός φορέας που διαχειρίζεται έναν αριθμό πολιτιστικών χώρων σε κάθε ιταλική περιφέρεια.</p>
Γνώση αντικειμένου	<p>Οι γνώσεις είναι θεσμικές (κανόνες, νόμοι σχετικά με την ένταξη στην εργασία), αλλά δεν διαθέτουν ειδικές γνώσεις και κοινωνικές δεξιότητες όσον αφορά την GLAM.</p> <p>Εργάζεται σε δημόσιο φορέα και δεν γνωρίζει λεπτομέρειες σχετικά με τη νομοθεσία και τις διατάξεις για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς, εκτός από πολύ λίγες έννοιες. Γνωρίζει ότι ο ιταλικός νόμος επιφυλάσσει ορισμένες θέσεις εργασίας σε δημόσιο διαγωνισμό για άτομα με αναπηρία. Σύμφωνα με το νόμο, οι εργαζόμενοι με αναπηρία που είναι εγγεγραμμένοι στους κατάλληλους καταλόγους και πίνακες κατάταξης έχουν το δικαίωμα να κρατήσουν θέσεις εντός των ορίων της συνολικής ποσόστωσης της υποχρέωσης και μέχρι το 50% των διαθέσιμων θέσεων.</p>
Θεσμική προσέγγιση	<p>Στον δημόσιο τομέα η γενική στάση φαίνεται να είναι η γνώση του νόμου. Έλλειψη στάσης στο "ουσιαστικό" μέρος του ζητήματος.</p> <p>Η προσπάθεια σταματά σε αυτό που είναι απλώς η συμμόρφωση με τις νομικές υποχρεώσεις. Ωστόσο, ο συνεντευξιαζόμενος προτείνει ότι ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς είναι αυτός στον οποίο αναπτυσσόμαστε μαζί και παράγουμε λαμβάνοντας υπόψη τις ικανότητες και τις δυνατότητες των άλλων.</p> <p>Έχει γίνει μάρτυρας θεσμικών προκαταλήψεων και διακρίσεων στον τομέα GLAM. Γνωρίζει ότι υπάρχουν κάποια άτομα με αναπηρία που εργάζονται στα μουσεία που διαχειρίζονται στη Soprintendenza, αλλά δεν γνωρίζει τον αριθμό τους.</p>
Προθέσεις	<p>Θα ήθελε ο χώρος εργασίας του να είναι πιο ενταξιακός, αλλά προς το παρόν αντιλαμβάνεται ότι δεν είναι ενταξιακός- ισχυρίζεται ότι δεν είναι εκπαιδευμένοι και δεν έχουν συλλογικά ως προσωπικό έννοιες που να θεωρούνται ενταξιακές.</p> <p>Άτομα με αναπηρία εργάζονται μαζί μας, αλλά σε θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλές δεξιότητες (π.χ. ταξιθέτης, φύλακας μουσείου, εισπράκτορας εισιτηρίων)</p> <p>Ενδιαφέρεται και είναι πρόθυμος να μάθει περισσότερα για τον ίδιο τον τομέα αλλά και για το έργο. Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη κατάρτισης.</p>



Co-funded by
the European Union

Ελλάδα

Στην Ελλάδα, η νομοθεσία υποστηρίζει την ένταξη και την εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, ωστόσο, τα γενικά υψηλά ποσοστά ανεργίας επηρεάζουν την προοπτική απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία. Οι δύο συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν με επαγγελματίες της GLAM.

Μελέτες περίπτωσης GR01-02

Στοιχείο	Ερώτηση εκκίνησης/Θέματα/Σημειώσεις
Δημογραφικά στοιχεία	<p>Μελέτη περίπτωσης GR01 <i>Γυναίκα 48 ετών με πτυχίο πανεπιστημίου και περίπου 20 χρόνια εμπειρίας στον τομέα GLAM. Είναι διευθύνουσα σύμβουλος ενός μουσείου, ιδρυτικό μέλος και νομική εκπρόσωπός του. Είναι υπεύθυνη για την ανάδειξη της πολιτιστικής κληρονομιάς της περιοχής, καθώς και για τη συμβουλευτική υποστήριξη ομάδων για τη δημιουργία μονάδων πολιτιστικής βιομηχανίας.</i></p> <p>Μελέτη περίπτωσης GR02 <i>Γυναίκα 49 ετών με πτυχίο πανεπιστημίου και 25 χρόνια εμπειρίας στον τομέα GLAM. Είναι βιβλιοθηκάριος.</i></p>
Γνώση αντικειμένου	<p>Μελέτη περίπτωσης GR01 <i>Γνωρίζει τους ελληνικούς νόμους και τις πολιτικές σχετικά με την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρία. Το μουσείο είναι πολύ ευνοϊκά διακείμενος σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς (εφαρμόζει προγράμματα σχετικά με την προσβασιμότητα στην πολιτιστική και φυσική κληρονομιά της περιοχής για άτομα με μειωμένη όραση), ωστόσο, δεν υπάρχει κανένας εργαζόμενος με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό. Σύμφωνα με την ίδια, οι διακρίσεις είναι εμφανείς στο ποσοστό των απασχολούμενων ατόμων με κάθε είδους αναπηρία και στο γεγονός ότι οι ίδιοι οι χώροι δεν είναι προσβάσιμοι για άτομα με αναπηρία (άτομα με κινητικά προβλήματα ή προβλήματα όρασης).</i></p> <p>Μελέτη περίπτωσης GR02 <i>Γνωρίζει τους ελληνικούς νόμους και τις πολιτικές σχετικά με την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρία. Για την ίδια, ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς είναι ένας χώρος χωρίς φυσικά εμπόδια και χωρίς διαδικασίες και πολιτικές</i></p>



Co-funded by
the European Union

	<p>διακρίσεων όσον αφορά κάθε είδους αναπηρία (σωματική, ψυχική κ.λπ.), ακόμη και λόγω έλλειψης των κατάλληλων υποδομών. Πιστεύει ότι η διάκριση υφίσταται όταν ένας διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού δίνει σημασία σε άλλα πράγματα από τις γνώσεις που απαιτούνται για τη θέση εργασίας και όταν η έλλειψη υποδομών (για τις σωματικές αναπηρίες) και η κατάρτιση των εργαζομένων και των διευθυντών (για τις ψυχικές αναπηρίες) γίνεται εμπόδιο στην πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία, ακόμη και αν έχει όλα τα προσόντα για τη θέση εργασίας.</p>
Θεσμική προσέγγιση	<p>Μελέτη περίπτωσης GR01</p> <p>Η διευθύνουσα επιτροπή του μουσείου είναι υπεύθυνη για τη λήψη αποφάσεων σε περιπτώσεις διαδικασιών πρόσληψης. Εναλλακτικά, οι συναντήσεις μεταξύ των εταιρών του μουσείου μπορούν να οδηγήσουν στη λήψη αποφάσεων. Ακόμη και αν τα άτομα με αναπηρία δεν έχουν υποβάλει αίτηση για πρόσληψη στο μουσείο, η λήψη αποφάσεων για την πρόσληψή τους θα ακολουθεί την ίδια διαδικασία (συντονιστική επιτροπή ή/και συναντήσεις των εταιρών) χωρίς διακρίσεις.</p> <p>Το μουσείο προωθεί εκπαιδευτικά προγράμματα για το περιβάλλον σε άτομα με αναπηρίες. Κατά συνέπεια, το προσωπικό είναι εκπαιδευμένο και γνωρίζει πώς να συμπεριφέρεται στα άτομα με αναπηρία. Εκτός από αυτούς, το μουσείο απασχολεί εξειδικευμένο προσωπικό για αυτόν ακριβώς τον σκοπό.</p> <p>Μελέτη περίπτωσης GR02</p> <p>Η βιβλιοθήκη δεν έχει συγκεκριμένη πολιτική προσλήψεων, εκτός από το ότι είναι ανοικτή στην πρόσληψη οποιουδήποτε έχει τα απαιτούμενα προσόντα για μια θέση εργασίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο συμμετέχει στις διαδικασίες πρόσληψης και ακολουθεί πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς για όποιον θέλει να ενταχθεί στη βιβλιοθήκη. Μέχρι στιγμής, δεν έχει υπάρξει κανένα μέλος του προσωπικού που να αυτοπροσδιορίζεται ως άτομο με αναπηρία και δεν υπάρχει εκπαίδευση του προσωπικού για πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς.</p>



Co-funded by
the European Union

Προθέσεις

Μελέτη περίπτωσης GR01

Το μουσείο δεν έχει αναπτύξει ειδικές στρατηγικές για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς, εκτός από ορισμένα μέτρα προσβασιμότητας (στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό) και την επιτυχή εφαρμογή προγραμμάτων για άτομα με προβλήματα όρασης. Έχει συνεργαστεί με άτομα με προβλήματα όρασης κατά τη διάρκεια των εκπαιδευτικών τους προγραμμάτων και έχει αποδειχθεί ότι το προσωπικό του μουσείου μπορεί να συνεργαστεί μαζί τους χωρίς προβλήματα. Φυσικά, πρέπει να υπάρχει ο κατάλληλος εξοπλισμός (πινακίδες Braille, αναγνώστης κειμένου σε ομιλία, ειδικοί τύποι υπολογιστών κ.λπ.). Αυτό είναι κάτι που το μουσείο είναι πρόθυμο να κάνει για να τους έχει στο εργατικό του δυναμικό.

Το μουσείο θέλει να εντάξει τα άτομα με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό του επειδή προωθεί την ισότιμη πρόσβαση στην πολιτιστική και φυσική κληρονομιά της περιοχής και επειδή πιστεύει στις ικανότητές τους. Έχουν ληφθεί ορισμένα μέτρα προσβασιμότητας, ωστόσο, λόγω της ιστορικότητας του κτιρίου, δεν επιτρέπονται επεμβάσεις (προσβάσιμες τουαλέτες). Δυστυχώς, το μουσείο βρίσκεται σε μια ορεινή περιοχή που δεν είναι εύκολα προσβάσιμη, παρά τις προσπάθειες του Φορέα Διαχείρισης Εθνικού Πάρκου Βόρειας Πίνδου.

Πιστεύει ότι, σε πολλές περιπτώσεις, οι ίδιοι οι άνθρωποι δυσκολεύονται να βγουν από το καβούκι τους και να υποβάλουν αίτηση για εργασία. Φοβούνται ότι υπολείπονται των προσδοκιών τους, παρά το γεγονός ότι πολλοί από αυτούς ανταποκρίνονται στην πρόκληση και επιτυγχάνουν. Ως εκ τούτου, υπάρχει ανάγκη να ευαισθητοποιηθεί η κοινότητα των ατόμων με αναπηρία σχετικά με το θέμα αυτό, ώστε να πειστούν ότι πρέπει να πάρουν την ευκαιρία και να υποβάλουν αίτηση για δουλειά.

Μελέτη περίπτωσης GR02

Η ανάγκη για στρατηγικές απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα του ΓΚΛΑΜ έγκειται στο απλό γεγονός ότι όλοι έχουν δικαίωμα στην απασχόληση (ένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα). Αυτό σημαίνει ότι οι χώροι εργασίας πρέπει να είναι προσβάσιμοι σε όλους, να διαθέτουν τον απαραίτητο εξοπλισμό (π.χ. ειδική



Co-funded by
the European Union

τεχνολογία για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία) και το προσωπικό πρέπει να είναι ανοιχτό και έτοιμο να υποστηρίξει (πρακτικά και συναισθηματικά) τα άτομα αυτά σύμφωνα με τις δυνατότητές τους. Η βιβλιοθήκη όπου εργάζεται είναι χωρίς αποκλεισμούς από την άποψη ότι δέχεται οποιονδήποτε θέλει να εργαστεί στη βιβλιοθήκη, αλλά, ως χώρος, δεν είναι προσβάσιμος για τα άτομα με σωματικές αναπηρίες.

