



Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση: Οπτική Αναπηρία, Ήπιες εκπαιδευτικές ανάγκες, Νοητική αναπηρία, Πολλαπλές Αναπηρίες»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος: Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Οι απόψεις και οι στάσεις των επιχειρηματιών.

Βίτκου Αθηνά

AM: mea17019

Θεσσαλονίκη, 2017-2018

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών:

Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση: Οπτική Αναπηρία, Ήπιες εκπαιδευτικές ανάγκες, Νοητική αναπηρία, Πολλαπλές Αναπηρίες»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος: Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Οι απόψεις και οι στάσεις των επιχειρηματιών.

Title: Vocational rehabilitation of people with disabilities. Views and attitudes of entrepreneurs.

Όνοματεπώνυμο μεταπτυχιακής φοιτήτριας: Βίτκου Αθηνά me17019

Εξεταστική επιτροπή:

Κα. Καρτασίδου Λευκοθέα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας, «Επόπτρια Καθηγήτρια»

Κα. Παπακωνσταντίνου Δόξα, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας, «Μέλος Τριμελούς Επιτροπής»

Κος Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος, Καθηγητής Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας, «Μέλος Τριμελούς Επιτροπής»

«Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας»

Υπογραφή

Περιεχόμενα

Περίληψη	1
Abstract	3
Πρόλογος.....	4
Εισαγωγή.....	5
Κεφάλαιο Πρώτο:	9
Ορισμοί – Εννοιολογικές προσεγγίσεις	9
1.1 Σύντομη ιστορική αναδρομή- Η κοινωνική αντιμετώπιση της αναπηρίας	9
1.2 Εννοιολογική προσέγγιση της αναπηρίας.....	13
1.2.1 Είδη αναπηρίας και οι μορφές της	15
1.3. Η εργασία στα διάφορα μοντέλα της αναπηρίας	17
1.3.1 Η εργασία στο Ιατρικό μοντέλο	18
1.3.2 Η εργασία στο Κοινωνικό μοντέλο	19
1.3.3 Πολιτικές απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία: Από το ιατρικό στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας.....	21
1.4. Οφέλη της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία	24
1.5 Παράγοντες που επηρεάζουν τις αντιλήψεις των εργοδοτών σχετικά με την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις	26
1.5.1 Γενικά στοιχεία	26
1.5.2 Το είδος και ο βαθμός της αναπηρίας	30
1.5.3 Αίσθηση εργασιακής ενσωμάτωσης και η στάση των εργοδοτών.....	34
1.5.4 Προηγούμενη επαφή και εργασιακή εμπειρία με άτομα με αναπηρία.....	38
1.5.5 Το είδος της εργασίας	40
1.5.6 Μέγεθος επιχείρησης	43
1.5.7 Προσβασιμότητα του εργασιακού χώρου, κόστη και προγράμματα	45
1.6 Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.....	48
1.6.1 Βασικές έννοιες – Ορισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.....	48
1.6.2 Επαγγελματική εκπαίδευση και Κατάρτιση ατόμων με αναπηρίες	50
1.6.3 Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα.....	53
1.7 Προγράμματα Απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων με αναπηρία	55
1.7.1 Ο.Α.Ε.Δ.	55
1.7.2 Κάρτα Ανεργίας για τα άτομα με αναπηρία και η χρησιμότητά της.....	57
1.7.3 Προγράμματα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας για τα άτομα με αναπηρία από τον ΟΑΕΔ.....	58
1.8 Θεσμικές και Νομοθετικές Τοποθετήσεις.....	62

1.8.1 Υπαλληλικός κώδικας των Ατόμων με Αναπηρίες.....	65
1.8.2 Πρόσληψη ατόμων με Αναπηρίες σε Δημόσιες Υπηρεσίες Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.....	66
1.9 Σκοπός- ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας.....	68
Κεφάλαιο Δεύτερο	69
Μεθοδολογία.....	69
2.1 Ερευνητική στρατηγική.....	69
2.2 Συμμετέχοντες.....	69
2.3 Εργαλείο της έρευνας.....	72
2.4 Διαδικασία.....	75
2.5 Μέθοδοι της στατιστικής ανάλυσης.....	77
Κεφάλαιο τρίτο	81
Αποτελέσματα.....	81
3.1 Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα ερωτήματα που αφορούν μόνο όσους απασχολούν άτομα με αναπηρίες.....	81
3.2 Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα ερωτήματα που αφορούν μόνο όσους δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες.....	84
3.3 Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα κοινά ερωτήματα (ανεξάρτητα από το αν απασχολούν ή όχι άτομα με αναπηρίες)	86
3.4 Έλεγχος διαφοράς μέσων τιμών στις απαντήσεις του τμήματος Δ σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών	92
Κεφάλαιο τέταρτο	100
Συμπεράσματα	100
4.1 Συζήτηση των αποτελεσμάτων	100
4.2 Περιορισμοί.....	115
4.3 Μελλοντικές προτάσεις.....	117
4.4 Επίλογος.....	121
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	123
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	140
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	150

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Κατανομή των μελών του δείγματος ως προς το φύλο, την ηλικία και το επίπεδο μόρφωσης.....	70
Πίνακας 2. Κατανομή των επιχειρηματιών ως προς διάφορα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεών τους.....	71

Πίνακας 3. Κατανομή των επιχειρηματιών αναφορικά με την εγγύτητά τους με άτομα που παρουσιάζουν κάποια αναπηρία	71
Πίνακας 4. Απαντήσεις των επιχειρηματιών που απασχολούν άτομα με αναπηρίες σχετικά με τον αριθμό, τη θέση και το είδος αναπηρίας	82
Πίνακας 5. Απαντήσεις των επιχειρηματιών σχετικά με τα κριτήρια επιλογής ατόμων με αναπηρία βάση της σημαντικότητάς τους	82
Πίνακας 6. Απαντήσεις των επιχειρηματιών σχετικά με τις μεθόδους πρόσληψης προσωπικού με αναπηρίες	83
Πίνακας 7. Απαντήσεις των επιχειρηματιών που δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες στις ερωτήσεις που αφορούν αποκλειστικά αυτούς	85
Πίνακας 8. Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα κοινά ερωτήματα της έρευνας που αφορούν την αναπηρία και τις διάφορες μορφές της.....	86
Πίνακας 9. Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα κοινά ερωτήματα της έρευνας που αφορούν τους λόγους πρόσληψης ατόμων με αναπηρία.....	88
Πίνακας 10. Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα κοινά ερωτήματα της έρευνας που αφορούν τους λόγους απόρριψης ατόμων με αναπηρία.....	89
Πίνακας 11. Απαντήσεις των επιχειρηματιών ως προς τη συμφωνία τους σχετικά με τι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες.....	90
Πίνακας 12. Απαντήσεις των επιχειρηματιών ως προς την συμφωνία τους σχετικά με τις μεθόδους διατήρησης ατόμων με αναπηρίες στην επιχείρηση	90
Πίνακας 13. Απαντήσεις των επιχειρηματιών ως προς τα διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα σχετικά με την αναπηρία που θα ήθελαν να παρακολουθήσουν.....	91

Κατάλογος Πινάκων Παραρτήματος Α

Παράρτημα Α Πίνακας 1. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με το φύλο.....	140
Παράρτημα Α Πίνακας 2. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με την ύπαρξη προηγούμενης επαφής με άτομα που παρουσιάζουν κάποια αναπηρία	141
Παράρτημα Α Πίνακας 3. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με την απασχόληση ατόμων που παρουσιάζουν κάποια αναπηρία στην επιχείρηση	143
Παράρτημα Α Πίνακας 4. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με την ηλικία τους.....	144
Παράρτημα Α Πίνακας 5. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο	146
Παράρτημα Α Πίνακας 6. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται	147
Παράρτημα Α Πίνακας 7. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με τον αριθμό απασχολουμένων.....	148

Περίληψη

Η παρούσα εργασία διερευνά τις απόψεις και τις στάσεις των εργοδοτών όσον αφορά την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, μελετήθηκαν οι απόψεις των εργοδοτών αναφορικά με τις αντιλήψεις τους για την αναπηρία, τα είδη της αναπηρίας και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Επιπλέον, έγινε η προσπάθεια ανακάλυψης αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, το είδος της επιχείρησης, το είδος της αναπηρίας, το μέγεθος της επιχείρησης, η προηγούμενη επαφή με άτομα με αναπηρία, η υλικοτεχνική υποδομή της επιχείρησης και η ύπαρξη κάποιου επιδοτούμενου προγράμματος επηρεάζουν τις απόψεις των εργοδοτών όσον αφορά την επαγγελματική αποκατάσταση. Στην έρευνα συμμετείχαν 155 εργοδότες εκ των οποίων οι 41 απασχολούσαν άτομα με αναπηρία. Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο βασισμένο σε εργαλεία δύο παρόμοιων ερευνών.

Τα αποτελέσματα κατέδειξαν την ύπαρξη θετικής ανταπόκρισης πολλών επιχειρηματιών στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες αλλά υπάρχει και αρκετά αρνητικό κλίμα. Βασικός λόγος απόρριψης των ατόμων με αναπηρία αποδείχθηκε ότι αποτελεί η δυσκολία εργασιακής ένταξης και η αδυναμία παραγωγής ικανοποιητικού έργου. Το φύλο, η ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργοδοτών δε φαίνεται να επηρεάζουν τις απαντήσεις των εργοδοτών. Ωστόσο, ανακαλύφθηκε ότι το είδος της αναπηρίας επηρεάζει τις απόψεις των εργοδοτών και ότι τα συγκεκριμένα άτομα απασχολούνται ως υπάλληλοι ενώ πολύ σπάνια ανέρχονται σε ανώτερα αξιώματα. Σημαντικός αντίκτυπος στην θετική αντιμετώπιση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί η προηγούμενη επαφή με άτομα με αναπηρία. Τέλος, σημαντικό εύρημα αποτελεί η έλλειψη γνώσης των εργοδοτών για τις διατάξεις του Νόμου και τα επιδοτούμενα προγράμματα.

Λέξεις κλειδιά: άτομα με αναπηρία, επαγγελματική αποκατάσταση, στάσεις εργοδοτών, εργασιακή ένταξη

Abstract

This study represents a research effort, which explores the views and attitudes of employers regarding vocational rehabilitation of disabled people. More specifically, the views of employers on their perceptions of disability, disability and employment of people with disabilities were studied. In addition, an attempt was made to discover whether the demographic characteristics, the type of business, the type of disability, the size of the business, the previous contact with disabled people, the logistical infrastructure of the enterprise and the existence of a subsidized program affect the views of the employers on professional rehabilitation. The survey involved 155 employers, 41 of whom employed disabled people. For the purposes of this survey, an improvised questionnaire was used based on tools of two similar surveys.