Κατά τη γνώμη της, μια πρόκληση κατά την προσπάθεια να αντιμετωπιστούν πρακτικές απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στη βιβλιοθήκη είναι το κόστος που συνεπάγεται η προετοιμασία του ιδρύματος για την πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία (εκπαίδευση προσωπικού, υποδομές). Μια άλλη πρόκληση είναι η ασυνείδητη προκατάληψη που μπορεί να έχει ένας διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού απέναντι σε αυτά τα άτομα, ακόμη και αν δεν έχει αυτή την πρόθεση.

Η καλή οικονομική βοήθεια θα οδηγούσε στη βελτίωση της βιβλιοθήκης από την άποψη ότι είναι ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμος. Γενικά, οι πολιτικές και η νομοθεσία θα προωθούσαν επίσης την ευαισθητοποίηση για την χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμη σε όλους απασχόληση.

Συμπεράσματα

Οι μελέτες περίπτωσης που παρουσιάζονται σε αυτή την ενότητα αποτελούν παράδειγμα για την ανάγκη συστηματικών διαδικασιών πρόσληψης και ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα στον τομέα της ΓΛΑΜ. Ενώ υπάρχει η νομοθεσία και τα κίνητρα για την επιδίωξη διαδικασιών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς, στην πράξη, τα άτομα με αναπηρία αποκλείονται στην πλειοψηφία τους από την αναζήτηση ουσιαστικών και πλήρους απασχόλησης ευκαιριών απασχόλησης.

Έρευνα ερωτηματολογίου για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM

Ταυτόχρονα με τη διεξαγωγή των ημιδομημένων συνεντεύξεων στις χώρες εταίρους, αναπτύχθηκε και διανεμήθηκε στις χώρες εταίρους ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο έρευνας (Παράρτημα 3). Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε για να εξετάσει την τρέχουσα κατάσταση γύρω από την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στην Αυστρία, την Κύπρο, την Ελλάδα, τη Λιθουανία και την Ιταλία. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε μεταξύ Ιανουαρίου και Μαρτίου 2023. Καταγράφηκαν συνολικά 67 απαντήσεις. Μια στρατηγική απόφαση ήταν να δομηθεί το ερωτηματολόγιο με τρόπο ώστε οι ερωτήσεις που σχετίζονται με τα δημογραφικά στοιχεία, να έρχονται τελευταίες στην έρευνα, αλλά για τους σκοπούς της παρούσας έκθεσης, αυτές παρουσιάζονται με αντίστροφη σειρά στην εισαγωγή της παρουσίασης των ευρημάτων για να δοθεί το πλαίσιο των απαντήσεων.



Co-funded by
the European Union

Q1 Ποια είναι η ηλικία σας;

Σύμφωνα με τα δημογραφικά αποτελέσματα, η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν ηλικίας 46-65 ετών, 25 συμμετέχοντες ήταν ηλικίας 31-45 ετών και 12 ήταν ηλικίας 18-30 ετών (Σχήμα 1).

9. What is your age?

[Weitere Details](#)

● Under 18	0
● 18-30	12
● 31-45	25
● 46-65	30
● prefer not to say	0



Σχήμα 1. Ποια είναι η ηλικία σας;

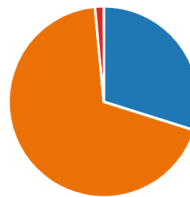
Q2 Ποιο είναι το φύλο σας;

Η έρευνα που διεξήχθη σε όλες τις χώρες-εταίρους της κοινοπραξίας, συμπληρώθηκε από 46 γυναίκες συμμετέχοντες, 20 άνδρες συμμετέχοντες και 1 συμμετέχοντα που προτίμησε να μη γνωστοποιήσει τον προσανατολισμό του φύλου του (Σχήμα 2).

10. What is your sex?

[Weitere Details](#)

● Male	20
● Female	46
● Non-binary	0
● Prefer not to say	1



Σχήμα 2. Ποιο είναι το φύλο σας;

Q3 Ποια είναι η χώρα διαμονής σας;

Συνολικά, όπως προαναφέρθηκε, η έρευνα συμπληρώθηκε από 67 συμμετέχοντες- 23 συμμετέχοντες ήταν από την Αυστρία, 20 από την Κύπρο, 13 από τη Λιθουανία, 10 από την Ελλάδα, 10 από την Ιταλία και κανένας από το Sonstiges (Σχήμα 3).

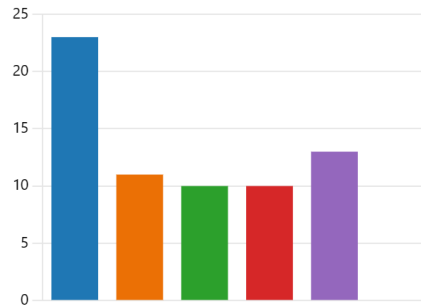


Co-funded by
the European Union

11. What is your country of residence?

[Weitere Details](#)

● Austria	23
● Cyprus	11
● Greece	10
● Italy	10
● Lithuania	13
● Sonstiges	0



Σχήμα 3. Ποια είναι η χώρα διαμονής σας;

Q4 Πόσα χρόνια εμπειρίας έχετε στον τομέα GLAM;

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων (22 συμμετέχοντες) είχαν εμπειρία 1-5 ετών στον τομέα GLAM, 15 συμμετέχοντες είχαν εμπειρία άνω των 20 ετών, 13 συμμετέχοντες δήλωσαν ότι είχαν εμπειρία μεταξύ 6-10 ετών, 12 συμμετέχοντες μεταξύ 11-20 ετών και 5 συμμετέχοντες επέλεξαν να μην απαντήσουν στην ερώτηση (Σχήμα 4).

12. How many years of experience in the GLAM-sector do you have?

[Weitere Details](#)

● 1-5	22
● 6-10	13
● 11-20	12
● more than 20	15
● Prefer not to say	5



Σχήμα 4. Πόσα χρόνια εμπειρίας στον τομέα GLAM έχετε;

Q5 Ποια είναι η χώρα διαμονής σας;

Όσον αφορά το μορφωτικό τους επίπεδο, 58 από τους συμμετέχοντες ήταν κάτοχοι πανεπιστημιακού πτυχίου, 7 σημείωσαν ότι το υψηλότερο μορφωτικό τους επίπεδο ήταν η δευτεροβάθμια εκπαίδευση και δύο απάντησαν "Προτιμώ να μην πω" (Σχήμα 17).



Co-funded by
the European Union

13. What is your level of education?

[Weitere Details](#)

Primary school	0
Secondary school	7
University degree	58
Prefer not to say	2



Σχήμα 5. Ποια είναι η χώρα διαμονής σας;

Q6 Σε τι είδους ίδρυμα εργάζεστε;

Όσον αφορά τον τομέα GLAM στον οποίο απασχολούνται, 26 συμμετέχοντες δήλωσαν "Βιβλιοθήκη", ακολουθούμενοι από το "Μουσείο" (19 συμμετέχοντες), 9 συμμετέχοντες απάντησαν ότι εργάζονται με "Αρχεία", 7 με "Άλλη πολιτιστική κληρονομιά (ιστορικά κτίρια κ.λπ.) και μόνο 6 με "Πινακοθήκη" (Σχήμα 18).

14. What kind of institution do you work for?

[Weitere Details](#)

[Einblicke](#)

Gallery	6
Library	26
Archive	9
Museum	19
Other cultural heritage (historic...	7



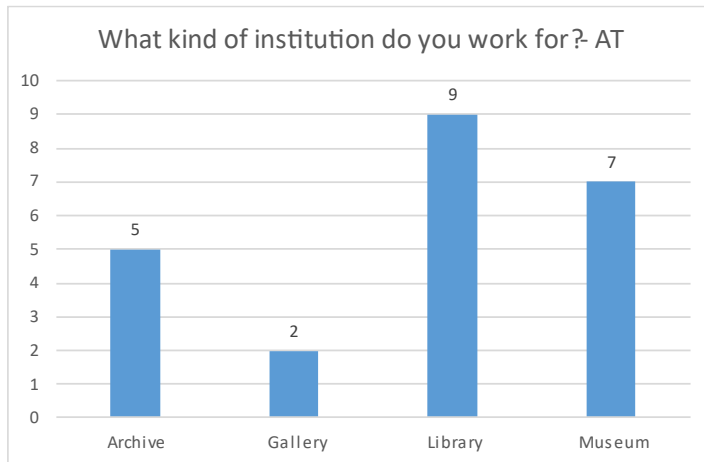
Σχήμα 6. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε;

Κατά την εξέταση των απαντήσεων σε εθνικό επίπεδο για την ερώτηση "Σε τι είδους ίδρυμα εργάζεστε;" προέκυψαν τα εξής: "Για ποιο ίδρυμα εργάζεστε;"

Στην Αυστρία, οι περισσότεροι συμμετέχοντες απάντησαν "Βιβλιοθήκη" (9 συμμετέχοντες), ακολουθούμενοι από κοντά από "Μουσείο" (7 συμμετέχοντες). Πέντε (5) από τους συμμετέχοντες απάντησαν ότι εργάζονται με "Αρχεία και τέλος μόνο δύο (2) συμμετέχοντες απάντησαν με "Γκαλερί" (Σχήμα 7).

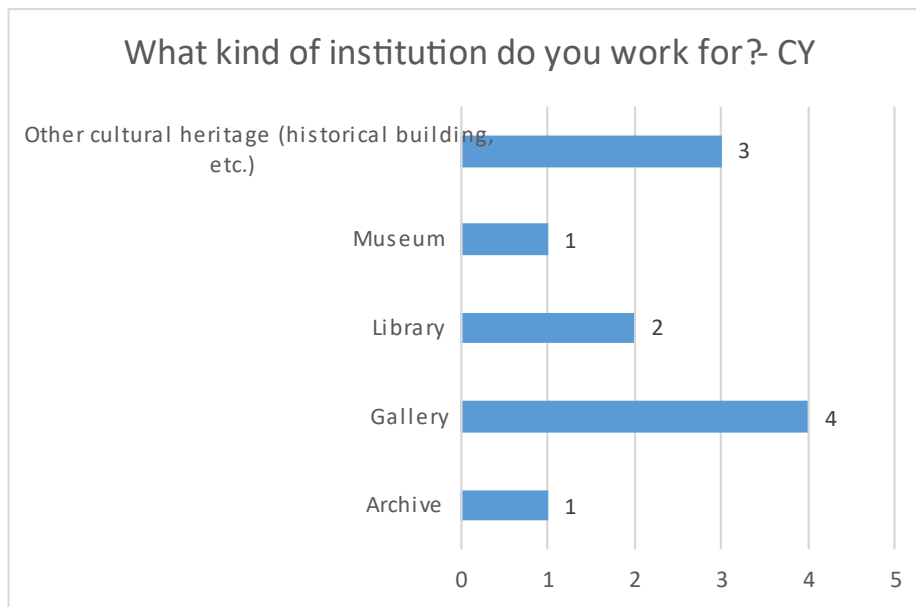


Co-funded by
the European Union



Σχήμα 7. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε; Απαντήσεις από την Αυστρία

Στην Κύπρο, στην ίδια ερώτηση, τέσσερις (4) από τους συμμετέχοντες απάντησαν ότι εργάζονται με "Πινακοθήκη", τρεις (3) συμμετέχοντες με "Άλλη πολιτιστική κληρονομιά (ιστορικό κτίριο κ.λπ.)", δύο (2) συμμετέχοντες με "Βιβλιοθήκη", ένας (1) συμμετέχων με "Μουσείο" και επίσης ένας (1) συμμετέχων με "Αρχεία" (Σχήμα 8).

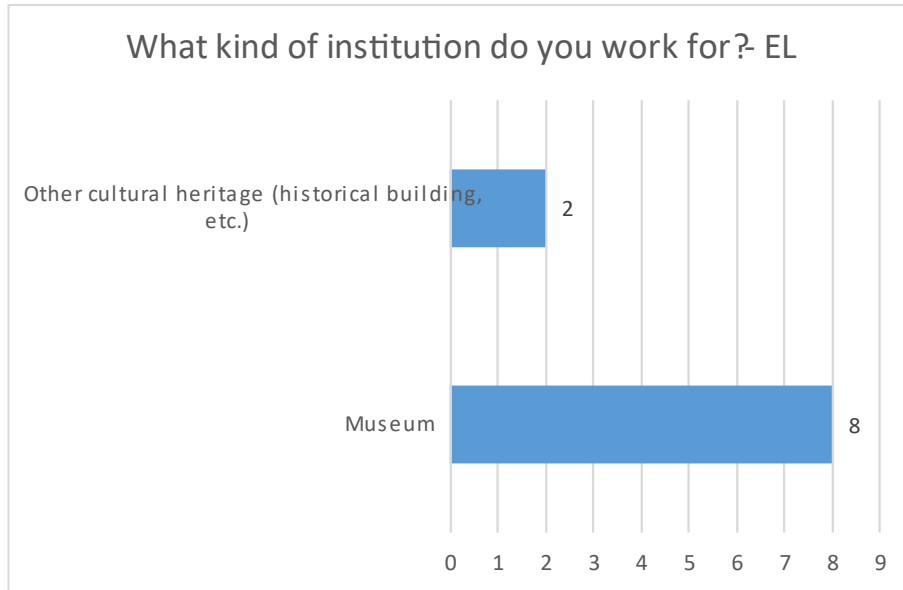


Σχήμα 8. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε; Απαντήσεις από την Κύπρο

Στην Ελλάδα, οκτώ (8) συμμετέχοντες απάντησαν ότι εργάζονται σε/με "Μουσεία" και δύο (2) με "άλλη πολιτιστική κληρονομιά (ιστορικά κτίρια κ.λπ.)". (Σχήμα 9).

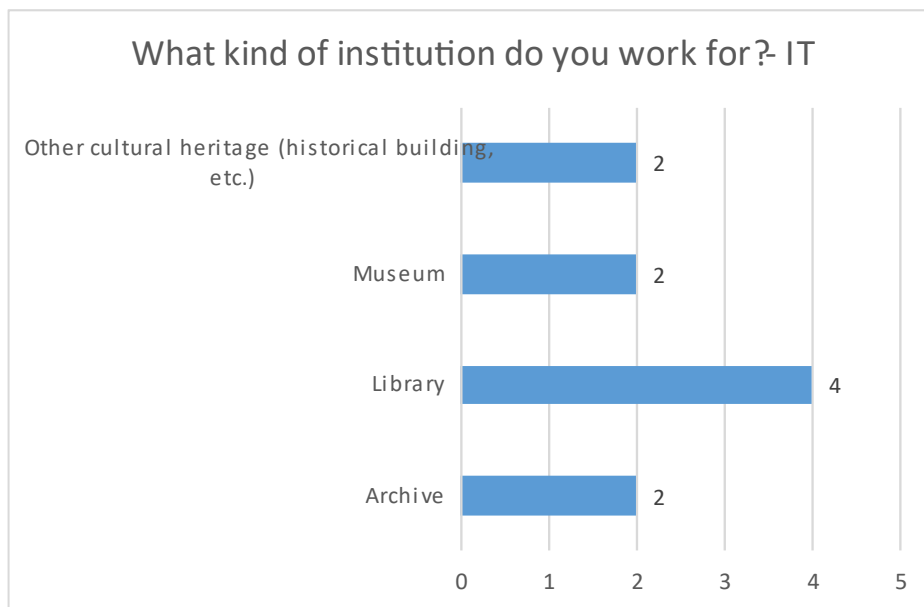


Co-funded by
the European Union



Εικόνα 9. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε; Απαντήσεις από την Ελλάδα

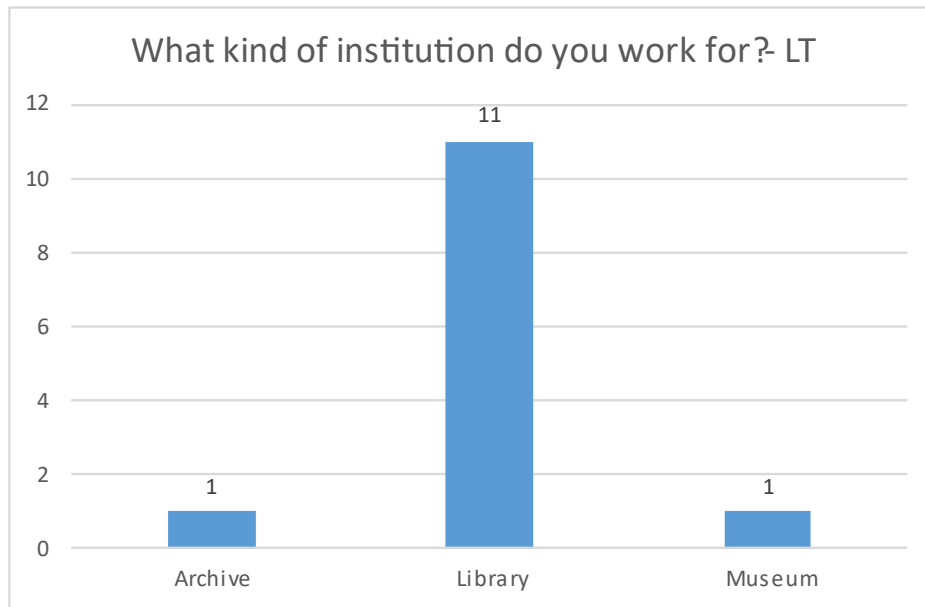
Στην Ιταλία, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της εθνικής έρευνας, τέσσερις (4) από τους συμμετέχοντες σημείωσαν ότι εργάζονται με "Βιβλιοθήκες", δύο (2) με "Άλλη πολιτιστική κληρονομιά (ιστορικά κτίρια κ.λπ.)", δύο (2) με "Μουσείο" και δύο (2) με "Αρχεία" (Σχήμα 10).



Εικόνα 10. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε; Απαντήσεις από την Ιταλία



Τέλος, στη Λιθουανία, στην ερώτηση "Σε τι είδους ίδρυμα εργάζονται;", 11 συμμετέχοντες απάντησαν "Βιβλιοθήκη", ένας (1) "Αρχεία" και ένας (1) "Μουσείο" (Σχήμα 11).



Εικόνα 11. Για τι είδους ίδρυμα εργάζεστε; Απαντήσεις από τη Λιθουανία

Q7 Ποιος είναι ο θεσμικός σας ρόλος ή η δουλειά σας;

Όταν τους ζητήθηκε να διατυπώσουν τις προτάσεις τους σχετικά με το τι πρέπει να γίνει και να βελτιωθεί, προκειμένου να υποστηριχθεί η απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM γενικά και στο ίδρυμά τους ειδικά, οι πιο σημαντικές απαντήσεις συνδέονταν με τις έννοιες "διευθυντής", "διευθυντής" και "επικεφαλής", υποδεικνύοντας ότι η ευθύνη πέφτει κυρίως στους ώμους της ηγετικής ομάδας (Σχήμα 12).



Εικόνα 12. Σύννεφο λέξεων με τις απαντήσεις στην ερώτηση Ποιος είναι ο θεσμικός σας ρόλος ή η δουλειά σας;

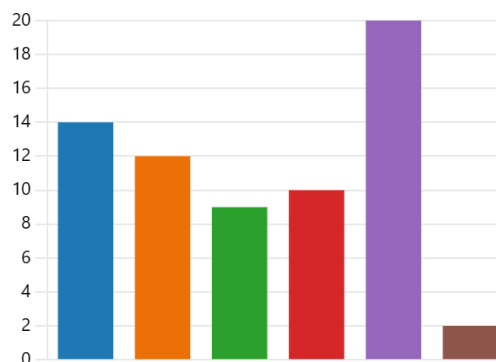
Q8 Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στο ίδρυμά σας;

Όταν τους ζητήθηκε να δηλώσουν πόσα μέλη του προσωπικού εργάζονται στο ίδρυμά τους, 20 συμμετέχοντες στην έρευνα σημείωσαν ότι εργάζονται με μεγάλες ομάδες με περισσότερα από 50 άτομα, 14 συμμετέχοντες με μικρές ομάδες που αποτελούνται από 1-5 άτομα, 12 συμμετέχοντες με ομάδα 6-10 ατόμων, 9 συμμετέχοντες με 11-20 άτομα και 2 από τους συμμετέχοντες απάντησαν με "δεν γνωρίζω" (Σχήμα 13).

16. How many staff members work at your institution?

[Weitere Details](#)

[Einblicke](#)



Εικόνα 13. Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στο ίδρυμά σας;



Q9 Γνωρίζετε κάποιο νομοθετικό ή/και πολιτικό πλαίσιο για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς σε εθνικό επίπεδο

Όταν ρωτήθηκαν σχετικά με τον βαθμό γνώσης τους για το νομοθετικό ή/και πολιτικό πλαίσιο για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στη χώρα τους, 46 από τους 67 συμμετέχοντες απάντησαν με "Ναι", 16 με "Όχι" και έξι (6) από τους συμμετέχοντες σημείωσαν ότι "προτιμούν να μην πω" (Σχήμα 14).

1. Are you aware of any legislative and/or policy framework on inclusive employment in your country?

[Weitere Details](#)

[Einblicke](#)

Yes	45
No	16
Prefer not to say	6



Εικόνα 14. Γνωρίζετε κάποιο νομοθετικό ή/και πολιτικό πλαίσιο για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στη χώρα σας;

E10 Ποια νομοθετικά ή/και πολιτικά πλαίσια γνωρίζετε;

Κατά την αξιολόγηση των γνώσεων των συμμετεχόντων σχετικά με τα συγκεκριμένα νομοθετικά ή/και πολιτικά πλαίσια, περισσότεροι από τους μισούς, συγκεκριμένα 36 συμμετέχοντες, γνώριζαν τις "Οικονομικές χρηματοδοτήσεις για το προσωπικό με ειδικές ανάγκες", 31 συμμετέχοντες γνώριζαν τους σχετικούς "Κανονισμούς υποδομών", 29 απάντησαν θετικά όσον αφορά τις "γνώσεις τους σχετικά με τα συνιστώμενα ποσοστά για τους εργαζόμενους με αναπηρία" και 28 συμμετέχοντες γνώριζαν την "Ειδική βοήθεια για τους εργαζόμενους με αναπηρία".

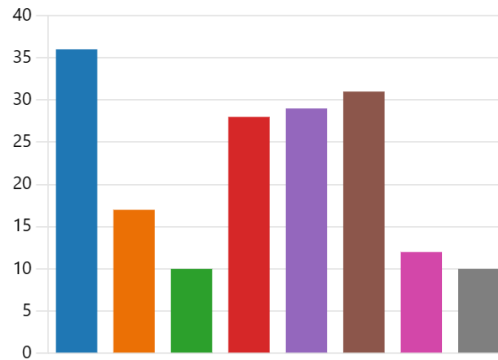
17 συμμετέχοντες συνολικά, σημείωσαν ότι γνωρίζουν για τη διαθέσιμη "Διοικητική υποστήριξη", 12 για το "Ειδικό επίδομα αποχώρησης από την εργασία", 10 για τις "Εκπαιδεύσεις ανθρώπινου δυναμικού" και 10 για το "Sonstiges" (Σχήμα 15).