The results have demonstrated the positive response of many entrepreneurs to the recruitment of people with disabilities, but there is also a rather negative climate. The main reason for disposing of people with disabilities proved to be the difficulty of working integration and the failure to produce satisfactory work. The gender, age, and educational level of employers do not seem to affect employers' responses. However, it has been discovered that the type of disability affects the views of the employers and that these individuals are employed as employees while very rarely they come to higher offices. An important impact on the positive treatment of people with disabilities is the prior contact with people with disabilities. Finally, an important finding is the lack of knowledge of employers about the provision of the Law and the subsidized programs.

Key words: people with disabilities, professional rehabilitation, employers' attitudes, employment integration

Πρόλογος

Η παρούσα εργασία με τίτλο «Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Οι απόψεις και οι στάσεις των επιχειρηματιών», εκπονήθηκε στα πλαίσια της μεταπτυχιακής μου διατριβής που εντάσσεται στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση» του τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Το θέμα της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία με απασχόλησε ιδιαίτερα το 2017 καθώς η πρακτική άσκηση που κλήθηκα να υλοποιήσω διεκπεραιώθηκε σε Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης ατόμων με Αναπηρία (ΚΔΑΠ ΜΕΑ) και είχα την τύχη να συναναστραφώ με ενήλικα άτομα με αναπηρία. Μέσω αρκετών συζητήσεων, συνειδητοποίησα την θέληση των συγκεκριμένων ατόμων να απασχοληθούν επαγγελματικά και να προσφέρουν στο κοινωνικό σύνολο, όμως, σύμφωνα με την άποψή τους αντιμετώπιζαν εμπόδια. Έτσι, αποφάσισα να εκπονήσω μία εργασία που θα διερευνά τους λόγους που τα άτομα με αναπηρία βιώνουν καταστάσεις περιθωριοποίησης ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση και να συγκρίνω τις απόψεις των εργοδοτών που απασχολούν άτομα με αναπηρία και των εργοδοτών που δεν απασχολούν.

Με τη ολοκλήρωση αυτής τη εργασίας για την πολύτιμη βοήθειά τους θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τόσο την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου Κα. Καρτασίδου Λευκοθέα, όσο και την δεύτερη επιβλέπουσα καθηγήτρια μου Κα. Παπακωνσταντίνου Δόξα. Η καθοδήγησή τους, οι συμβουλές τους, ο χρόνος που αφιέρωσαν στην υλοποίηση της παρούσας εργασίας, στάθηκαν πολύτιμοι αρωγοί και συνέβαλαν σημαντικά στην δημιουργία του τελικού αποτελέσματος. Τέλος, ευχαριστώ θερμά όλους τους εργοδότες που προθυμοποιήθηκαν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο μου και να συμμετέχουν στην έρευνα. Επιπλέον, ευχαριστώ θερμά την οικογένειά μου για την υπομονή και την ηθική και συναισθηματική τους υποστήριξη.

Εισαγωγή

Η ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στον εργασιακό χώρο αποτελεί ένα σύγχρονο κοινωνικό ζήτημα. Η δυσκολία ανεύρεσης εργασίας των ατόμων με αναπηρία διαφαίνεται μέσω της ιστορικής αναδρομής, καθότι αντιμετώπισαν πολλά εμπόδια στην διεκδίκηση των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων (Irvine & Lupart, 2008). Η διεκδίκηση των επαγγελματικών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία εξασφαλίζει την επαγγελματική αποκατάσταση στην ανοιχτή αγορά εργασίας, η οποία αποτελεί ένα σημαντικό βήμα επίτευξης της πλήρους κοινωνικής συμμετοχής των συγκεκριμένων ατόμων (Novak, 2015).

Ήδη από το 1990 γίνονται προσπάθειες προώθησης της εργασιακής ένταξης, όμως, δεν έχουν διαπιστωθεί σημαντικές βελτιώσεις (Yamamoto, Unruh & Bullis, 2011). Ειδικότερα, λογίζεται ότι τα ποσοστά ανεργίας των νέων ατόμων με αναπηρία είναι σημαντικά υψηλότερα από τα άτομα τυπικής ανάπτυξης και συνδέονται με αρκετές προκλήσεις και δυσκολίες επαγγελματικής αποκατάστασης (Lindsay, Adams, Sanford, McDougall, Kingsnorth & Menna- Dack, 2014). Ειδικότερα, στην Ευρώπη λογίζεται ότι 80 εκατομμύρια άτομα έχουν κάποια μορφή αναπηρίας, τα οποία αντιμετωπίζουν φραγμούς σε περιοχές δράσης που περιλαμβάνουν το οργανωμένο περιβάλλον, την πρόσβαση στην πληροφόρηση, την επικοινωνία και τις μετακινήσεις καθώς και την εργασιακή αποκατάσταση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010). Όσον αφορά την Ελλάδα, το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία, ανέρχεται στο 24,7%, του πληθυσμού ηλικίας 16 ετών και άνω, δηλαδή 2.231.197 σε σύνολο 9.016.247 ατόμων (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2017). Όσον αφορά το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με σοβαρή αναπηρία αυτό ανέρχεται στο 39%, των ατόμων με μέτρια αναπηρία ανέρχεται στο ποσοστό 29,3% και των ατόμων χωρίς αναπηρία η ανεργία αγγίζει το ποσοστό 24,6% (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2017).

Τα εμπόδια που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία όσον αφορά την επαγγελματική αποκατάσταση μελετήθηκαν σε παλαιότερες ιδίως έρευνες και διανθίζονται με σύγχρονες έρευνες χωρίς, όμως, η ανωτέρω τοποθέτηση να σημαίνει την ύπαρξη ποικίλων ερευνών και αποτελεσμάτων που να καλύπτουν πλήρως το θέμα. Πιο συγκεκριμένα, προσδιορίζονται τρεις ομάδες χαρακτηριστικών μεταβλητών που επηρεάζουν τις απόψεις των εργοδοτών σχετικά με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία α) τα χαρακτηριστικά των ατόμων με αναπηρία β) οι περιβαλλοντικοί παράγοντες όπως τα ζητήματα δημόσιας πολιτικής και γ) τα οργανωτικά μέτρα των επιχειρήσεων και του κράτους (Stone & Colella, 1996). Σύγχρονες έρευνες συγκλίνουν με τις ανωτέρω τοποθετήσεις και εμπλουτίζουν τις παραπάνω παραμέτρους τονίζοντας ότι τα εμπόδια μπορεί να είναι θεσμικά, φυσικά, αρχιτεκτονικά, ιδεολογικά, να σχετίζονται με την επικοινωνία, την τεχνολογία και τις πολιτικές διαδικασίες (Λογαράς, 2013). Ωστόσο, παρόλο που υπάρχουν αρκετές έρευνες που έχουν ερευνήσει τις στάσεις των εργοδοτών, οι έρευνες έχουν δημιουργήσει διχασμό απόψεων. Για παράδειγμα, ορισμένοι θετικοί παράμετροι που ευνοούν την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία (όπως πχ η παραγωγικότητα και η ασφάλεια) έχουν αναφερθεί ως ανησυχίες από αρκετούς εργοδότες σε αντίστοιχες έρευνες (Zappella, 2015).

Το ελλιπές ερευνητικό υπόβαθρο όσον αφορά τις αντιλήψεις και στάσεις των εργοδοτών στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αποτέλεσε το έναυσμα για την επιλογή του θέματος σε συνδυασμό με την επιθυμία διερεύνησης των εμποδίων της επαγγελματικής αποκατάστασης των συγκεκριμένων ατόμων και των αιτιών που αυτά υφίστανται. Ειδικότερα, στόχος της εργασίας αποτέλεσε η διερεύνηση των στάσεων και των απόψεων των επιχειρηματιών σχετικά με τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία να εργαστούν και την πρόθεση των εργοδοτών να απασχολούν συγκεκριμένα άτομα στις επιχειρήσεις τους. Επιπλέον, μέσω της διεξαγωγής της παρούσας έρευνας με τη

συμμετοχή εργοδοτών που απασχολούν άτομα με αναπηρία και εργοδοτών που δεν απασχολούν άτομα με αναπηρία, καθίσταντο εφικτό να καταδειχθούν οι αντιλήψεις των επιχειρηματιών όσον αφορά την αναπηρία, την εργασιακή πρόσληψη, την διαφοροποίηση των στάσεων των εργοδοτών σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, το είδος της επιχείρησης, το είδος της αναπηρίας, το μέγεθος της επιχείρησης, την προηγούμενη επαφή με άτομα με αναπηρία, την υλικοτεχνική υποδομή της επιχείρησης και την ύπαρξη κάποιου επιδοτούμενου προγράμματος.

Αναφορικά με τη δομή της, η συγκεκριμένη εργασία αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται εν συντομία η ιστορική αναδρομή της αναπηρίας σε σχέση με την εργασιακή απασχόληση, προσεγγίζεται εννοιολογικά ο όρος της αναπηρίας, περιγράφεται η εργασιακή ενσωμάτωση στα διάφορα μοντέλα της αναπηρίας (ιατρικό και κοινωνικό μοντέλο) και τονίζονται τα οφέλη της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία τόσο στο άτομο όσο και στην κοινωνία. Εν συνεχεία, παρουσιάζονται λεπτομερώς οι παράγοντες που επηρεάζουν τις αντιλήψεις των εργοδοτών σχετικά με την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις και δίνονται πληροφορίες για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση τόσο στην Ελλάδα όσο και στον Ευρωπαϊκό χώρο. Τέλος, βασικό κομμάτι της θεωρητικής ανασκόπησης αποτελεί η παρουσίαση των εν ενεργεία προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και αποκατάστασης ατόμων με αναπηρία καθώς και η παράθεση των Θεσμικών και Νομοθετικών τοποθετήσεων.

Εν συνεχεία, το δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας αναφέρεται στην μεθοδολογία της έρευνας που ακολουθήθηκε. Ειδικότερα, παρουσιάζονται το δείγμα των εργοδοτών που έλαβαν μέρος στην έρευνα, το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε και συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο, αλλά και η διαδικασία διεξαγωγής της έρευνας.

Επιπλέον, περιγράφεται ο τρόπος που ακολουθήθηκε για την στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Στο τρίτο κεφάλαιο της έρευνας παρουσιάζονται τα αποτελέσματα τα έρευνας από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου των εργοδοτών με πίνακες και τον σχολιασμό των επιμέρους πινάκων. Τα αποτελέσματα αποτελούνται από την περιγραφική στατιστική ανάλυση και την επαγωγική ανάλυση. Στην επαγωγική ανάλυση έχει υλοποιηθεί η συσχέτιση διάφορων δημογραφικών χαρακτηριστικών των εργοδοτών με αρκετά στοιχεία του ερωτηματολογίου και τη συσχέτιση της έρευνας μεταξύ τους.

Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας, τα οποία προκύπτουν μέσω του σχολιασμού των αποτελεσμάτων και της σύνδεσής τους με την βιβλιογραφία. Επιπλέον, στα συμπεράσματα γίνεται η σύνδεση των αποτελεσμάτων της έρευνας με τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας και διατυπώνεται η συμφωνία ή μη των αποτελεσμάτων με προγενέστερες σχετικές έρευνες. Το τελευταίο κεφάλαιο, επίσης, περιλαμβάνει τους περιορισμούς της έρευνας και τις προτάσεις για νέες έρευνες, οι οποίες θα διευρύνουν το ερευνητικό υπόβαθρο της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρίες και κατ' επέκταση της ειδικής αγωγής.

Κεφάλαιο Πρώτο:

Ορισμοί – Εννοιολογικές προσεγγίσεις

1.1 Σύντομη ιστορική αναδρομή- Η κοινωνική αντιμετώπιση της αναπηρίας

Ανάλογα με την ιστορική περίοδο που ελέγχεται αναδεικνύεται η εμφάνιση διαφορετικών απόψεων και στάσεων απέναντι στα άτομα με αναπηρία (Μπογοσιάν, 2013). Στην προϊστορική περίοδο η αξία του ανθρώπου συνδέεται άρρηκτα με την σωματική ευημερία και την αρτιμέλεια, καθώς ο άνθρωπος γίνεται κυνηγός και τροφосуλλέκτης προκειμένου να επιβιώσει. Συνεπώς, σε μία κοινωνία ανθρώπων-κυνηγών το άτομο με αναπηρία θεωρείται μη λειτουργικό με αποτέλεσμα την αδυναμία επίτευξης της κοινωνικής συνύπαρξης (Κουρουμπλής, 2000). Έτσι, η βρεφοκτονία αποτελούσε υποχρέωση και κοινωνικά αποδεκτή συμπεριφορά στις περιπτώσεις των αναπήρων (Δράκος, 2002).

Εν, συνέχεια, στην ομηρική εποχή, η σωματική αρτιμέλεια προσδίδει το ηρωικό πνεύμα, την δύναμη και την τελειότητα. Αντίθετα, η αναπηρία συνδέεται με την αποστολή αρνητικού μηνύματος από τους Ολύμπιους Θεούς, γεγονός που επιβεβαιώνεται από τον μύθο του Θεού Ήφαιστου, τον οποίο η μητέρα του, Θεά Ήρα, τον απαρνήθηκε και τον πέταξε από τον Όλυμπο λόγω της κινητικής του αναπηρίας (Κουρουμπλής, 2000). Ωστόσο, ο Όμηρος χαρακτηρίζει τα άτομα με αναπηρία τρελά, νοητικά καθυστερημένα, κουτά και ανίκανα (Ζώνιου- Σιδέρη, 1996).

Στην αρχαία Ελλάδα, οι απόψεις για την μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία ποικίλλουν ανάλογα με την πόλη, το κοινωνικό κράτος και τις κοινωνικές αντιλήψεις. Για παράδειγμα, η νομοθεσία του Λυκούργου όριζε ως επιτακτική ανάγκη ο πατέρας να παρουσιάσει στο συμβούλιο των γερόντων το νεογέννητο παιδί του. Εάν το παιδί χαρακτηριζόταν ανάπηρο τότε ο γονέας όφειλε να ρίξει το παιδί του στην χαράδρα του

Καιάδα (Anstotz, 1997). Αντίθετα, στην Αθηναϊκή Πολιτεία εμφανίζεται η ύπαρξη ενδιαφέροντος με σκοπό την βελτίωση της ζωής των ατόμων με αναπηρία παρέχοντάς τους ένα μικρό επίδομα. Πιο συγκεκριμένα, ο Νόμος του Σόλωνα «Νόμος περί αδυνάτων» υποχρεώνει την πολιτεία να παρέχει βοήθεια στους αναπήρους πολέμου καταβάλλοντας το ποσό των δύο οβολών στα άτομα που έχουν εισόδημα κάτω των τριών μινων και στους ανίκανους – ανάπηρους που δεν μπορούσαν να εργαστούν (Κουρουμπλής, 2000).

Τον 5^ο αιώνα, ο Ιπποκράτης ο λεγόμενος «πατέρας της Ιατρικής» ήταν ο πρώτος που ασχολήθηκε με την επιστημονική έρευνα των ατόμων με αναπηρία. Μέσω των ερευνών του εξήγαγε συμπεράσματα τα οποία υποστήριζαν ότι τα άτομα με νοητική αναπηρία και ψυχικές νόσους καταβάλλονται από κάποια ασθένεια και δεν αποτελούν δημιούργημα κάποιου δαίμονα ή Θεού (Στασινός, 1991). Έτσι, οι μελέτες του επηρέασαν τις απόψεις της Αρχαϊκής και Ρωμαϊκής κοινωνίας με αποτέλεσμα οι ίδιες να κάνουν τις πρώτες προσπάθειες επιστημονικής προσέγγισης της αναπηρίας (Τζουριάδου, 1995).

Αν και η περιθωριοποίηση των ατόμων με αναπηρία συνεχίστηκε ως τα τέλη του 19^{ου} αιώνα, στην εποχή της Αναγέννησης πραγματοποιήθηκαν ορισμένες ευαισθητοποιημένες προσπάθειες περίθαλψης των συγκεκριμένων ατόμων. Πιο συγκεκριμένα, στην περίοδο της Αναγέννησης ιδρύθηκαν σχολεία για μαθητές με προβλήματα όρασης και ακοής. Ο 19^{ος} αιώνας συνδυάστηκε με έντονες διεκδικήσεις και ριζοσπαστικές αλλαγές όσον αφορά την θέση των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της εκπαίδευσης και στην κοινωνία (Λαμπροπούλου & Παντελιάδου, 2000).

Στον 20^ο αιώνα και συγκεκριμένα το 1990 μέσω της αύξησης της κινητικότητας των αναπήρων δίνεται έμφαση στην κατοχύρωση του δικαιώματος στην διαφορετικότητα. Την εποχή αυτή, οι απαιτήσεις των ατόμων με αναπηρία δεν εστιάζονται στο ιατρικό μοντέλο αντιμετώπισης της αναπηρίας αλλά στα ανθρώπινα δικαιώματα που επιθυμούν να

διεκδικήσουν (Λαμπροπούλου & Παντελιάδου, 2000). Έτσι, ενώ το παρελθόν οι αποφάσεις για τα άτομα με αναπηρία σχετιζόνταν με τις απόψεις των ειδικών (ιατρών, ψυχολόγων) εστιάζοντας την προσοχή σε ιατρογενείς παράγοντες, στην εποχή της ένταξης οι εκπαιδευτικοί και κοινωνιολόγοι κάνουν προσπάθειες για αλλαγές στην αντιμετώπιση της αναπηρίας (Λαμπροπούλου & Παντελιάδου, 2000).

Στον 21^ο αιώνα, υπογράφηκε η Σύμβαση του ΟΗΕ για τα άτομα με αναπηρία, που ψηφίστηκε στις 13 Δεκεμβρίου του 2006 και τέθηκε σε ισχύ στις 3 Μαΐου του 2008. Η Σύμβαση του ΟΗΕ αποτελεί την πρώτη διεθνής Σύμβαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και στοχεύει στην διασφάλιση των ίσων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των ατόμων με αναπηρία (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, 2014). Μέσω της Σύμβασης κατοχυρώνονται τα αστικά, πολιτικά, κοινωνικά και οικονομικά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία συμπεριλαμβανομένων του δικαιώματος στην εκπαίδευση και στην εργασία (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, 2014).

Όσον αφορά την εκπαίδευση, στο άρθρο 24 της Σύμβασης του ΟΗΕ με τίτλο «Εκπαίδευση», αναγνωρίζεται το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εκπαίδευση και κατοχυρώνεται η υποχρέωση όλων των κρατών μελών να εφαρμόζουν το σύστημα της ανοιχτής εκπαίδευσης (inclusive education). Μέσω της Σύμβασης του ΟΗΕ αναδεικνύεται ότι η εκπαίδευση αποτελεί ουσιαστικό παράγοντα προώθησης της αυτονομίας του ατόμου και της κοινωνικής του ένταξης (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, 2014). Στην Ελλάδα, η Συμπεριληπτική Εκπαίδευση των μαθητών με αναπηρίες και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στο γενικό σχολείο έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο τα τελευταία χρόνια (Doulkeridou, Evaggelinou, Mouratidou, Koidou, Panagiotou & Kudlacet, 2011). Η καθιέρωση της νομοθεσίας 3699/2008 υποχρεώνει πλέον την ένταξη όλων των μαθητών σε εκπαιδευτικές δομές

γενικής εκπαίδευσης με την προσφορά υπηρεσιών υποστήριξης από δάσκαλο ειδικής αγωγής. Μέσω του νέου νόμου είναι προφανές ότι η γενική πρόθεση της εκπαιδευτικής πολιτικής του Υπουργείου είναι η προσπάθεια δημιουργίας ενός σχολείου το οποίο θα ανταποκρίνεται στα ατομικά μαθησιακά ενδιαφέροντα όλων των μαθητών (Doulkeridou et al., 2011).

Όσον αφορά την επαγγελματική δράση των ατόμων με αναπηρία αυτή κατοχυρώνεται με το άρθρο 27 της Σύμβασης του ΟΗΕ με τίτλο «Εργασία και απασχόληση». Η διάταξη αναγνωρίζει το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να επιλέγουν την εργασία τους και να εκτελούν την εργασία τους σε ένα περιβάλλον ανοιχτό και προσβάσιμο (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, 2014). Για να γίνουν πράξη οι άνωθεν διατάξεις, η Σύμβαση απαγορεύει τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο που απορρέουν από την ύπαρξη της αναπηρίας και οι διακρίσεις οφείλουν να καταργούνται στα σημεία της πρόσληψης, της μίσθωσης, της απασχόλησης, της συνεχούς εκπαίδευσης και της εργασίας σε ασφαλές περιβάλλον (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, 2014). Επιπλέον, μέσω του άρθρου 27 αναγνωρίζεται το δικαίωμα άσκησης των εργασιακών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, το δικαίωμα της αυτοαπασχόλησης, της απασχόλησης ατόμων με αναπηρία στο δημόσιο τομέα και στον ιδιωτικό τομέα, της προαγωγής απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και της διατήρησης της εργασίας και προάγει την ύπαρξη προγραμμάτων επιστροφής στην εργασία για τα άτομα με αναπηρίες (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, 2014).