2. Which legislative and/or policy frameworks do you know? (multiple answers possible)

[Weitere Details](#)

Financial fundings for staff with ...	36
Administrative support	17
HR Trainings	10
Special assistance for employee...	28
Recommended percentages for ...	29
Infrastructural regulations	31
Special take off from work allow...	12
Sonstiges	10



Εικόνα 15. Ποια νομοθετικά ή/και πολιτικά πλαίσια γνωρίζετε;

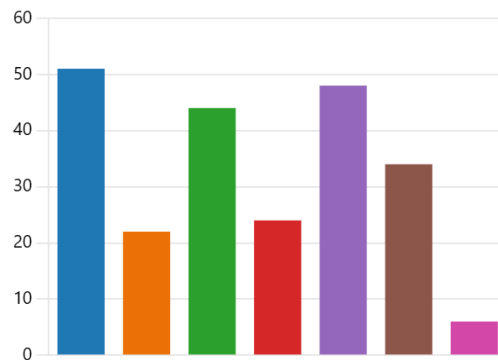
E11 Ποιες παράμετροι περιγράφουν για εσάς έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς;

Όταν τους ζητήθηκε να δηλώσουν ποιες είναι οι τρεις πιο σημαντικές παράμετροι που καθορίζουν έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς, οι ερωτηθέντες επεσήμαναν ως πιο σημαντική την υιοθέτηση των κατάλληλων "Αρχιτεκτονικών μέτρων" (51 συμμετέχοντες), ακολουθούμενη από την "Ειδική υποστήριξη για εργαζόμενους με αναπηρία" και τους "Ανοιχτόμυαλους εργαζόμενους" (44 συμμετέχοντες) (Σχήμα 16).

3. Which parameters describe an inclusive workplace for you? (chose up to the three most important ones)

[Weitere Details](#)

Architectural measures	51
Financial support	22
Open minded employees	44
Other infrastructural measures	24
Special support for employees ...	48
Common staff trainings	34
Sonstiges	6



Εικόνα 16. Ποιες παράμετροι περιγράφουν για εσάς έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς;



Επιπλέον, 40 από τους 67 συμμετέχοντες σημείωσαν ότι δεν θεωρούν ότι "συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς" και μόνο 23 απάντησαν θετικά στην ίδια ερώτηση (Σχήμα 18).

5. Are you involved in decision making on inclusive employment?

[Weitere Details](#)

[Einblicke](#)

Yes	23
No	40
Prefer not to say	4



Εικόνα 18. Συμμετέχετε στη λήψη αποφάσεων για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς;

Q14 Πόσα μέλη του προσωπικού με αναπηρία απασχολούνται στο ίδρυμά σας;

Όταν ρωτήθηκαν σχετικά με τον αριθμό των μελών του προσωπικού με αναπηρία που απασχολούνται στο ίδρυμά τους και στη συνέχεια στον τόπο εργασίας τους, 25 από τους ερωτηθέντες σημείωσαν ότι εργάζονται με 1-3 άτομα με αναπηρία, 17 απάντησαν με 4-9 και μόλις 1 από τους ερωτηθέντες ανέφερε ότι το ίδρυμά τους απασχολεί 10-20 άτομα με αναπηρία. Κανένας από τους ερωτηθέντες δεν ανέφερε ότι ο χώρος εργασίας του απασχολεί περισσότερα από 20 άτομα με αναπηρία και 24 ερωτηθέντες δεν γνώριζαν την ύπαρξη προσωπικού με αναπηρία στον χώρο εργασίας τους (Σχήμα 19).

6. How many staff members with disabilities are employed in your institution?

[Weitere Details](#)

1-3	25
4-9	17
10-20	1
more than 20	0
I don't know	24



Εικόνα 19. Πόσα μέλη του προσωπικού με αναπηρία απασχολούνται στο ίδρυμά σας;

E15 Τι απαιτείται για την επιδίωξη/βελτίωση της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM γενικά και στο ίδρυμά σας ειδικά;



Co-funded by
the European Union

Όταν τους ζητήθηκε να προτείνουν τι θα χρειαζόταν για την επιδίωξη/βελτίωση της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM γενικά και στο ίδρυμά τους συγκεκριμένα, οι απαντήσεις της έρευνας έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται την κατάρτιση του προσωπικού για την εξάλειψη των προκαταλήψεων και την ευαισθητοποίηση, την ύπαρξη πιο ευέλικτων υπευθύνων λήψης αποφάσεων στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού, την παροχή ατομικής βοήθειας σε άτομα με αναπηρίες που απασχολούνται σε χρηματοδοτούμενες από την υπηρεσία αγοράς εργασίας, τη λήψη ειδικής στήριξης από την περιφερειακή κυβέρνηση (χρήματα), την καθιέρωση ημερών δοκιμής ή ανοικτών ημερών για άτομα με αναπηρία- την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων για την ένταξη- τη διασφάλιση ίσων αμοιβών, τον περιεκτικό σχεδιασμό της διαδικασίας πρόσληψης και υποβολής αιτήσεων, την παροχή με κίνητρα στα ιδρύματα για την επιδίωξη της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς και την καλύτερη κατανόηση των αόρατων αναπηριών (ψυχολογικές/νευρολογικές/κ.λπ. / αναθεώρηση της προσέγγισης του χώρου εργασίας προσέγγιση π.χ. ακουστικά ακύρωσης θορύβου, χώροι όπου δεν έρχονται πελάτες / πιο ευέλικτο πρόγραμμα με άνετους χώρους ανάπαυσης.



Εικόνα 20. Τι απαιτείται για την επιδίωξη/βελτίωση της απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM γενικά και στο ίδρυμά σας ειδικά;

E15 Ποιες είναι οι μεγαλύτερες επαγγελματικές και προσωπικές προκλήσεις στην εφαρμογή πρακτικών/πολιτικών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στο ίδρυμά σας;

Επιπλέον, όταν τους ζητήθηκε να δηλώσουν με βάση την άποψή τους "τις μεγαλύτερες επαγγελματικές και προσωπικές προκλήσεις στην εφαρμογή πρακτικών και πολιτικών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στο ίδρυμά τους", οι 67 συμμετέχοντες επισήμαναν την "οικονομική υποστήριξη" ως τη σημαντικότερη πρόκληση (31 συμμετέχοντες), ακολουθούμενη από την κατάλληλη "κατάρτιση του



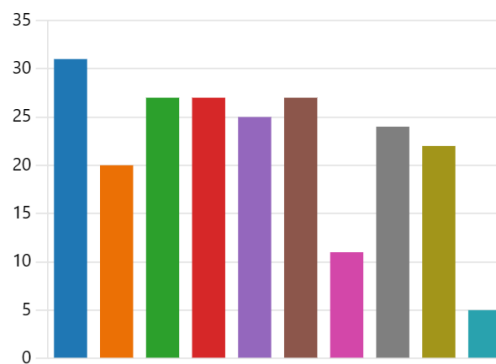
προσωπικού" (27 συμμετέχοντες), τις "προκαταλήψεις" (27 συμμετέχοντες) και την υποδομή (27 συμμετέχοντες) (Σχήμα 12).

Επιπλέον, 25 συμμετέχοντες σημείωσαν ότι οι "γνωστικοί/επαγγελματικοί περιορισμοί" αποτελούν επίσης σημαντική πρόκληση, 24 συμμετέχοντες τόνισαν το εμπόδιο των "ακατάλληλων διαρθρωτικών πτυχών του χώρου εργασίας" και 22 συμμετέχοντες σημείωσαν τις "ειδικές και απρόβλεπτες ανάγκες" ως πρόκληση που πρέπει να ληφθεί υπόψη (Σχήμα 12).

8. What are the greatest professional and personal challenges in implementing inclusive employment practices/policies at your institution? (several answers possible)

[Weitere Details](#)

Financial support	31
Administrative support	20
Staff training	27
Prejudices	27
Cognitive/professional limitations	25
Infrastructure	27
Unfit working staff	11
Unfit structural aspects of the w...	24
Special and unpredicted needs ...	22
Sonstiges	5



Εικόνα 21. Ποιες είναι οι μεγαλύτερες επαγγελματικές και προσωπικές προκλήσεις στην εφαρμογή πρακτικών/πολιτικών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στο ίδρυμά σας;

Συμπεράσματα και συστάσεις

Το 16% του παγκόσμιου πληθυσμού αποτελείται από άτομα με αναπηρία. Με άλλα λόγια, υπάρχουν πάνω από 1,3 δισεκατομμύρια άνθρωποι παγκοσμίως που έχουν αναπηρία (WHO, 2023). Περισσότερα από 100 εκατομμύρια άτομα με αναπηρία ζουν στην Ευρώπη και τα επόμενα χρόνια ο πληθυσμός θα αυξηθεί σε περισσότερα από 120 εκατομμύρια, όπως προβλέπουν οι δημογραφικές τάσεις. Η Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (CRPD), η πρώτη σύμβαση του 21ου αιώνα που σχεδιάστηκε για να διασφαλίσει και να διασφαλίσει ότι όλα τα άτομα με αναπηρία θα απολαμβάνουν πλήρως και ισότιμα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις βασικές ελευθερίες τους, υιοθετήθηκε από τα Ηνωμένα Έθνη το 2007. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε τον Νοέμβριο του 2010 την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία 2010-2020, η οποία βασίζεται στην εν λόγω Σύμβαση και στις υποχρεώσεις που την επικυρώνουν, για να συμπληρώσει τις εθνικές προσπάθειες με μια πανευρωπαϊκή προσέγγιση. Μέσα από διάφορους τομείς δραστηριότητας, όπως η προσβασιμότητα, η συμμετοχή, η ισότητα και η απασχόληση, επιδίωξε να υλοποιήσει πλήρως τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία να έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν πλήρως και ισότιμα στην κοινωνία και την οικονομία.



Co-funded by
the European Union

Το 2010, το ένα έκτο του εργατικού δυναμικού στην ΕΕ αποτελούνταν από άτομα με αναπηρία, τα οποία αποτελούσαν το 15% του συνολικού πληθυσμού. Ένας από τους λόγους για τους οποίους η νέα στρατηγική της ΕΕ για την αναπηρία για την περίοδο 2020-2030 πρέπει να διασφαλίσει τη συντονισμένη εφαρμογή της CRPD του ΟΗΕ από την ΕΕ και τα κράτη μέλη, καθώς και να δεσμευτεί για νέες πολιτικές και νομοθεσία για την αναπηρία, σύμφωνα με το θεματολόγιο 2030, είναι επειδή προβλέπεται ότι το ένα πέμπτο του πληθυσμού θα έχει κάποια μορφή αναπηρίας μέχρι τη δεκαετία του 2020.

Η επιδημία του Covid-19 είχε ως αποτέλεσμα καθυστερήσεις στη νομοθετική ημερήσια διάταξη, αναθεωρήσεις της ημερήσιας διάταξης και προσαρμογές του χρονοδιαγράμματος για τα συμφωνηθέντα παραδοτέα. Η πανδημία λειτούργησε ως υπενθύμιση ότι πρέπει να συνεργαστούμε για να βρούμε απαντήσεις στα πολλά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο κόσμος σήμερα. Απαιτείται περισσότερη συνεργασία και αλληλεγγύη τώρα περισσότερο από ποτέ για να εξασφαλίσουμε ένα μέλλον οικονομικής και κοινωνικής προόδου για όλους τους Ευρωπαίους. Αυτές οι αρχές αποτελούν το θεμέλιο της κοινωνικής οικονομίας και είναι ο μόνος τρόπος για να ξεπεράσουμε με επιτυχία αυτή την κρίση. Προκειμένου να προστατευθούν όλοι, να υποστηριχθεί η δημοκρατία και να εργαστούμε προς την κατεύθυνση μιας ποικιλόμορφης οικονομίας, η αλληλεγγύη πρέπει να βρίσκεται στο επίκεντρο της αντιμετώπισης της κρίσης.

Όσον αφορά τον τομέα GLAM, από την έρευνα προέκυψε ότι οι επαγγελματίες του GLAM γνωρίζουν την ισχύουσα νομοθεσία και ότι σε πολλές περιπτώσεις υπάρχουν θεσμικές πολιτικές για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, αλλά η πραγματική πρακτική και οι διαδικασίες είναι ελλιπείς. Ήταν προφανές ότι είναι σημαντικό για να γίνει ένα βήμα προς τα εμπρός όσον αφορά την πρόσληψη και την ένταξη χωρίς αποκλεισμούς, να υπάρξει κατάλληλη κατάρτιση των επαγγελματιών του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού, να παρέχεται κατάρτιση σε ενήλικες με αναπηρίες και στο προσωπικό του ΓΚΛΑΜ γενικότερα, ενώ προτάθηκε ότι ειδική χρηματοδότηση και κίνητρα που θα επικοινωνούνταν καλύτερα στα ιδρύματα, θα μπορούσαν πιθανότατα να κάνουν τη διαφορά προς την κατεύθυνση ενός ενταξιακού τομέα του ΓΚΛΑΜ.

Μέρος 3: Οδηγός για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στην κοινωνία

Οι ποσοτικές και ποιοτικές αναλύσεις της παρούσας έκθεσης υπογραμμίζουν ότι εξακολουθεί να υπάρχει τεράστια ανάγκη για τη συμπερίληψη των ατόμων με αναπηρία σε όλα τα τμήματα της κοινωνίας μας. Ιδιαίτερα η εύρεση εργασίας παίζει καθοριστικό ρόλο για την κοινωνική ένταξη καθώς και για την ενσωμάτωση. Η ενεργός συμμετοχή στην εργασιακή ζωή οδηγεί σε κοινωνική και οικονομική ασφάλεια και αυτοπεποίθηση. Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να αποτελούν ισότιμο μέρος της κοινωνίας μας και, ως εκ τούτου, οι ακόλουθες προσεγγίσεις και μέτρα θα πρέπει να εξεταστούν από τους φορείς του ευρωπαϊκού τομέα GLAM.

Ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην εργασία

Η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην επαγγελματική ζωή εξαρτάται από την ενεργό συμμετοχή δύο πλευρών - των εργαζομένων και των εργοδοτών. Σε όλες τις χώρες-εταίρους που καλύπτονται από την παρούσα έκθεση, πολυάριθμοι φορείς, όπως ενώσεις και δημόσιοι φορείς, εργάζονται ενεργά για την



Co-funded by
the European Union

υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία και τα νομικά πλαίσια που περιγράφονται έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο που να υποστηρίζουν τους εργοδότες στην πρόσληψή τους.

Όπως προκύπτει από τις διάφορες αναλύσεις, υπάρχει ανάγκη βελτίωσης της πλευράς των εργοδοτών στους πολιτιστικούς τομείς προς την κατεύθυνση της μεγαλύτερης ποικιλομορφίας και της ενσωμάτωσης. Ως εκ τούτου, μπορούν να καθοριστούν οι ακόλουθες προσεγγίσεις χαρτογράφησης.

Κοινωνικοί στόχοι

Ο τομέας GLAM χαρακτηρίζεται από ορισμένα μοναδικά χαρακτηριστικά που υποστηρίζουν την κοινωνική ένταξη. Τα ιδρύματα αυτά είναι κυρίως (1) μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί, (2) χρηματοδοτούνται από το δημόσιο και (3) χώροι κοινωνικής αλληλεπίδρασης. "Ενώ οι οικονομικές δραστηριότητες είναι σημαντικές για τη δημιουργία εσόδων (η Samhall, για παράδειγμα, έχει σαφή στόχο το κέρδος), πραγματοποιούνται με πρωταρχικό στόχο" την εκπλήρωση μιας κοινωνικής αποστολής" (Zolyomi / Birtha 2020, σ. 23).

Ως εκ τούτου, τα ιδρύματα του τομέα GLAM θα πρέπει να πληρούν τις ακόλουθες τρεις απαιτήσεις με ισορροπημένο τρόπο:

- Σύνδεση των ατόμων με αναπηρία με τη γενική αγορά εργασίας,
- Παροχή ευκαιριών για τη στήριξη της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας,
- Υποστήριξη όσων πάσχουν από σοβαρές αναπηρίες και έχουν τη μεγαλύτερη απόσταση από την αγορά εργασίας. (Zolyomi / Birtha 2020, σ. 23).

Οργανωτικά χαρακτηριστικά του τομέα GLAM όσον αφορά την ενσωμάτωση στην εργασία

Ειδικά τα ιδρύματα στον τομέα GLAM χαρακτηρίζονται από οργανωτικές ιδιαιτερότητες που θα υποστήριζαν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία, οι οποίες είναι οι εξής:

- Λόγω των εθνικών νομικών απαιτήσεων, τα περισσότερα από τα κτίρια του τομέα GLAM είναι χωρίς εμπόδια.
- Οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται απευθείας στους χώρους του ιδρύματος και δεν απαιτούνται επαγγελματικά ταξίδια ή άλλες μετακινήσεις.
- Τα άτομα με αναπηρία δεν χρειάζεται να αλλάξουν τον εργασιακό τους χώρο και μπορούν να εργάζονται σε εσωτερικούς λεγόμενους "θύλακες" με άλλους εργαζόμενους ή υπό την καθοδήγηση επαγγελματικών συμβούλων που χρηματοδοτούνται από την κυβέρνηση σε πολλές από τις χώρες που αναλύθηκαν.
- Τα ιδρύματα του τομέα GLAM έχουν τη δυνατότητα να δημιουργήσουν ατομικές συμβάσεις εργασίας που επιτρέπουν ευέλικτη εργασία για τα άτομα με αναπηρία.
- Τέλος, πολλά επαγγελματικά προφίλ στον τομέα GLAM χαρακτηρίζονται από επαναλαμβανόμενες διαδικασίες που δεν αλλάζουν.

Για όλους αυτούς τους λόγους, τα ιδρύματα του τομέα GLAM είναι "τέλειοι" εργοδότες για τα άτομα με αναπηρία και πρέπει λίγο πολύ να εξαναγκαστούν από τις περιφερειακές και ομοσπονδιακές κυβερνήσεις να προσλάβουν ένα ορισμένο ποσοστό ατόμων με αναπηρία.

Παρόλο που πολλοί εθνικοί νόμοι στις χώρες που αναλύθηκαν συνιστούν αυτό το γεγονός, πολλά ιδρύματα στον τομέα του GLAM εξακολουθούν να αναζητούν τρόπους για να αποφύγουν την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία.\



Συνεργασία

Ο τομέας GLAM είναι καλά συνδεδεμένος με άλλους συναφείς φορείς και μπορεί να χαρακτηριστεί ως ιδανικό "εφαλτήριο" για τα άτομα με αναπηρία προς άλλους φορείς σε διάφορους κοινωνικούς και οικονομικούς τομείς. Υπάρχουν επαφές και συνεργασία με τους ακόλουθους φορείς:

- Άλλα ιδρύματα του τομέα GLAM ή οργανισμοί ομπρέλας,
- Εκπαιδευτικά ιδρύματα (π.χ. σχολεία, πανεπιστήμια κ.λπ.),
- Κοινωνικά ιδρύματα (π.χ. νοσοκομεία, γηροκομεία κ.λπ.),
- Οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και οργανώσεις ατόμων με αναπηρία,
- Φορείς της βιομηχανίας και των επιχειρήσεων
- Δημόσιες αρχές σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο,
- Συνεργασία με τα συνδικάτα.

Αυτά τα τεράστια και διεπιστημονικά δίκτυα σε διάφορα επίπεδα προωθούν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία σε όλα τα τμήματα της κοινωνίας μας.

Μέτρα ειδικά για τα θεσμικά όργανα

Αφού περιγραφούν τα οργανωτικά χαρακτηριστικά που προάγουν την κοινωνική ένταξη, το επόμενο μέρος της παρούσας έκθεσης θα επικεντρωθεί σε συγκεκριμένα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη από τα ιδρύματα του τομέα GLAM για προσλήψεις χωρίς αποκλεισμούς.

Πρόσληψη και προσαρμογή εργαζομένων με αναπηρία

Τα δημόσια κέντρα απασχόλησης, οι δήμοι ή άλλοι δημόσιοι φορείς σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο που είναι ήδη εταίροι συνεργασίας των ιδρυμάτων GLAM θα πρέπει να ενεργοποιηθούν ως εταίροι συνεργασίας για προσλήψεις χωρίς αποκλεισμούς.

Όλα αυτά τα ιδρύματα έχουν στη διάθεσή τους την απαραίτητη τεχνογνωσία, τις επαφές, την προσωπική και τεχνική υποδομή για να υποστηρίξουν τα ιδρύματα GLAM στην αναζήτηση του κατάλληλου προσωπικού για τη σωστή θέση εργασίας, στην επόμενη φάση της ένταξης και, τέλος, καθ' όλη τη διάρκεια της απασχόλησης του αντίστοιχου ατόμου.

Το πιο σημαντικό για μια επιτυχημένη διαδικασία πρόσληψης είναι μια καλά σχεδιασμένη και διεξαχθείσα προ-σταθμισμένη αξιολόγηση αναγκών και αντιστοίχιση θέσεων εργασίας. Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης, τα ιδρύματα GLAM θα πρέπει να βρίσκονται σε στενή επαφή με φορείς που υποστηρίζουν τα άτομα με αναπηρία, προκειμένου να βρεθεί το κατάλληλο άτομο για τη σωστή θέση εργασίας (π.χ. υπηρεσία αγοράς εργασίας, οργανισμοί υποστήριξης ατόμων με αναπηρία). Αυτό το βήμα μειώνει περαιτέρω επιπλοκές, μειώνει τις υπάρχουσες προκαταλήψεις (βλ. ποιοτικές συνεντεύξεις) και δημιουργεί κίνητρα για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη - τον εργοδότη, το προσωπικό και τον εργαζόμενο με αναπηρία.

Οι συνεντεύξεις που διεξήχθησαν αποδεικνύουν ότι αυτή η τόσο σημαντική καθοδηγούμενη και δομημένη διαδικασία πρόσληψης (αξιολόγηση αναγκών - πρόσληψη - αντιστοίχιση θέσεων εργασίας - ένταξη - βοήθεια στην εργασία) δεν υπάρχει σε όλες τις χώρες και τα ιδρύματα που αναλύθηκαν. Παρόλο που το νομικό πλαίσιο σε όλες τις χώρες θα επέτρεπε πρόσθετη οικονομική (π.χ. φορολογικές απαλλαγές, μειωμένες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, χρηματοδοτήσεις για υποδομές, βοήθεια στην απασχόληση κ.λπ.) και μη οικονομική (π.χ. κατάρτιση προσωπικού, συμβουλευτική, εξατομικευμένη



Co-funded by
the European Union

καθοδήγηση κ.λπ.) υποστήριξη για όλα αυτά τα μέτρα, τα ιδρύματα GLAM δεν τη χρησιμοποιούν λόγω των υφιστάμενων προκαταλήψεων που οφείλονται σε κακές εμπειρίες λόγω μη δομημένων διαδικασιών πρόσληψης στο παρελθόν.

Βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία

Αφού περιγραφούν οι βελτιώσεις σε οργανωτικό επίπεδο, το τελευταίο μέρος της παρούσας έκθεσης θα επικεντρωθεί στα μέτρα για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ίδιων των ατόμων με αναπηρία ως το δεύτερο κύριο μέρος μιας επιτυχημένης διαδικασίας πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς.

Εκπαίδευση

Ένα πολύ σημαντικό μέρος της επιτυχημένης ένταξης στο χώρο εργασίας είναι οι κάθε είδους εκπαιδεύσεις του προσωπικού για τα άτομα με αναπηρία. Αυτές μπορούν να γίνουν πριν από την πρόσληψη ενός ατόμου ή κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ένταξης από εσωτερικούς αλλά και εξωτερικούς εκπαιδευτές. Επίσης, μπορούν να βρεθούν εθελοντές ή προπονητές εργασίας σε εθελοντική βάση με σκοπό την εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία. Γενικά, σε όλες τις χώρες εταίρους, οι εκπαιδεύσεις αυτές μπορούν να χρηματοδοτηθούν με δημόσια οικονομική στήριξη.

Οι εκπαιδεύσεις για τα άτομα με αναπηρίες θα πρέπει να επικεντρώνονται στις δεξιότητες επικοινωνίας, στις κοινωνικές δεξιότητες, στην ασφάλεια, στη διαχείριση των συγκρούσεων. Τέλος, το πιο σημαντικό ζήτημα είναι να προσφέρονται εκπαιδεύσεις για όλες τις πτυχές της ψηφιοποίησης, η οποία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στον σύγχρονο τομέα GLAM.