Στόχος του άρθρου αποτελεί η δημιουργία ανοιχτού περιβάλλοντος εργασίας στο οποίο τα άτομα με αναπηρία θα μπορούν ισότιμα να ασκούν τα δικαιώματά τους. Μέσω της διάταξης τα κράτη αφενός υποχρεώνονται να προστατεύουν και να διασφαλίζουν την

άσκηση του δικαιώματος της εργασία και αφετέρου υποχρεούνται να διασφαλίζουν ότι τα άτομα με αναπηρία δεν εξαναγκάζονται να εκτελούν την εργασία υπό συνθήκες δουλείας και οφείλουν να προστατεύονται από την καταναγκαστική και υποχρεωτική εργασία (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, 2014). Τα παραπάνω μέτρα αφορούν το δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και καλύπτουν όλους τους τομείς που αφορούν την εργασία όπως η πρόσληψη, η μίσθωση, η επαγγελματική σταδιοδρομία, η ασφάλιση, η πρόσβαση και η επαγγελματική κατάρτιση (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, 2014).

Τα συμβαλλόμενα κράτη οφείλουν να υπακούσουν στις διατάξεις και να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα με σκοπό να προάγουν την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Η άσκηση του δικαιώματος στην εργασία αποτελεί βασική προϋπόθεση υλοποίησης των δραστηριοτήτων αυτόνομης διαβίωσης των ατόμων με αναπηρία και της κοινωνικής τους ένταξης (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, 2014).

1.2 Εννοιολογική προσέγγιση της αναπηρίας

Μέσω των ιατρικών εξελίξεων και των επιστημονικών ερευνών που αφορούν την ανάπτυξη των παιδιών, οι αντιλήψεις για την αναπηρία έχουν αλλάξει δραματικά από τον προηγούμενο αιώνα. Ωστόσο, οι αλλαγές στον τομέα την ιατρικής, της ψυχολογίας και της παιδαγωγικής επηρέασαν θετικά τον επιστημονικό κόσμο με αποτέλεσμα να καταβληθούν προσπάθειες εννοιολογικής προσέγγισης της αναπηρίας και να θεσμοθετηθούν πολιτικές δράσεις για την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με αναπηρίες (Halfon, Houtrow, Larson & Newacheck, 2012). Στη σημερινή εποχή η αναπηρία αποτελεί διεθνώς πολυσυζητημένο και επίκαιρο θέμα της κοινωνίας και της επιστήμης. Γι' αυτόν τον λόγο, η διεθνής βιβλιογραφία αναφέρει αρκετούς ορισμούς προκειμένου να καλύψει επαρκώς το θέμα της αναπηρίας (Σταθόπουλος, 1996).

Σύμφωνα με τον ορισμό του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, η αναπηρία ορίζεται ως βλάβη (impairment), η οποία χαρακτηρίζει την απώλεια ή την ανωμαλία που συνδέεται με την ψυχολογική, ανατομική ή σωματική δομή ή λειτουργία. Η βλάβη που οφείλεται στην ύπαρξη αναπηρίας επηρεάζει την αλληλεπίδραση του ατόμου με το κοινωνικό σύνολο με αποτέλεσμα να εμφανίζεται πρόβλημα (disability) σε τομείς όπως η επικοινωνία, η ακοή ή η κίνηση. Τέλος, η αναπηρία (handicap) αποτελεί το αποτέλεσμα της βλάβης καθώς το άτομο παρουσιάζει αδυναμία εκτέλεσης μιας δραστηριότητας και αποκλίνει από τον φυσιολογικό του ρόλο (World Health Organisation-W-H-O, 1980).

Ο ορισμός του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, το 1980, εστίαζε στο ιατρικό μοντέλο αναπηρίας και παρέκκλινε από την ανθρώπινη εμπειρία. Ωστόσο, η Διεθνής Ταξινόμηση Λειτουργίας, Αναπηρίας και Υγείας της Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας (World Health Organization's International Classification of Functioning, Disability, and Health - ICF) παρουσίασε το 2001 ένα πρόσφατο και περιεκτικό ορισμό μέσω του οποίου η αναπηρία ορίζεται ως βλάβη και περιορισμός στην κοινωνική συμμετοχή και στις δραστηριότητες. Επιπλέον, τονίζεται η εμφάνιση της αναπηρίας λόγω οργανικών ή περιβαλλοντικών αιτιών με αποτέλεσμα να εμφανίζονται δυσκολίες σε διάφορους τομείς όπως η αυτοεξυπηρέτηση, η εκπαίδευση, η κοινωνική συμμετοχή και η επαγγελματική αποκατάσταση. Οι έννοιες της υγείας και αναπηρίας προσεγγίζονται διαφορετικά, καθώς το ICF αναγνωρίζει ότι ο κάθε άνθρωπος μπορεί να βιώσει μία μείωση στον τομέα της υγείας με αποτέλεσμα να βιώσει κάποια μορφή αναπηρίας (WHO, 1980).

Ωστόσο, το σύστημα ταξινόμησης που παρείχε η ICF το 2001 δεν καθιέρωσε έναν επίσημο ορισμό της αναπηρίας. Έτσι, το 2010 ακολούθησαν οι προσπάθειες της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των ατόμων με Αναπηρία που οδήγησαν στην ανάπτυξη και υιοθέτηση ενός νέου ορισμού βασισμένο στον ορισμό του ICF (Halfon et al., 2012). Αυτός ο ορισμός περιέχεται στο άρθρο 1 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών,

στο οποίο αναφέρεται ότι τα άτομα με αναπηρίες περιλαμβάνουν άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, πνευματικές, διανοητικές ή αισθητηριακές διαταραχές οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια ενδέχεται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με άλλους. Ο ορισμός του ICF και η Σύμβαση του Ηνωμένου Βασιλείου αντιπροσωπεύουν την σύμπραξη δύο ανταγωνιστικών μοντέλων αναπηρίας το ιατρικό μοντέλο και το κοινωνικό μοντέλο (Halfon et al., 2012).

1.2.1 Είδη αναπηρίας και οι μορφές της

Η κατηγοριοποίηση των μορφών αναπηρίας γίνεται με βάση τα συμπεριφορικά και φυσικά χαρακτηριστικά που φέρει το άτομο με αναπηρία. Στην κοινωνία, μια ουσιαστικά καθορισμένη ετικέτα τοποθετεί το άτομο σε μία συγκεκριμένη ομάδα που διαθέτει παρόμοια χαρακτηριστικά. Ωστόσο, η κατηγοριοποίηση στην ειδική αγωγή έγινε για πρακτικούς σκοπούς, καθώς η αναγνώριση των αναπηριών θα επέτρεπε την ανάπτυξη εξατομικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την αντιμετώπιση των αναπηριών (Gold & Richard, 2012).

Σύμφωνα με τον Σταθόπουλο (1999) οι αναπηρίες μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες, τις εκ γενετής και τις επίκτητες αναπηρίες. Οι εκ γενετής αναπηρίες εμφανίζονται κατά την βρεφική ηλικία του ατόμου ενώ οι επίκτητες προκαλούνται οποιαδήποτε χρονική στιγμή εξαιτίας της κληρονομικότητας, μιας ασθένειας ή ενός ατυχήματος. Όσον αφορά τις επίκτητες μορφές αναπηρίας, συνηθέστερο αίτιο απόκτησής του αποτελούν τα εργατικά και τα τροχαία ατυχήματα.

Σύμφωνα με τον Ομοσπονδιακό Νόμο των Ατόμων με Αναπηρία και της Εκπαιδευτικής Δράσης (Individuals with Disabilities Education Act - IDEA), τα παιδιά με αναπηρία ορίζονται ως άτομα που χρειάζονται πρώιμες υπηρεσίες παρέμβασης διότι

αντιμετωπίζουν αναπτυξιακές καθυστερήσεις. Η αξιολόγηση οφείλει να γίνει με διαγνωστικά μέσα και διαδικασίες, στις οποίες θα αποδειχθεί αδυναμία σε έναν ή περισσότερους από τους ακόλουθους τομείς (National Dissemination Center for Children with Disabilities, 2012):

- Γνωστική ανάπτυξη
- Σωματική ανάπτυξη
- Επικοινωνιακή ανάπτυξη
- Κοινωνική ή συναισθηματική ανάπτυξη
- Προσαρμοστική συμπεριφορά
- Σωματική ή Διανοητική αδυναμία

Ο νόμος IDEA κατατάσσει 13 διαφορετικές κατηγορίες αναπηρίας. Οι αναφερόμενες κατηγορίες αναπηρίας είναι οι εξής (National Dissemination Center for Children with Disabilities, 2012):

- Αυτισμός
- Τυφλοκώφωση
- Κώφωση
- Συναισθηματικές διαταραχές
- Προβλήματα ακοής
- Νοητική αναπηρία
- Πολλαπλές αναπηρίες
- Ορθοπεδικές ασθένειες
- Διαταραχές Υγείας
- Ειδικές μαθησιακές δυσκολίες
- Αδυναμία χειρισμού της γλώσσας και του λόγου

- Εγκεφαλικά τραύματα και εγκεφαλική παράλυση
- Προβλήματα όρασης και τύφλωση

Γενικότερα, διακρίνονται τέσσερα είδη αναπηριών: α) οι κινητικές αναπηρίες που συνδέονται με την υλοποίηση δραστηριοτήτων και την πράξη β) αισθητηριακές και αντιληπτικές, οι οποίες συνδέονται με την συλλογή δεδομένων από το περιβάλλον γ) νοητικές-γνωστικές, οι οποίες συνδέονται με την μάθηση δ) συναισθηματικές, οι οποίες συνδέονται με τη συναισθηματική νοημοσύνη. Σε αρκετές περιπτώσεις, η αναπηρία επηρεάζει αρκετούς τομείς λειτουργικότητας (Σταθόπουλος, 1999).

1.3. Η εργασία στα διάφορα μοντέλα της αναπηρίας

Η αναπηρία αποτελεί μία «κοινωνική κατασκευή» καθότι αποκτά διαφορετική ερμηνεία ανάλογα με το ιστορικό, κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο που ερευνάται (Λογαράς, 2013). Η ερμηνεία της αναπηρίας ως κοινωνικό προϊόν σημαίνει ότι η κοινωνία διατηρεί διάφορες στάσεις απέναντι στα άτομα με αναπηρία. Ειδικότερα, η κοινωνία αντιμετωπίζει τα άτομα με αναπηρία είτε με οίκτο, είτε ως ασθενείς ή άλλοτε ως πολίτες με ίσα δικαιώματα (Λογαράς, 2013).