Από την άποψη αυτή, συνιστάται επίσης να πραγματοποιούνται κοινές εκπαιδεύσεις για όλο το προσωπικό ενός ιδρύματος GLAM, οι οποίες έχουν επίσης τεράστια θετικά αποτελέσματα στην κοινωνική αλληλεπίδραση εντός του αντίστοιχου ιδρύματος. Μετά την ολοκλήρωση των εκπαιδεύσεων του προσωπικού, τα τελικά επίσημα αναγνωρισμένα πιστοποιητικά, τα οποία υπάρχουν σχεδόν σε όλες τις χώρες που αναλύθηκαν, θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως κριτήριο ποιότητας ενός ιδρύματος GLAM. Τέλος, μπορούν να θεωρηθούν ως κοινή αίσθηση επίτευξης που ενισχύει το εσωτερικό ομαδικό πνεύμα.

Ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και προαγωγής

Εκτός από τις εκπαιδεύσεις, τα ιδρύματα GLAM θα πρέπει να είναι σε θέση να προσφέρουν διάφορες ευκαιρίες εξέλιξης και προαγωγής εντός του αντίστοιχου ιδρύματος. Αυτό το μέρος συνδέεται στενά με το περιεχόμενο που αναφέρθηκε παραπάνω. Χρειάζεται μόνιμες ευκαιρίες κατάρτισης για τη δημιουργία μιας εσωτερικής ροής προσόντων. Οι παλαιότεροι εργαζόμενοι μπορούν να βρουν μια "καλύτερη" δουλειά και οι νεότεροι να ξεπεράσουν τους προηγούμενους. Με αυτό το μέτρο είναι δυνατόν να δημιουργηθεί ένας εσωτερικός κύκλος προσόντων.

Τα άτομα με αναπηρία μπορούν να αναλάβουν την ευθύνη ομάδων και χρειάζονται μελλοντικές προοπτικές για να είναι ενεργό μέρος ενός θεσμού GLAM για χρόνια. Αυτό το μέτρο δημιουργεί κίνητρα και καλύτερη κοινωνική ένταξη στην ομάδα.

Περιοριστικοί παράγοντες και νομικά κίνητρα και πολιτικές

Όλα τα περιγραφόμενα μέτρα επηρεάζονται από τις εθνικές θεσμικές ρυθμίσεις και τους νομικούς κανονισμούς. Στις περισσότερες χώρες που αναλύθηκαν, η χρηματοδοτική στήριξη μπορεί να εφαρμοστεί σε διάφορα επίπεδα (π.χ. τοπικοί δήμοι, περιφερειακοί και ομοσπονδιακοί φορείς και προγράμματα χρηματοδότησης).



Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας, οι προσλήψεις χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM δεν είναι θέμα έλλειψης χρηματοδοτικών και μη χρηματοδοτικών υποστηρικτικών μέσων. Είναι θέμα έλλειψης προθυμίας των ίδιων των ιδρυμάτων ΓΚΛΑΜ να προσλάβουν άτομα με αναπηρία.

Εξακολουθεί να υπάρχει τεράστια ανάγκη ευαισθητοποίησης και κυρίως κατάρτισης όλων των εμπλεκόμενων μερών. Εκτός από τη βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, η σύγχρονη ψηφιακή τεχνολογία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Οι σύγχρονες ΤΠΕ υποστηρίζουν τα άτομα με κάθε είδους αναπηρία και είναι απαραίτητες για όλα σχεδόν τα επαγγελματικά προφίλ (Παγκόσμια έκθεση για την αναπηρία σελ. 183). Επίσης, ο τομέας GLAM μεταβάλλεται με ταχείς ρυθμούς προς την κατεύθυνση της ψηφιακής και προσβάσιμης λειτουργίας. Ως εκ τούτου, οι εκπαιδεύσεις που θα αναπτυχθούν στο πλαίσιο του έργου INCLUDED θα πρέπει να επικεντρωθούν στον ψηφιακό γραμματισμό και την επικοινωνία στην ψηφιακή εποχή, ώστε να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον που θα επιτρέπει μεγαλύτερη ένταξη και ποικιλομορφία στον ευρωπαϊκό τομέα GLAM.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Argumente der WKÖ (2022). Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – Anreize statt Strafen. https://news.wko.at/news/oesterreich/position_behinderung.html

Article 27 – Work and employment | United Nations Enable. (n.d.). <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-27-work-and-employment.html>

Association “Lithuanian National Non-governmental Development Cooperation Organisations’ Platform”. (2023). Lithuanian NGDO Platform Equal Opportunities and Non-discrimination Policy. https://vbplatforma.org/uploaded_files/articles/2.1%20Equality-Policy.pdf

Barnes, Colin. (2000). A Working Social Model? Disability, work and disability politics in the 21st century. Critical Social Policy - CRIT SOC POLICY. 20. 441-457. 10.1177/026101830002000402.

Bartlett L. and Vavrus, F. (2017). Comparative Case Studies: An Innovative Approach. Nordic

Behindertenanwaltschaft (2023). <https://www.behindertenanwalt.gv.at/>

Bouronikos, V. (2021). *4 Examples of Social Inclusion for People with Disabilities through Social Enterprises in Greece*. Institute of Entrepreneurship Development. <https://ied.eu/blog/4-examples-of-social-inclusion-through-social-enterprises-in-greece/>

Caritas Europa Lithuania (2021). Lithuania INCLUSIVE LABOUR MARKETS: ENSURING NO ONE IS LEFT BEHIND. https://www.caritas.eu/wordpress/wp-content/uploads/2022/02/Lithuania_CountryReport_singles.pdf



Co-funded by
the European Union

Conoscere il mondo della disabilità (2019). CONOSCERE IL MONDO DELLA DISABILITÀ: PERSONE, RELAZIONI E ISTITUZIONI. <https://www.istat.it/it/files//2019/12/Disabilita.pdf>

Corlett, A. (2021, March 18). *Four Remarkable Greeks With Autism Hope To Conquer Granola Bar Industry*. GreekReporter.com. <https://greekreporter.com/2021/03/18/four-remarkable-greeks-with-autism-hope-to-conquer-granola-bar-industry/>

CRPD (2015). [Human Rights Instruments](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf) - CORE INSTRUMENT. Convention on the Rights of Persons with Disabilities https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch_IV_15.pdf

Dachverbandes berufliche Integration Austria (2023). <https://www.dabei-austria.at/>

Department for Social Inclusion of persons with disabilities - UN Convention on the Rights of Persons
Digital Portal for People with Disabilities (PWD) - National Action Plan. (n.d.).
<https://www.amea.gov.gr/action>

Disabili.com, Manifesto per la Voce delle persone con disabilità, <https://www.disabili.com/amici-e-incontri/articoli-amici/ecco-il-manifesto-per-la-voce-delle-persone-con-disabilita>

Eduportal, & Eduportal. (2015). *Social reintegration, support for people with special needs - Part 3*. Hellenic Education Portal. <https://www.eduportal.gr/psathas3/>

EU Commission Joint Employment Report 2023 (p. 35), PROPOSAL FOR A JOINT EMPLOYMENT REPORT

European Commission (2017). *The European Pillar of Social Rights*.
<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

European Commission (2021). *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23707&langId=en>

European Disability Strategy (2010). *European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe*. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A0636%3AFIN%3Aen%3APDF>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality - Greece. (2021, February).
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffdaf641-a70f-11eb-9585-01aa75ed71a1>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Austria (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23948&langId=en>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Greece (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23931&langId=en>

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Italy (2021). European Commission.

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Lithuania (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23944&langId=en>



Co-funded by
the European Union

European Semester 2020-2021 country fiche on disability equality Cyprus (2021). European Commission. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23930&langId=en>

FISH Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap, pubblicazioni varie su <https://www.fishonlus.it/pubblicazioni/>

FROM THE COMMISSION AND THE COUNCIL. https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/COM_2022_783_1_EN.pdf

Georgiopolou, T. (2022, June 23). *Job search platform for people with autism*. kathimerini.gr. <https://www.kathimerini.gr/society/561922582/platforma-eyresis-ergasias-gia-atoma-me-aytismo/>

Goodrick, D. (2014). Comparative Case Studies, Methodological Briefs: Impact Evaluation 9, UNICEF Greece | European Blind Union. (n.d.). <https://www.euroblind.org/convention/article-27/greece#2>

Greece 2021 – Factsheet on Social Inclusion. (2021, September). http://www.iobe-ec-conference.gr/2021/Factsheet_on_Social_Inclusion_Sep2021.pdf

Grigaitė-Mockevičienė S. (2019) Equal opportunities in the Lithuanian labor market: an overview. Vilnius: Office of the equal opportunities ombudsman. Available at: https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/12/lg-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf

Hafsteinsdóttir Á, & SC. Hardonk (2023). Understanding work inclusion: Analysis of the perspectives of people with intellectual disabilities on employment in the Icelandic labor market. *Work*. 75(2), pp.433-445. doi: 10.3233/WOR-211219. PMID: 36641711; PMCID: PMC10357207.

Hellenic Republic. (2022). *VNR 2022 Greece Report*. <https://www.statistics.gr/documents/20181/13491320/VNR+2022+Greece+Report.pdf/d0b97502-84b4-866f-e32e-2d91dff2538a>

Household Income and Living Conditions Survey 2020/ Observatory Disability Issues Observatory - Annual Report 2020.

Inclusive Employment. (2020, May 22). <https://pfp-idefellowship.org/about-fellowship-in-us/inclusive-employment/>

Inklusive Jobs für Menschen mit Behinderungen & chronischen Erkrankungen in Österreich. (2023). <https://www.myability.jobs/at/>

International Labour Organization, ILO (2015). World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf

JobsLink Presentation. Asperger.gr (2022, June 15). <https://asperger.gr/%cf%80%ce%b1%cf%81%ce%bf%cf%85%cf%83%ce%af%ce%b1%cf%83%ce%b7-jobslink/>

Journal of Comparative and International Education, 1(1): 5-17.

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανakλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της OeAD-GmbH. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.



Co-funded by
the European Union

Junior Achievement Greece & UNICEF. (2022, December). *Creating employment opportunities for young people with disabilities*. <https://www.unicef.org/greece/en/stories/creating-employment-opportunities-young-people-disabilities>

Kazarian, S. (2022). Lengvatų daugėja, bet dirbančių neįgaliųjų – ne.

<https://lsveikata.lt/aktualijos/lengvatu-daugeja-bet-dirbanciu-neigaliuju-ne-15152>

Latsiou, E., & Latsiou, E. (2021, July 2). *Kympoyropoylos: Disability, Autism and inclusive employment*(Βίντεο). NEVRONAS. <https://nevronas.gr/kympoyropoylos-anapiria-aytismos-kai-apascholisi-choris-apokleismoys/>

Leymat, A. (2011). Inclusive employment: how to develop projects which promote the employment of people with disabilities and other vulnerable populations. Handicap International – Technical Resources Division. *Policy Paper* – PP 05.

Lietuvos žmonių su negalia sąjunga (2023). Neįgaliųjų įdarbinimo rėmimas.

<https://www.negalia.lt/naudinga-info/darbas/neigaliuju-idarbinimo-remimas/>

List of issues in relation to the initial report of Greece. (2019, 26 August–20 September).

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhskOcZ9cO6iPa1r3wEJzoMtZrMdwWBVu54zCU5VVVICdapF1q7g%2B51GP34B5bhZFKWsX1LvM1U2JZPt%2FzqQy1a9NV29rAk2gQOeJ1%2F2UHiqf49tJYqkvlxMdr8XqIkxJw%3D%3D>

LRT.lt.(2021). VDU psichologė: Lietuvoje suaugęs autistiškas asmuo susiduria su visiškai jo poreikiams nepritaikyta aplinka (2021). <https://www.lrt.lt/naujienos/gyvenimas/13/1423645/vdu-psichologe-lietuvoje-suauges-autistiskas-asmuo-susiduria-su-visiskai-jo-poreikiams-nepritaikyta-aplinka>

Memorandum of Cooperation between DYPA and the Hellenic Association for Asperger Syndrome.

PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE. (2022, December 15). <https://www.dypa.gov.gr/mnimonio-sinerghias-tis-dypa-me-ton-elliniko-sylogho-ghia-to-syndromo-asperger>

Ministry of Labour and Social Affairs. (2022, August). *National Strategy for Active Labour Market Policies* (page 134). https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/09/%CE%95%CE%B8%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82_2022.pdf

Ministry of Labour: Four new actions for people with disabilities - New programs from the DYPA.

Taxheaven. (2022, December). <https://www.taxheaven.gr/news/61834/yp-ergasias-tesseris-nees-draseis-gia-atoma-me-anaphria-nea-programmata-apo-th-dypa>

Miteinander für psychische Gesundheit.

Österreichischer Dachverband für Vereine und Gesellschaften für psychische und soziale Gesundheit. (2023) <https://www.promenteaustria.at/de/home/>



Co-funded by
the European Union

Mpofu, Elias & Tansey, Timothy & Mpofu, Ngonidzashe & Tu, Wei-Mo & Li, Qiwei. (2019). *Employment Practices with People with Autism Spectrum Disorder in the Digital Age*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_15

National Action Plan on Disability.

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsispd8b_en/dsispd8b_en?Openform

National Disability Action Plan 2013-2015, www.mlsi.gov.cy/dsid

National Program for the implementation of the Convention for the Rights of persons with disabilities 2019 (p. 22)

Newsroom. (2022, November 24). *Pilot employment program for people on the Autism Spectrum*. Business Daily. https://www.businessdaily.gr/oikonomia/74801_pilotiko-programma-apasholisis-gia-atoma-sto-fasma-toy-aytismoy

Office of Research, Florence.

Pagidas, N., & Pagidas, N. (2020, December 8). *What is supported employment and how it works? Work inclusion of people with disabilities*. NEVRONAS. <https://nevronas.gr/ti-einai-i-ypostirikiki-ergasia-kai-pos-efarmozetai-ergasiaki-symperilipsi-atomon-me-anapiria/>

PIRMINĖS ATASKAITOS PAGAL JUNGTINIŲ TAUTŲ NEJGALIŲJŲ TEISIŲ KONVENCIJĄ PROJEKTAS (2010). <https://e-seimas.lrs.lt/rs/legalact/TAP/TAPIS.138519/>

Porto Declaration (2021),

Presentation of the Department for Social Inclusion of persons with disabilities – Cyprus. <https://exchangeability.esn.org/sites/default/files/pages/Microsoft%20PowerPoint%20-%20Disability%20Policies%20MLSI.pdf>

Rachanioti, E., Giaouri, S., Laskaraki, E., & Alevriadou, A. (2021). *“Can I Work Here?”: Employment Barriers for Individuals with Intellectual Disabilities in Greece*. *Journal of Intellectual Disability Diagnosis and Treatment*, 9(4), 354–362. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2021.09.04.1>

References

Republic of Cyprus, Deputy Ministry of Social Welfare (2023).

<https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/home-en/home-en?OpenForm>

Republic of Cyprus, Deputy Ministry of Social Welfare, 2023.

Scheme for Supported Employment.

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsispd26_en/dsispd26_en?OpenDocument

Shaw, J., Wickenden, M., Thompson, S., & Mader, P. (2022). Achieving disability inclusive employment – are the current approaches deep enough? *Journal of International Development*.



Co-funded by
the European Union

Sozialministeriumservice (2023). Menschen mit Behinderung.

https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Menschen_mit_Behinderung.de.html

Special and Vulnerable Groups. DYPA. (n.d.). <https://www.dypa.gov.gr/idikes-koinonikes-omades>

STATISTINIŲ DUOMENŲ PORTALAS (2023). Skelbiami operatyvūs einamųjų metų duomenys gali keistis <https://atvira.sodra.lt/lt-eur/>

Svarbiausios, (2023). KTU tyrimas: neįgalieji Lietuvoje neįsadarbina dėl motyvacijos stokos ir darbdavių požiūrio. <https://ktu.edu/news/ktu-tyrimas-neigalieji-lietuvoje-neisadarbina-del-motyvacijos-stokos-ir-darbdaviu-poziruio/>

T, D. (2021). *Recruitment and Employment Obligation*. Labour Inspectorate.

<https://www.hli.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/amea-kai-alla-prostatefomena-prosopa/yPOCHREOSI-PROSLIPSIS-KAI-APASCHOLISIS/>

The Greek Ombudsman. (2019). *EQUAL TREATMENT - SPECIAL REPORT 2019* (pages 60 & 62).

<https://www.globalwps.org/data/GRC/files/Equal%20Treatment%20Special%20Report%202019.pdf>

The Recruitment of persons with Disabilities in the Wider Public Sector Law L.146(1)/2009.

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd92_en/dsipd92_en?OpenDocument

UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities - Cyprus Reports (2017). First Report of the Republic of Cyprus on the implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

http://www.dmsw.gov.cy/dmsw/dsid/dsid.nsf/dsipd8a_en/dsipd8a_en?OpenDocument

UN Optional Protocol, 2006). Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Ch-15-a.pdf>

Vasilopoulos, E. F. (2022). *Diverse People in Diverse Businesses: Creating an Ecosystem around Inclusiveness*. HAPSc Policy Briefs Series, 3(2), 52–60. <https://doi.org/10.12681/hapscpbs.33781>

Vlachou, A., Roka, O., & Vlachos, F. (2021). *Experiences of workers with disabilities receiving supported employment services in Greece*. *Journal of Intellectual Disabilities*, 25(2), 151–167.

<https://doi.org/10.1177/1744629519871172>

WHO (2023). Disability. https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1

with Disabilities - Cyprus Reports.

WorkAbility consortium. (2016). *Legislation, policies and practices related to accessibility affecting the Region of Central Macedonia*. http://workability.gr/wp-content/uploads/2017/05/2.1_english.pdf

World Health Organization & World Bank. (2011). *World report on disability 2011*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575>

Zero Project in Österreich (2023). *Initiativen für inklusive Beschäftigung*. <https://austria.zeroproject.org>



Zólyomi, E. and Birtha, M. (2020). Towards inclusive employment of persons with disabilities: A comparative study of six social enterprises and organisations in Europe. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.

Παραρτήματα

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ 1: ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Η πρωτογενής έρευνα μπορεί να περιλαμβάνει ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις εμπειρογνομόνων και άλλα. Στο πλαίσιο του INCLUDED, θα χρησιμοποιήσουμε δύο ειδικά σχεδιασμένα πρωτόκολλα ημιδομημένων συνεντεύξεων: ένα για άτομα με ΔΦΑ και ένα για άτομα που λαμβάνουν αποφάσεις για το ανθρώπινο δυναμικό στον εθνικό τομέα GLAM.

Οι συνεντεύξεις αποτελούν μέρος του WP2: *Πλαίσιο για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM*, και διεξάγονται για τη συλλογή πραγματικών δεδομένων και πληροφοριών σχετικά με το πώς, πότε και πού πραγματοποιείται η απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM. Τα δεδομένα αυτά θα χρησιμοποιηθούν για τον προσδιορισμό των απαιτήσεων, των κενών και των αναγκών, για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM, ενσωματωμένη σε ένα παράδειγμα οικοσυστήματος ανοικτής καινοτομίας. Από τις πληροφορίες που θα συλλεχθούν, θα συνταχθεί μια ολοκληρωμένη/συγκριτική έκθεση με όλα τα δεδομένα που θα συλλεχθούν και προτάσεις για την προώθηση των ψηφιακών πόρων του Πακέτου Εργασίας 3.

Οι συνεντεύξεις που έχουν προγραμματιστεί σε κάθε χώρα εταίρο (2 ανά χώρα τουλάχιστον), θα ακολουθήσουν μια μέθοδο ημιδομημένης συνέντευξης, κατά την οποία ο υπεύθυνος της συνέντευξης μπορεί να παρεκκλίνει από το χρονοδιάγραμμα της συνέντευξης ή να διερευνήσει πέρα από τις απαντήσεις που έλαβε, ωστόσο συμβουλεύουμε να βεβαιωθεί πρώτα ότι οι ερωτήσεις έχουν απαντηθεί επαρκώς.

ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ - Σχόλια για τον υπεύθυνο συνέντευξης/διακομιστή
<i>Κυκλοφορήστε και βεβαιωθείτε ότι ο/η ερωτώμενος/η έχει υπογράψει το έντυπο συγκατάθεσης μετά από ενημέρωση και προστασίας των προσωπικών δεδομένων, πριν από την ημέρα της συνέντευξης.</i>
<i>Κάθε οργανισμός μπορεί να αποφασίσει να διεξάγει εικονική ή φυσική συζήτηση συνέντευξης. Η συνάντηση θα διαρκέσει το πολύ 1 ώρα ενδεικτικά, και προτείνεται να απομαγνητοφωνήσετε (κρατήστε σημειώσεις) τα πιο σημαντικά σημεία της συνάντησης, για να αναλύσετε/ερμηνεύσετε τις απαντήσεις σε μεταγενέστερο στάδιο.</i>
<i>Αφήστε 5 λεπτά για μια εισαγωγή στο έργο και το πεδίο εφαρμογής του, καθώς και για τον σκοπό των συνεντεύξεων και τα αναμενόμενα οφέλη και τους ωφελούμενους από το έργο και τη συμμετοχή στην έρευνα για τις εθνικές εκθέσεις και, εάν είναι δυνατόν, ενταχθείτε στην κοινότητα του έργου INCLUDED (μέσω των λογαριασμών κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.).</i>
<i>Αφήστε λίγο χρόνο για να περιγράψετε τις απόψεις, τις αξίες, την προσωπική πορεία ζωής του συνεντευξιζόμενου και τον/τους κύριο/ους οργανισμό/ους ή/και το/τα έργο/α που εργάζεται/ονται.</i>



Co-funded by
the European Union

Για την ανάλυση των απαντήσεων από τις συνεντεύξεις

Προσπαθήστε να σχεδιάσετε ένα χρονοδιάγραμμα με τις κύριες τάσεις, τα μοτίβα και τα σημεία καμπής της συζήτησης και τις κύριες ιδέες των συμμετεχόντων και των θεσμικών τους οργάνων, όσον αφορά τα θέματα που προσδιορίστηκαν και παρατίθενται παρακάτω για το ερωτηματολόγιο συνέντευξης.

Προσπαθήστε να πάρετε συγκεκριμένα παραδείγματα όπου είναι εφικτό.

ΟΜΑΔΕΣ ΣΤΟΧΟΥ

A: Υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού στον εθνικό τομέα GLAM (διευθυντές, επικεφαλής τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού, μέλη διοικητικών συμβουλίων ιδρυμάτων GLAM κ.λπ.).

Από τη δεύτερη ομάδα-στόχο, προσπαθούμε να συλλέξουμε στοιχεία από επίσημες πηγές και να μάθουμε ποια είναι η προσέγγιση της χώρας όσον αφορά την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM.

Τα δεδομένα και από τις δύο ομάδες-στόχους θα αναλυθούν κατά τη φάση της ανάλυσης της έρευνας, όπου θα ελεγχθούν για κοινά σημεία μεταξύ τους.

B: Ενήλικες με ΔΦΑ, που εργάζονται ή αναζητούν εργασία στον τομέα GLAM.

Από την πρώτη ομάδα-στόχο, προσπαθούμε να συλλέξουμε στοιχεία απευθείας από άτομα με ΔΦΑ, και ιδιαίτερα από εκείνους που έχουν εμπειρία απασχόλησης ή που επιθυμούν να απασχοληθούν στον τομέα GLAM.

Οι ερωτήσεις της συνέντευξης ομαδοποιούνται στα ακόλουθα θέματα:

A: Υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού στον εθνικό τομέα GLAM (διευθυντές, επικεφαλής τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού, μέλη διοικητικών συμβουλίων ιδρυμάτων GLAM κ.λπ.).