Οι ορισμοί που αφορούν την αναπηρία και βασίζονται σε επιστημονικές θεωρίες και μοντέλα επηρεάζουν τον τρόπο αντιμετώπισης της αναπηρίας (Λογαράς, 2013). Έτσι, παρατηρείται άλλοτε η περιθωριοποίηση των ατόμων με αναπηρία, άλλοτε η ιατρική αποκατάστασή τους και άλλοτε η κοινωνική τους ενσωμάτωση και ένταξη (Λογαράς, 2013). Ακολουθεί παρουσίαση του τρόπου με τον οποίο τα μοντέλα προσέγγισης της αναπηρίας επιδρούν στην κοινωνική αντίληψη όσον αφορά την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία.

1.3.1 Η εργασία στο Ιατρικό μοντέλο

Το ιατρικό μοντέλο της αναπηρίας συνδέεται με τις βιοϊατρικές έννοιες της υγείας και των ασθενειών συνδέοντας την αναπηρία με τις παθολογικές αλλαγές που προκαλούνται στο άτομο (Halfon et al., 2012). Σύμφωνα με τον Artile (2013), το καθοριστικό χαρακτηριστικό του ιατρικού μοντέλου είναι η άποψη ότι η ύπαρξη της αναπηρίας οφείλεται σε βιολογικές διαταραχές. Πρόκειται για μια προσέγγιση η οποία στιγματίζει το ίδιο το άτομο για την εμφάνιση της αναπηρίας, δίχως να εξετάζει την αλληλεπίδραση του κοινωνικού περιβάλλοντος και του ατόμου. Επιπλέον, βασικός στόχος του μοντέλου είναι η εφαρμογή ιατρικών παρεμβάσεων οι οποίες αποσκοπούν στην τελική αλλαγή, την βελτίωση και την αποκατάσταση του ατόμου (Watermeyer, 2013).

Η ερμηνεία και περιγραφή της αναπηρίας με βάση ιατροκεντρικούς όρους στιγματίζει το άτομο καθώς αξιολογεί αδυναμίες, εμπόδια, δυσλειτουργίες δίχως να ενδιαφέρεται για τις ικανότητες του ατόμου (Λογαράς, 2013). Η προσέγγιση του ιατρικού μοντέλου επηρεάζει την νομοθετική προσέγγιση καθώς και τα προγράμματα ένταξης και πρόνοιας. Σύμφωνα με το ιατρικό μοντέλο, η κοινωνική απομόνωση αποτελεί αναπόφευκτη κατάληξη του ατόμου με αναπηρία σε περίπτωση που η αποκατάσταση δεν πραγματοποιηθεί (Λογαράς, 2013). Έτσι, καθώς το άτομο αδυνατεί να αυτοεξυπηρετηθεί και να συντηρηθεί η προτεινόμενη λύση αφορά την παροχή επιδομάτων από την πρόνοια και η φιλανθρωπία (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2005). Το άτομο με βάση το ιατρικό μοντέλο αδυνατεί να επιλέξει τον τρόπο για να κερδίσει την οικονομική του ανεξαρτησία. Επίσης, οι αδυναμίες και οι δυσλειτουργίες που προβάλλονται για τα άτομα με αναπηρία από το ιατρικό μοντέλο προσέγγισης διαμόρφωσε αρνητική εντύπωση στους εργοδότες για τις ικανότητες των αναπήρων με αποτέλεσμα να αποθαρρύνεται η πρόσληψη. Επιπλέον, τα ίδια τα άτομα με αναπηρία αποθαρρύνονται με σκοπό να αρνούνται να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες (Gottlieb, William & Blanck, 2010).

Με βάση το ιατρικό μοντέλο, η αναπηρία αποτελεί μια προσωπική τραγωδία του ατόμου με αποτέλεσμα το άτομο που τη βιώνει να χαρακτηρίζεται «φυλακισμένο στο κατεστραμμένο σώμα του» (Artiles, 2013). Το ιατρικό μοντέλο παρείχε θεμέλια για επεκτατικές πολιτικές και νομοθεσίες για την αναπηρία, παρόλα αυτά, καθιέρωσε ένα διαχωρισμό ανάμεσα στην αναπηρία και στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων (πχ φύλο, ταυτότητα, εθνικότητα, κοινωνική θέση). Η αντίληψη του ιατρικού μοντέλου της αναπηρίας συνδέεται με πολιτικές ενέργειες που υποστηρίζουν την δημιουργία παράλληλων δομών αντιμετώπισης της αναπηρίας οδηγώντας στην κοινωνική περιθωριοποίηση και τον αποκλεισμό. Συνεπώς, αυξήθηκαν οι πιθανότητες αποσύνθεσης της αναπηρίας και της προσωπικής ταυτότητας των ατόμων με αποτέλεσμα να θεωρηθεί επιτακτική ανάγκη ο επαναπροσδιορισμός της ερμηνείας του όρου της αναπηρίας (Artiles, 2013).

1.3.2 Η εργασία στο Κοινωνικό μοντέλο

Το ιατρικό μοντέλο προσέδιδε στην αναπηρία την έννοια του προβλήματος που ενυπάρχει εκ γενετής στο άτομο και αποτελεί επιτακτική ανάγκη η διόρθωσή του. Ωστόσο, η θεωρητική προσέγγιση της αναπηρίας από το ιατρικό μοντέλο υπερίσχυε για αρκετά χρόνια με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί αρνητική συνειδητοποίηση της έννοιας της αναπηρίας σε όλη την Ευρωπαϊκή και όχι μόνο κουλτούρα (Thornton & Downs, 2010).

Τις τελευταίες δεκαετίες η έννοια της αναπηρίας δεν υιοθετεί το πρότυπο του ιατρικού μοντέλου, το αντιλαμβάνεται την αναπηρία ως πρόβλημα του ατόμου. Παρόλα αυτά, η νέα προσέγγιση της αναπηρίας υιοθετεί την ερμηνεία του κοινωνικού μοντέλου με βάση το οποίο υποστηρίζεται ότι η κοινωνία - μέσω πολιτικών και περιβαλλοντικών προσαρμογών είτε διευκολύνει είτε εμποδίζει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα συμμετέχουν σε καθημερινές δραστηριότητες (Hebbeler & Spiker, 2016). Το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας αποσκοπεί στην εξάλειψη του σημερινού διαχωρισμού μεταξύ των

ατόμων με και χωρίς αναπηρίες (Shakespeare, 2006). Πιο συγκεκριμένα, το κοινωνικό μοντέλο αντιλαμβάνεται την αναπηρία ως κοινωνικό κατασκεύασμα το οποίο δεν θα υφίσταντο σε περίπτωση δημιουργίας ενός προσβάσιμου κοινωνικού περιβάλλοντος για όλους απαλλαγμένο από διακρίσεις (Halfon et al., 2012). Η αποστροφή από τον ιατρικό τρόπο προσέγγισης της αναπηρίας διαφαίνεται από κείμενα και Διακηρύξεις όπως η Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία. Μέσω της Διακήρυξης προτάσσονται τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και προστατεύεται η εφαρμογή τους (Ε.Σ.Α.με Α., 2008).

Σύμφωνα με το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας η εμφάνιση της αναπηρίας δεν απορρέει από τους ιατρικούς παράγοντες αλλά από ψυχολογικούς, κοινωνικούς, πολιτισμικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες (Shakespeare, 2002). Η αναπηρία αποτελεί αποτέλεσμα ανάμειξης διαφόρων παραγόντων. Κατ' αυτήν την έννοια, η κοινωνία στιγματίζει τους αναπήρους, τους περιθωριοποιεί από τα κοινωνικά δρώμενα με αποτέλεσμα να βιώνουν την φτώχεια, την ανεργία και την εξάλειψη των ίσων δικαιωμάτων που δικαιούνται (Ζώνιου- Σιδέρη, 1996).

Πιο συγκεκριμένα, η αναπηρία είναι απόρροια κοινωνικού κατασκευάσματος, προϊόν πολιτισμικών συνθηκών και προϊόν κοινωνικής ανάπτυξης ενός συγκεκριμένου πολιτιστικού πλαισίου. Με άλλα λόγια, ο πολιτισμός κατασκευάζει την αναπηρία με βάση τα κριτήρια της κανονικότητας που οφείλουν να διακατέχουν τον άνθρωπο. Ωστόσο, τα πολιτιστικά σύμβολα περιλαμβάνουν την εμφάνιση στερεοτύπων και λανθασμένων οπτικών αναπαραστάσεων για τα άτομα με αναπηρία. Έτσι, η κοινωνία θεωρεί ανίκανα τα άτομα με αναπηρία διαχωρίζοντάς τα από το κοινωνικό σύνολο με αποτέλεσμα να προκαλείται η απομόνωση (Priestly, 1998 αναφορά στο Gabel, 2010).

Με την καθιέρωση του κοινωνικού μοντέλου υπάρχουν θετικές επιπτώσεις στον τομέα της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία. Ειδικότερα, τα άτομα διεκδικούν τα ανθρώπινα δικαιώματά τους, διεκδικούν το δικαίωμα στην απασχόληση και καταφέρνουν να βελτιώσουν και να εξελίξουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους. Επιπλέον, το κοινωνικό μοντέλο, βοηθάει στην μείωση της αρνητικής στάσης των εργοδοτών απέναντι στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία (Gottlieb, William & Blanck, 2010).

1.3.3 Πολιτικές απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία: Από το ιατρικό στο κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας

Μέχρι το τέλος του 1996, η αναπηρία προσεγγιζόταν από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα έχοντας ως πρότυπο σχεδίασης του πολιτικού και κοινωνικού γίνεσθαι το ιατρικό μοντέλο (Λογαράς, 2013). Μέχρι την συγκεκριμένη περίοδο, δόθηκε έμφαση στην κοινωνική ενσωμάτωση και προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία και όχι στην αλλαγή των στάσεων και απόψεων της κοινωνίας απέναντι στα άτομα με αναπηρία. Έτσι, εκείνη την περίοδο, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα στόχευε στην αποκατάσταση της αναπηρίας, στην επαγγελματική κατάρτιση και στην παροχή επιδομάτων, δίχως να στοχεύει στην επίτευξη της κοινωνικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία (Ε.Σ.Α.με Α. 2005).

Το 1997 υπογράφηκε η Συνθήκη του Άμστερνταμ μέσω της οποίας αναγνωρίζονται και προστατεύονται τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του ανθρώπου (Λογαράς, 2013). Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 13 της Συνθήκης αναφέρεται ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο οφείλει να αναλάβει δράσεις προκειμένου να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις που σχετίζονται με το φύλο, τα φυλετικά κριτήρια, τη θρησκεία, την αναπηρία και τον γενετικό προσανατολισμό (Ε.Σ.Α.με Α., 2009). Η Συνθήκη του Άμστερνταμ τέθηκε σε εφαρμογή το 1999 και προώθησε ριζοσπαστικές

αλλαγές όσον αφορά την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Λογαράς, 2013). Η Συνθήκη του Άμστερνταμ απαίτησε την θεσμοθέτηση βάσει εφαρμογής Νόμων προκειμένου να καταργηθούν οι διακρίσεις που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία σε όλους τους κοινωνικούς τομείς (κοινωνικό μοντέλο προσέγγισης της αναπηρίας) συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής αποκατάστασης (Λογαράς, 2013).

Στην Ελλάδα, για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα η Πολιτεία δεν ενδιαφέρθηκε για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία και στηριζόταν στο ιατρικό μοντέλο αντιμετώπισης της αναπηρίας δίνοντας βάση στην επιδοματική πολιτική (Λογαράς, 2013). Βασική νομοθετική μεταρρύθμιση όσον αφορά την εργασία για τα άτομα με αναπηρία αποτέλεσε Νόμος 1648/1986 (Φ.Ε.Κ. 147 Α΄/02.10.1986) «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων», σύμφωνα με τον οποίο οι ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία, κατέχουν το δικαίωμα εργασιακής τοποθέτησης σε δημόσιες και ιδιωτικές θέσεις εργασίας. Ο ανωτέρω Νόμος παρουσίασε αδυναμίες και αντικαταστάθηκε από τον Νόμο 2643/1998 (Φ.Ε.Κ. 220 Α΄/28.09.1998) «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις». Στον συγκεκριμένο Νόμο συγκεκριμενοποιήθηκαν τα κριτήρια επιλογής ατόμων με αναπηρία στις θέσεις του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα και μειώθηκαν οι καταχρήσεις που πραγματοποιούνταν στον προηγούμενο Νόμο (Λογαράς, 2013).

Με βάση τις διατάξεις της Συνθήκης του Άμστερνταμ, στην Ελλάδα το 2005 θεσπίστηκε ο Νόμος Υπ' αριθμ. 3304/2005 (ΦΕΚ: 16/Α) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Όσον αφορά την εργασία, στο άρθρο 10 με τίτλο «Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία»,

αναφέρεται ότι ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη μέτρων προκειμένου τα συγκεκριμένα άτομα να έχουν την δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, να εξελίσσονται καθώς και να έχουν την δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση.

Όπως διαφαίνεται από τις ανωτέρω προσπάθειες νομοθετικών μεταρρυθμίσεων, γίνεται προσπάθεια αποδοχής μιας περισσότερο κοινωνικής αποδοχής της αναπηρίας, η οποία οδηγεί σ' έναν διαφορετικό τρόπο διαχείρισης (Ινστιτούτο Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης, 2007). Η εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί αναμφίβολα ένα σημαντικό θέμα στην σύγχρονη κοινωνία. Ωστόσο, ήδη από το 1990 γίνονται προσπάθειες προώθησης της εργασιακής ένταξης, όμως, δεν έχουν διαπιστωθεί σημαντικές βελτιώσεις (Yamamoto, Unruh & Bullis, 2011). Ειδικότερα, λογίζεται ότι τα ποσοστά ανεργίας των νέων ατόμων με αναπηρία είναι σημαντικά υψηλότερα από τα άτομα τυπικής ανάπτυξης και συνδέονται με αρκετές προκλήσεις και δυσκολίες επαγγελματικής αποκατάστασης (Lindsay et al., 2014).

Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τονίζει ότι τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν το δικαίωμα καθορισμού των πολιτικών που αφορούν την επαγγελματική αποκατάσταση ακολουθώντας τα πρότυπα και τις οδηγίες της Ευρώπης, οι οποίες στηρίζουν την ισότητα, την απασχόληση, την προσβασιμότητα, την συμμετοχή, την εκπαίδευση, την υγεία, την κοινωνική προστασία και ένταξη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010). Σύμφωνα με την στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα άτομα με αναπηρία από το 2010 έως το 2020, βασικός στόχος αποτελεί η ανάπτυξη της απασχόλησης στην Ευρώπη στο 75%. Για την υλοποίηση του ανωτέρω στόχου κρίζεται απαραίτητη η αύξηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην εργασία με αποτέλεσμα την έξοδο 20.000.000 Ευρωπαίων από τα όρια της φτώχειας έως το 2020 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

1.4. Οφέλη της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία

Για τα άτομα με αναπηρία, η εξασφάλιση της επαγγελματικής αποκατάστασης στην ανοιχτή αγορά εργασίας, αποτελεί ένα σημαντικό βήμα επίτευξης της πλήρους κοινωνικής συμμετοχής (Novak, 2015). Επιπλέον, μέσω της εργασιακής ένταξης ο υπάλληλος με αναπηρία έχει την δυνατότητα να αντιληφθεί την αξία του νομισματικού- χρηματικού κέρδους και να προσφέρει οφέλη οικονομικής συναλλαγής, να αναπτύξει την προσωπικότητά του και να βελτιώσει την ζωή του, να αναλάβει κοινωνικούς ρόλους μέσω της επίτευξης της εργασίας του και τέλος να κατορθώσει την σύναψη κοινωνικών σχέσεων στην εργασία και στην κοινότητα (Novak, 2015).

Σε έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2008, ανακαλύφθηκε ότι η Ελλάδα παρουσιάζει το μεγαλύτερο ποσοστό φτώχειας μεταξύ των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 1/5 των Ελλήνων (21%) και το 23% των παιδιών τους διατρέχουν τον κίνδυνο της φτώχειας (Joint Report of Social Protection and Social Inclusion, 2008). Ως επί το πλείστον, η εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία μειώνει τα ποσοστά ανεργίας καθώς επίσης μειώνεται η εξάρτηση των συγκεκριμένων ατόμων από τα κρατικά επιδόματα. Οι ανωτέρω ωφέλειες αντανακλούν θετικό αντίκτυπο στο κράτος, διότι εξαλείφεται η οικονομική του επιβάρυνση (Σούλης, 2013 · Hendricks,. Batiste & Hirsh, 2005) καθώς η επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία μειώνει τα ποσοστά της φτώχειας και αυξάνει τους πόρους κοινωνικής ασφάλισης καθότι αυξάνεται το εργατικό δυναμικό της χώρας (Σούλης, 2013 · Beegle & Stock, 2003). Επίσης, στο ίδιο το άτομο με αναπηρία και στην οικογένειά του τα οφέλη είναι ποικίλα καθώς τα έξοδα του νοικοκυριού καλύπτονται, αυξάνεται ο καταναλωτισμός του, το άτομο αποκτά οικονομική ανεξαρτησία και τέλος αναπτύσσει την κοινωνικότητά του και βελτιώνει την προσωπικότητά του (Σούλης, 2013, · Beegle & Stock, 2003).

Επιπλέον, σε ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τον «Εκσυγχρονισμό των Συστημάτων Κοινωνικής Προστασίας» το ποσοστό των ηλικιωμένων ατόμων στο σύνολο του πληθυσμού θα αυξηθεί σημαντικά μέχρι το 2025 και συγκεκριμένα από 21% σε 30% (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010). Συνεπώς, τα άτομα με αναπηρία οφείλουν να ενταχθούν σε εργασιακά περιβάλλοντα και να αποκατασταθούν επαγγελματικά, καθώς με αυτόν τον τρόπο συνεισφέρουν στην χρηματοδότηση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Το τεράστιο δημογραφικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει η Ελλάδα σε συνδυασμό με τα προβλήματα του Ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος χρίζουν αναγκαία την επαγγελματική απορρόφηση των ατόμων με αναπηρία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

Ωστόσο, παρά τις ωφέλειες που προκύπτουν από την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία, τα συγκεκριμένα άτομα βιώνουν διακρίσεις στην ένταξή τους τόσο στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όσο και στην εργασιακή απασχόληση. Οι περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης αυξάνουν τις αρνητικές πεποιθήσεις των εργοδοτών περί αδυναμίας πλήρωσης των εργασιακών υποχρεώσεων από μεριάς των ατόμων με αναπηρία (Ericson, Schrader, Bruyere & VanLooy, 2013) γεγονός που αποδεικνύεται στα αυξημένα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με αναπηρία (Lindsay et al., 2014) και στους βασικούς περιορισμούς που βιώνουν τόσο στις κοινωνικές όσο και στις οικονομικές δραστηριότητες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010). Ειδικότερα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε έγγραφο που αφορά το σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα έτη 2010- 2020 τονίζει ότι τα ποσοστά φτώχειας των ατόμων με αναπηρία λογίζονται κατά 70% υψηλότερα από τον μέσο όρο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

1.5 Παράγοντες που επηρεάζουν τις αντιλήψεις των εργοδοτών σχετικά με την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις

1.5.1 Γενικά στοιχεία

Στην Ευρώπη λογίζεται ότι 80 εκατομμύρια άτομα έχουν κάποια μορφή αναπηρίας, τα οποία αντιμετωπίζουν φραγμούς σε περιοχές δράσης που περιλαμβάνουν το οργανωμένο περιβάλλον, την πρόσβαση στην πληροφόρηση, την επικοινωνία και τις μετακινήσεις καθώς και την εργασιακή αποκατάσταση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010). Ειδικότερα, στην Ελλάδα το 2016 διενεργήθηκε έρευνα της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής- ΕΛΣΤΑΤ με τίτλο «Έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών 2016 – Περίοδος αναφοράς εισοδήματος 2015» (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2017). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία, ανέρχεται στο 24,7%, του πληθυσμού ηλικίας 16 ετών και άνω, δηλαδή 2.231.197 σε σύνολο 9.016.247 ατόμων. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα εκτιμάται ότι το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με σοβαρή αναπηρία ανέρχεται στο 39%, των ατόμων με μέτρια αναπηρία ανέρχεται στο ποσοστό 29,3% και των ατόμων χωρίς αναπηρία η ανεργία αγγίζει το ποσοστό 24,6% (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2017).