- 1. Δημογραφικά στοιχεία:** Σε αυτό το μέρος, προσπαθούμε να μάθουμε τις δημογραφικές ομοιότητες ή/και διαφορές των ερωτηθέντων.
- 2. Γνώση αντικειμένου:** Πώς ορίζουν τις χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμες πρακτικές πρόσληψης και διαδικασίες πρόσληψης, γνωρίζουν τις σχετικές νομοθεσίες της χώρας τους κ.λπ.
- 3. Θεσμική προσέγγιση:** Σε αυτό το μέρος, προσπαθούμε να μάθουμε τη θεσμική προσέγγιση για την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM, ποιες είναι οι τρέχουσες πρακτικές



Co-funded by
the European Union

πρόσληψης, αν υπάρχουν, όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, ποιες είναι οι προκλήσεις και ο αριθμός του προσωπικού με αναπηρία που απασχολείται σήμερα.

4. **Προθέσεις:** Σε αυτό το μέρος, προσπαθούμε να μάθουμε τι πιστεύουν αυτοί οι επαγγελματίες ότι είναι εφικτό και ρεαλιστικό, για να ενθαρρύνουμε πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμες και να δημιουργήσουμε ένα χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμο για τα άτομα με ΔΦΑ.

B: Ενήλικες με ΔΦΑ, που εργάζονται ή αναζητούν εργασία στον τομέα GLAM.

1. **Δημογραφικά στοιχεία:** Σε αυτό το μέρος, προσπαθούμε να μάθουμε τις δημογραφικές ομοιότητες ή/και διαφορές των ερωτηθέντων.
2. **Περισσότερα για την αναπηρία:** Σε αυτό το μέρος, προσπαθούμε να μάθουμε περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με το είδος της αναπηρίας.
3. **Ιστορίες:** Σε αυτό το μέρος, προσπαθούμε να έχουμε τις μαρτυρίες, συμπεριλαμβανομένων των εμπειριών από πρώτο χέρι των ερωτηθέντων και των προκλήσεων προς την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς, εξετάζοντας πώς το προφίλ τους και η αναπηρία τους ενδεχομένως έπαιξαν σε αυτό το πλαίσιο στις δυνατότητες απασχόλησης στον τομέα GLAM.
4. **Συστάσεις:** Σε αυτό το μέρος, προσπαθούμε να μάθουμε τη νοοτροπία και τις πρακτικές προτάσεις των ερωτηθέντων σχετικά με το πώς ο τομέας GLAM μπορεί ενδεχομένως να υιοθετήσει πιο συμπεριληπτικές και προσβάσιμες πρακτικές πρόσληψης.

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ 2: ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΠΛΑΣΙΟ ΓΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΣΤΟΝ ΕΘΝΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ GLAM

1. **Δημογραφικά στοιχεία**
 - Ποια είναι η ηλικία σας;
 - Ποια είναι η χώρα γέννησής σας;
 - Πόσα χρόνια εμπειρίας ως επαγγελματίας GLAM;
 - Ποιο είναι το μορφωτικό σας επίπεδο;
 - Δημοτικό σχολείο
 - Γυμνάσιο
 - Πανεπιστήμιο



Co-funded by
the European Union

- Κατά κύριο λόγο, για ποιο ίδρυμα/οργανισμό πολιτιστικής κληρονομιάς εργάζεστε;
 - Αρχείο
 - Γκαλερί
 - Βιβλιοθήκη
 - Μουσείο
 - Άλλος χώρος πολιτιστικής κληρονομιάς (π.χ. αρχαιολογικός χώρος, ιστορικό κτίριο)
- Ποιος είναι ο θεσμικός σας ρόλος/περιγραφή εργασίας;

2. Γνώση του αντικειμένου

Σε αυτό το μέρος, προσπαθούμε να προσδιορίσουμε τις γνώσεις των ερωτηθέντων σχετικά με την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς- πώς ορίζουν τις χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμες πρακτικές πρόσληψης και διαδικασίες πρόσληψης- γνωρίζουν τις σχετικές νομοθεσίες της χώρας, κ.λπ.

- Μπορείτε να περιγράψετε ορισμένους ακρογωνιαίους λίθους του νομοθετικού και πολιτικού πλαισίου στη χώρα σας όσον αφορά την απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς;
- Πώς σας φαίνεται ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς; Πώς ορίζετε τις χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμες πρακτικές πρόσληψης/διαδικασίες πρόσληψης;
- Πώς φαίνονται οι διακρίσεις στις πρακτικές πρόσληψης/διαδικασίες πρόσληψης;

3. Θεσμική προσέγγιση

- Ποιες πολιτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς στο ίδρυμά σας/στις σχετικές υπηρεσίες γνωρίζετε; Εξηγήστε με παραδείγματα δράσεων (π.χ., συμπεριλαμβανομένης της ηγεσίας και της δέσμευσης σε θέματα ισότητας, της παροχής κατάρτισης σε θέματα ισότητας και πολυμορφίας και της παρακολούθησης της πρόσβασης στην κατάρτιση, καθώς και της παρακολούθησης των προσλήψεων).
- Πώς συμμετέχετε στη λήψη αποφάσεων για τις πρακτικές προσλήψεων/διαδικασίες πρόσληψης στο ίδρυμά σας;
- Έχετε επί του παρόντος μέλη του προσωπικού που αυτοπροσδιορίζονται ως άτομα με αναπηρία; Εάν ναι, πόσοι και τι είδους αναπηρία;
- Εκπαιδεύετε το προσωπικό σας για πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς/διαδικασίες πρόσληψης;
Εάν ναι, περιγράψτε τις.

4. Προθέσεις

- Με ποιον τρόπο υπάρχει ανάγκη να ακολουθηθούν/βελτιωθούν οι στρατηγικές απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στον τομέα GLAM και ειδικότερα στο ίδρυμά σας;

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανakλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή της OeAD-GmbH. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες γι' αυτές.



Co-funded by
the European Union

- Γιατί θεωρείτε ότι ο οργανισμός σας είναι ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμος;
- Ποιες είναι οι μεγαλύτερες επαγγελματικές και προσωπικές προκλήσεις που αντιμετωπίζετε όταν προσπαθείτε να αντιμετωπίσετε πρακτικές/πολιτικές απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς στο ίδρυμά σας;
- Ποιες πρακτικές στρατηγικές πιστεύετε ότι χρειάζεται να εφαρμόσει το ίδρυμά σας για να δημιουργήσει ή να βελτιώσει ένα χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμο;

Μελέτες περιπτώσεων

Είτε ένα άτομο με αναπηρία (ΑΜΕΑ) είτε ένας υπεύθυνος λήψης αποφάσεων με εργαζόμενους με αναπηρία- οι άνθρωποι θα πρέπει να έχουν κάτι να πουν για το θέμα.

1. Περισσότερα για την αναπηρία

- Ποια είναι η επίσημη/δηλωμένη αναπηρία σας; Πώς προσδιορίζετε τον εαυτό σας όσον αφορά την αναπηρία σας;
- Τι θα θέλατε να κατανοήσουν καλύτερα οι άνθρωποι για την αναπηρία;
- Συμμετέχετε σήμερα σε ένα κοινωνικά ενεργό περιβάλλον; Παρακαλώ, προσδιορίστε.
 - Σχολείο
 - Ενεργό περιβάλλον εργασίας
 - Γυμναστήριο
 - Λέσχη
 - Ομάδα ακτιβιστών
 - Άλλα

2. Ιστορίες

- Ποια εμπόδια αντιμετωπίζετε ως άτομο με αναπηρία όσον αφορά την απασχόληση;
- Είστε ικανοποιημένοι με την πρόσβασή σας σε ευκαιρίες πρόσληψης στον τομέα GLAM;
- Αντιμετωπίσατε ποτέ διακρίσεις λόγω της αναπηρίας σας σε διαδικασίες/διαδικασίες πρόσληψης στον τομέα GLAM και όχι μόνο;
- Εάν υποβλήθήκατε σε διακρίσεις λόγω της αναπηρίας σας για να προσληφθείτε, θα μπορούσατε να αναφερθείτε σε πτυχές της εμπειρίας αυτής; Πού, πώς, από ποιον, ποια ήταν η αντίδρασή σας;
- Αν έχετε μια ιστορία επιτυχίας να μοιραστείτε, παρακαλούμε επεκταθείτε εδώ. Πού, πώς, από ποιον, ποια ήταν η αντίδρασή σας;



3. Συστάσεις

- Πώς μπορεί ο τομέας GLAM να γίνει σύμμαχος της κοινότητας των ατόμων με αναπηρία, ώστε να γίνει ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμο;
- Πώς θα πρέπει τα άτομα χωρίς αναπηρία να στηρίξουν τα άτομα με αναπηρία ώστε να προσληφθούν στον τομέα GLAM; Ποιες είναι ορισμένες πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμες πρακτικές που πρέπει να ακολουθηθούν;

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ 3: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ



Co-funded by
the European Union

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INCLUDED - inclusive employment in the GLAM-sector Galleries, Libraries, Archives, Museums

As part of the EU Erasmus+ project INCLUDED the partnership is trying to collect information on national frameworks and activities on inclusive employment in the GLAM-sector.

It would be a great help for us in this effort if you would take a few minutes to answer a few questions.

Some of the questions will be closed – in a multiple choice format, others will require you to write a few words. There are no correct or incorrect answers. All of your information will be collected and analyzed anonymously and no sensitive personal information will be collected.

Thank you for lending us your time!

Contact details:

Dr. Rainer Schabereiter

rainer.schabereiter@vinco.at

This project n° 2022-1-AT01-KA220-ADU-00008513 has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by
the European Union

1. Are you aware of any legislative and/or policy framework on inclusive employment in your country? *

- Yes
- No
- Prefer not to say

2. Which legislative and/or policy frameworks do you know? (multiple answers possible) *

- Financial fundings for staff with special needs
- Administrative support
- HR Trainings
- Special assistance for employees with disabilities
- Recommended percentages for employees with disabilities
- Infrastructural regulations
- Special take off from work allowances for people with special needs
- Others



Co-funded by
the European Union

3. Which parameters describe an inclusive workplace for you? (chose up to the three most important ones) *

- Architectural measures
- Financial support
- Open minded employees
- Other infrastructural measures
- Special support for employees with disabilities
- Common staff trainings
- Others



Co-funded by
the European Union

Institutional Approach

4. Which measures regarding inclusive employment are taken in your institution? (use keywords) *

5. Are you involved in decision making on inclusive employment? *

- Yes
- No
- Prefer not to say

6. How many staff members with disabilities are employed in your institution? *

- 1-3
- 4-9
- 10-20
- more than 20
- I don't know



Co-funded by
the European Union

Intentions

7. What is needed to pursue/improve inclusive employment in the GLAM-sector in general and in your institution in specific? (use keywords) *

8. What are the greatest professional and personal challenges in implementing inclusive employment practices/policies at your institution? (several answers possible) *

- Financial support
- Administrative support
- Staff training
- Prejudices
- Cognitive/professional limitations
- Infrastructure
- Unfit working staff
- Unfit structural aspects of the working environment
- Special and unpredicted needs of the employees
- Others



Co-funded by
the European Union

Demographics

9. What is your age? *

- Under 18
- 18-30
- 31-45
- 46-65
- prefer not to say

10. What is your sex? *

- Male
- Female
- Non-binary
- Prefer not to say



Co-funded by
the European Union

11. What is your country of residence? *

- Austria
- Cyprus
- Greece
- Italy
- Lithuania
- Others

12. How many years of experience in the GLAM-sector do you have? *

- 1-5
- 6-10
- 11-20
- more than 20
- Prefer not to say



Co-funded by
the European Union

13. What is your level of education? *

- Primary school
- Secondary school
- University degree
- Prefer not to say

14. What kind of institution do you work for? *

- Gallery
- Library
- Archive
- Museum
- Other cultural heritage (historical building, etc.)

15. What is your institutional role or job? *



Co-funded by
the European Union

16. How many staff members work at your institution? *

- 1-5
- 6-10
- 11-20
- 21-50
- more than 50
- I don't know