Η ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στον εργασιακό χώρο αποτελεί ένα σύγχρονο κοινωνικό ζήτημα. Ωστόσο, η δυσκολία ανεύρεσης εργασίας των ατόμων με αναπηρία διαφαίνεται μέσω της ιστορικής αναδρομής, καθότι αντιμετώπισαν πολλά εμπόδια στην διεκδίκηση των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων (Irvine & Lupart, 2008). Στην Αμερική το 1990 υπογράφηκε ο Νόμος για τους Αμερικάνους με Ανικανότητες (Americans with Disabilities Act- ADA), ο οποίος τάσσεται υπέρ της προστασίας των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες στα εργασιακά περιβάλλοντα (Gilbride, Stensrud, Vandergoot & Golden, 2003). Παρόλο που ο συγκεκριμένος Ομοσπονδιακός Νόμος υποστηρίζει το

δικαίωμα επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρίες και απαγορεύει την διάκριση σε βάρος τους εξαιτίας της αναπηρίας, το ποσοστό ανεργίας των συγκεκριμένων ατόμων εξακολουθεί να κυμαίνεται 60-70% (Geng-qing Chi & Qu, 2003). Πιο συγκεκριμένα, το 2002 στην Αμερική η κοινωνική ασφάλιση των ατόμων με αναπηρία άγγιζε το 14% του προϋπολογισμού με αποτέλεσμα η τεράστια δαπάνη να ξεπερνούσε τα 57 δισεκατομμύρια δολάρια (Wooster, 2000). Η αύξηση του κόστους πληρωμής των επιδομάτων κοινωνικής ασφάλισης αυξάνει τα ομοσπονδιακά ελλείμματα και δημιουργεί την αντίληψη ότι τα άτομα με αναπηρία είναι μη παραγωγικά και ανίκανα να απορροφηθούν επαγγελματικά (Geng-qing Chi & Qu, 2003).

Στον Καναδά, ο Νόμος του 1995 (Νόμος περί Ιδιότητας Απασχόλησης - Employment Equity Act) είχε ως αποτέλεσμα τα άτομα με αναπηρία να ενταχθούν ανάμεσα στις τέσσερις κατηγορίες ατόμων που διεκδικούν την ισότητα στην απασχόληση. Ειδικότερα, σκοπός της θέσπισης του συγκεκριμένου Νόμου ήταν να επιτευχθεί η ισότητα στον χώρο εργασίας και να καταργηθεί ο περιορισμός της απασχόλησης για λόγους που δεν συνδέονται με την ικανότητα εκτέλεσης εργασιακών καθηκόντων. Ωστόσο, μέσω του Νόμου διορθώνονται οι μειονεκτικές συνθήκες εργασίας που βιώνουν οι γυναίκες, οι αυτόχθονες πληθυσμοί, τα άτομα με αναπηρία και τα μέλη των ορατών μειονοτικών ομάδων (Irvine & Lupart, 2008).

Σύμφωνα με τον Λογαρά (2013), τα εμπόδια που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία όσον αφορά την εργασιακή πρόσβαση εντάσσονται σε επτά βασικές κατηγορίες. Πιο συγκεκριμένα, τα εμπόδια μπορεί να είναι θεσμικά, φυσικά, αρχιτεκτονικά, ιδεολογικά, να σχετίζονται με την επικοινωνία, την τεχνολογία, ή τις πολιτικές διαδικασίες. Όσον αφορά τα θεσμικά εμπόδια αφορούν τους νόμους, τα προεδρικά διατάγματα και τις εγκυκλίους που αναφέρονται στα άτομα με αναπηρίες. Εν συνεχεία, τα φυσικά και τα αρχιτεκτονικά εμπόδια αφορούν την υλικοτεχνική υποδομή των επιχειρήσεων, τα ιδεολογικά εμπόδια

αφορούν τις στάσεις και τις απόψεις των επιχειρηματιών, τα εμπόδια επικοινωνίας την απουσία προσβάσιμων τρόπων πληροφόρησης και επικοινωνίας. Εν συνεχεία, τα εμπόδια τεχνολογίας εστιάζονται στα ηλεκτρονικά μέσα και τέλος οι πολιτικές διαδικασίες (πχ διεξαγωγή εξετάσεων) πρεσβεύουν διαδικασίες και εφαρμογές που στην πλειονότητά τους απορρίπτουν τα άτομα με αναπηρίες. Επιπλέον, ο μεγαλύτερος φραγμός στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες πηγάζει από την αρνητική στάση του εργοδότη ως προς την παρεχόμενη υπηρεσία που επρόκειτο να προσφέρει το άτομο με αναπηρία (Geng-qing Chi & Qu, 2003).

Το 1996 οι ερευνητές Stone και Colella κατέγραψαν ένα περιεκτικό μοντέλο παραγόντων, το οποίο περικλείει τις συνιστώσες που επηρεάζουν την αντιμετώπιση των ατόμων με αναπηρίες εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας προσδιόρισαν τρεις ομάδες χαρακτηριστικών μεταβλητών που επηρεάζουν τις απόψεις των εργοδοτών α) τα χαρακτηριστικά των ατόμων με αναπηρία β) τους περιβαλλοντικούς παράγοντες όπως ζητήματα δημόσιας πολιτικής και γ) τα οργανωτικά χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων και του κράτους (Stone & Colella, 1996).

Εν συνεχεία, πολυάριθμες έρευνες συμφώνησαν με το μοντέλο των Stone και Colella και προσπάθησαν να ανακαλύψουν τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που ενθαρρύνουν την επαγγελματική απορρόφηση των ατόμων με αναπηρίες (Galbride et al., 2003). Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνά του ο Akabas (1994) υποστήριξε ότι το κράτος οφείλει να προσφέρει βοήθεια στους εργοδότες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες και να προσφέρει ένα εξατομικευμένο και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον. Εν συνεχεία, οι ερευνητές Butterworth, Whitney-Thomas και Shaw (1997) ανακάλυψαν ότι τα άτομα με αναπηρία εντάχθηκαν ευκολότερα στα εργασιακά περιβάλλοντα που υιοθετούσαν την θεματολογία της συμπερίληψης ατόμων με και χωρίς αναπηρίες. Επιπλέον, οι παραπάνω ερευνητές διεξήγαγαν μία μελέτη σε οκτώ ενήλικες με αναπτυξιακές διαταραχές

διαπίστωσαν ότι οι επιτυχημένοι εργοδότες επέτρεψαν την δημιουργία πολλαπλών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και παρείχαν ευκαιρίες για κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, χρησιμοποιούσαν κατάλληλο εργασιακό τρόπο διαχείρισης και εφάρμοσαν ένα αλληλοεξαρτώμενο εργασιακό σχεδιασμό (Galbride et al., 2003).

Σε έρευνα των Greenan, Wu και Black, (2002) ερευνήθηκαν οι απαντήσεις 250 εργοδοτών της Ιντιάνα που σχετίζονται με 4 θέματα ερευνητικής μελέτης α) την ενημέρωση των εργοδοτών σχετικά με τα προγράμματα ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και απασχόλησης ατόμων με αναπηρίες β) την άποψη των εργοδοτών για την αποτελεσματικότητα του προσληφθέντος ατόμου με αναπηρία στην επιχείρηση γ) τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι επιχειρηματίες όταν απασχόλησαν άτομα με αναπηρίες στις επιχειρήσεις τους δ) σε ποιες υπηρεσίες υποστήριξης απευθύνθηκαν οι εργοδότες προκειμένου να απασχολήσουν με επιτυχία τα άτομα με αναπηρίες. Εν συντομία, μέσω των αποτελεσμάτων της έρευνας αποδείχθηκε ότι οι εργοδότες είναι πλήρως ενημερωμένοι για τις ισχύουσες νομοθεσίες που αφορούν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες και για τα προσφερόμενα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων, όμως, η πλειοψηφία των εργοδοτών δεν είχε την εμπειρία πρόσληψης ενός ατόμου με αναπηρία στην επιχείρησή του. Παρόλα αυτά, οι εργοδότες ανέφεραν ότι θα επιθυμούσαν την πρόσληψη μόνο επαγγελματικά εκπαιδευμένων ατόμων με αναπηρία, τα οποία έχουν παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Ωστόσο, αν και οι εργοδότες εξέφρασαν την επιθυμία πρόσληψης ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις τους ανέφεραν ως ενδεχόμενες δυσκολίες την κοινωνική συναναστροφή των ατόμων με αναπηρίες με τους συναδέλφους τους, τις ενδεχόμενες ελλείψεις ακαδημαϊκές δεξιότητες των ατόμων με αναπηρία και την έλλειψη κινήτρου για απασχόληση που παρουσιάζουν τα συγκεκριμένα άτομα. Επιπλέον, οι εργοδότες που ήδη απασχολούσαν άτομα με αναπηρίες ανέφεραν ότι όφειλαν να χρησιμοποιήσουν κάποιες

ευέλικτες στρατηγικές διαχείρισης εποπτεύοντας αυτούς τους μη παραδοσιακούς υπαλλήλους (Greenan, Wu & Black, 2002).

1.5.2 Το είδος και ο βαθμός της αναπηρίας

Όσον αφορά τα άτομα με αναπηρίες υπάρχουν αρκετές προκαταλήψεις που οδηγούν στην απόρριψη εργαζομένων με αναπηρίες που σχετίζονται με το είδος της αναπηρίας και τον βαθμό της βλάβης του ατόμου που επιθυμεί να εργαστεί (Ζώνιου-Σιδέρη, 1998). Οι ερευνητές Stone και Collela (1996), απέδειξαν ότι κρίσιμος παράγοντας διαμόρφωσης της στάσης των εργοδοτών για την πρόσληψη ατόμου με αναπηρία αποτελεί ο τύπος, το είδος της αναπηρίας και αν η αναπηρία είναι ορατή/ εμφανής. Παρομοίως, σε έρευνα των Nota και συνεργατών (2014), αποδείχθηκε ότι ο τύπος της αναπηρίας και το γεγονός ότι η αναπηρία είναι εμφανής επηρεάζει τις στάσεις των εργοδοτών. Ειδικότερα, αποδείχθηκε ότι οι εργοδότες εμφάνιζαν αρνητική στάση πρόσληψης για τα άτομα με ψυχολογικά προβλήματα σε σύγκριση με τα άτομα με νοητική αναπηρία και Σύνδρομο Down (Nota et al., 2014).

Ωστόσο, ο τύπος και η σοβαρότητα της αναπηρίας επηρεάζουν την ένταξη του ατόμου στο εργατικό δυναμικό καθώς οι εργοδότες αναφέρουν ανησυχίες όσον αφορά τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρία να εργαστούν (Unger, 2002). Πιο συγκεκριμένα, έχει αποδειχθεί ότι η αντίδραση της κοινωνίας απέναντι στα άτομα με αισθητηριακή αναπηρία είναι λιγότερο έντονη σε σχέση με τα άτομα που έχουν εμφανή σωματική αναπηρία ή νοητική αναπηρία (Ζώνιου- Σιδέρη, 1998). Ωστόσο, σε έρευνα των Russinova και συνεργατών (2011), διαπιστώθηκε ότι οι εργοδότες χρησιμοποιούν αρνητικούς επιθετικούς προσδιορισμούς όταν επιθυμούν να σχολιάσουν άτομα με ψυχικές ασθένειες σε αντίθεση με τα άτομα με σωματικές αναπηρίες. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι εργοδότες ανησυχούν αρκετά για την εργασιακή απόδοση και την κοινωνική ένταξη των ατόμων με ψυχικές ασθένειες.

Σε έρευνα των Geng-qing Chi και Qu (2003), έλαβαν μέρος 500 εργοδότες, οι οποίοι ήταν μέλη της ένωσης εστιατορίων της Οκλαχόμα (Oklahoma Restaurant Association -ORA). Στόχος της έρευνας αποτελούσε α) ο προσδιορισμός της συμπεριφοράς των εργοδοτών ανάλογα με το είδος της αναπηρίας β) ο προσδιορισμός της στάσης των εργοδοτών απέναντι στους υπαλλήλους με αναπηρία γ) η εξέταση των στάσεων. Μέσω των αποτελεσμάτων της έρευνας διαφάνηκε ότι οι εργοδότες επιδείκνυαν πιο θετική στάση στους εργαζομένους με αισθητηριακές και σωματικές αναπηρίες. Αντίθετα, οι εργοδότες κατέδειξαν λιγότερη θετική στάση στους εργαζομένους με νοητική υστέρηση. Επιπλέον, μέσω της έρευνας αποδείχθηκε ότι οι εργοδότες παρουσίασαν μεγαλύτερη ανησυχία για τα άτομα με σωματικές αναπηρίες ως προς την επιρρέπεια πρόκλησης εργασιακών ατυχημάτων, το κόστος της επιχείρησης, την παραγωγή και την εργασιακή προσαρμογή των ατόμων.

Σε παρόμοια έρευνα στην οποία έλαβαν μέρος 117 επιχειρήσεις εξετάστηκε η ανταπόκριση των επιχειρήσεων στον Αμερικάνικο Νόμο του 1990 (Americans with Disabilities Act (ADA) -Νόμος για τους Αμερικανούς με Ανικανότητες) περί επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία. Η έρευνα απέδειξε ότι οι εργοδότες νιώθουν μεγαλύτερη ασφάλεια όταν απασχολούν εργαζόμενους με σωματικές αναπηρίες σε αντίθεση με τους εργαζομένους με νοητική υστέρηση. Πιο συγκεκριμένα, περίπου το 1/3 των επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα απάντησαν ότι επρόκειτο να προβούν σε πρόσληψη ατόμων με νοητική υστέρηση, 15% των εργοδοτών διέθετε συγκεκριμένες πολιτικές για την πρόσληψη ατόμων με νοητική αναπηρία και το 37,6% προσέλαβε ένα άτομο με νοητική αναπηρία (Scheid,1999). Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι η πλήρης γνώση των εργοδοτών για τις παροχές του Νόμου του 1990, οι απειλές για νομικές κυρώσεις σε περίπτωση μη απασχόλησης ατόμου με αναπηρία και τέλος η προηγούμενη επαφή με άτομα με νοητική αναπηρία αποτελούσαν σημαντικούς παράγοντες πρόσληψης.

Σε έρευνα των Hand και Tryssenaar (2006), διερευνήθηκαν οι απόψεις 58 εργοδοτών μικρών επιχειρήσεων όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με ψυχικές ασθένειες. Στην έρευνα αποδείχθηκε ότι οι εργοδότες δεν προτιμούσαν την πρόσληψη ατόμων με ψυχικές ασθένειες καθότι ανησυχούσαν για τις κοινωνικές και συναισθηματικές ικανότητες των συγκεκριμένων ατόμων. Ωστόσο, η έρευνα απέδειξε ότι οι δημόσιες και κοινωνικές υπηρεσίες επιλέγουν την πρόσληψη ατόμων με ψυχιατρικές ασθένειες.

Σε παρόμοια έρευνα των An, Roessler και McMachon (2011) ερευνήθηκε η επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με ψυχιατρικές αναπηρίες και των ατόμων με ποικίλες σωματικές, αισθητηριακές και νευρολογικές αναπηρίες με βάση τα δεδομένα της Επιτροπής EQUAL (Equal Employment Opportunity Commission). Σύμφωνα με την έρευνα, τα άτομα με ψυχιατρικές αναπηρίες εντάσσονται στην κατηγορία ατόμων με τις μεγαλύτερες εργασιακές διακρίσεις.

Εν συνεχεία, σε έρευνα των Zissi και συν.(2007), η πλειοψηφία των εργοδοτών, ειδικότερα το 93% από τις 102 επιχειρήσεις που έλαβαν μέρος στην έρευνα, υποστήριζε πως τα άτομα που έπασχαν από διαβήτη, μεσογειακή αναιμία, νεφροπάθεια και είχαν κινητική αναπηρία ή κώφωση ήταν ικανά να εργαστούν. Σε αντίθεση, εκφράστηκαν αρνητικές αντιλήψεις για τα άτομα με ιστορικό νοσηλείας για περιπτώσεις σχιζοφρένειας, κατάθλιψης, τύφλωσης και άτομα με μαθησιακές δυσκολίες.

Κατόπιν, το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο υλοποίησε τον Ιούνιο του 2008 μία συνθετική μελέτη με στόχο την οριοθέτηση των απόψεων των επιχειρηματιών όσον αφορά την πρόσληψη των ατόμων που προέρχονται από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Δόθηκαν ερωτηματολόγια με ερωτήσεις κλειστού τύπου σε 98 επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα. Τα αποτελέσματα των απαντήσεων απέδειξαν ότι οι εργοδότες παρουσιάζουν θετική στάση απέναντι στην πρόσληψη ατόμων

με αναπηρία. Παρόλα αυτά, το 72,4% των εργοδοτών που ερωτήθηκαν δεν επιθυμούσε την πρόσληψη ατόμου με ψυχική ασθένεια στην εταιρεία, ενώ το 32,7% δεν επιθυμούσε την πρόσληψη ατόμων με κινητική αναπηρία ή οπτική αναπηρία ή άτομα με χρόνιες ασθένειες (Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο, 2008).

Σε έρευνα των Klemenovic και συν. (2016), έλαβαν μέρος 426 εργοδότες από τις χώρες της Σερβίας, Βοσνίας, Ερζεγοβίνης και του Μοντενέγκρο. Στην έρευνα αναδείχθηκε ότι όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία, η πλειονότητα των εργοδοτών επιλέγουν να προσλάβουν άτομα με κάποιο είδος σωματικής βλάβης (μεταξύ 56-76,2%), με προβλήματα όρασης (4,8 και 22,7%), με προβλήματα ακοής (9,5 και 26,9%) ή άλλες μορφές. Οι εταιρείες – οργανισμοί απασχολούν τα άτομα με αναπηρίες σε διοικητικές θέσεις σε ποσοστό μεταξύ 33 και 57,1%, σε μεσαία ή υψηλής ευθύνης διοικητικά θέματα σε ποσοστό μεταξύ 6,4 και 14,35% και σε υψηλά διοικητικά καθήκοντα του οποίου το ποσοστό αγγίζει μέχρι το 12%. Ωστόσο, έχει αναφερθεί από τους εργοδότες ότι οι εργαζόμενοι με Ειδικές Ανάγκες τοποθετούνται και σε «άλλες θέσεις εργασίας» διαφορετικές από τις προαναφερόμενες. Αυτή η κατηγορία μπορεί να περιέχει θέσεις που δεν μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε καμία από τις προηγούμενες κατηγορίες ή μπορεί να αποτελούσαν θέσεις που οι εργοδότες δεν γνώριζαν πώς να ταξινομήσουν (Klemenovic et al., 2016).

Τέλος, παρόλο που υπάρχουν αρκετές έρευνες που έχουν ερευνήσει τις στάσεις των εργοδοτών σε σχέση με το είδος της αναπηρίας (και ειδικά της νοητικής αναπηρίας), οι έρευνες έχουν δημιουργήσει διχασμό απόψεων. Για παράδειγμα, ορισμένοι θετικοί παράμετροι που ευνοούν την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία (όπως πχ η παραγωγικότητα και η ασφάλεια) έχουν αναφερθεί ως ανησυχίες από αρκετούς εργοδότες σε αντίστοιχες έρευνες (Zappella, 2015).

1.5.3 Αίσθηση εργασιακής ενσωμάτωσης και η στάση των εργοδοτών

Οι Walker, Mac Bride και Vachon (1977) ορίζουν το κοινωνικό δίκτυο ως το σύνολο των κοινωνικών επαφών μέσω των οποίων το άτομο διατηρεί την κοινωνική του ταυτότητα, λαμβάνει συναισθηματική υποστήριξη και υλική ενίσχυση, πετυχαίνει την κοινωνική συμμετοχή και τέλος δημιουργεί καινούριες κοινωνικές επαφές. Η κοινωνική στήριξη αναφέρεται στον τύπο της βοήθειας που λαμβάνουν τα άτομα ή αναμένεται να λάβουν από αυτούς με τους οποίους έρχονται σε επαφή με οποιονδήποτε τρόπο (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010). Οι κοινωνικές σχέσεις είναι κρίσιμες για την συναισθηματική, κοινωνική και σωματική ευεξία όλων των ατόμων ιδιαίτερα των ατόμων με αναπτυξιακές διαταραχές. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα με αναπτυξιακή αναπηρία που έχουν υγιείς κοινωνικές σχέσεις παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά αυτοπροσδιορισμού (Heiman, 2000).

Η εργασία αποτελεί τον δεύτερο παράγοντα κοινωνικοποίησης μετά την οικογένεια, παρέχει θετικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, δημιουργεί στον εργαζόμενο το αίσθημα της αποδοχής και διευρύνει τα κοινωνικά δίκτυα των εργαζομένων (ΥΠΕΠΘ, 2011). Οι ερευνητές, Hinson, Solow, και Keul (1993), ανακάλυψαν ότι το 97,1% των εργαζομένων με αναπτυξιακές αναπηρίες ανέφεραν ότι είχαν αναπτύξει φιλική σχέση με έναν τουλάχιστον συνεργάτη τους. Επιπλέον, το 38,1% των εργαζομένων με αναπτυξιακή αναπηρία ανέφεραν ότι ανέπτυξαν κοινωνικές επαφές με τους συνεργάτες τους οι οποίες διατηρήθηκαν και εκτός του εργασιακού χώρου (Irvine & Lupart, 2008).

Ωστόσο, ορισμένα εργασιακά πλαίσια προάγουν την εργασιακή ένταξη περισσότερο από άλλα (Irvine & Lupart, 2008). Για παράδειγμα οι ερευνητές Green, Schleien, Mactavish και Benepe (1995) ανακάλυψαν μεγάλη εργασιακή απόρριψη των ατόμων με αναπτυξιακές αναπηρίες και επιθετική συμπεριφορά με αποτέλεσμα να

εξασθενήσει η κοινωνική επαφή εντός του εργασιακού χώρου. Επιπλέον, οι ερευνητές Rusch, Hughes, Johnson και Minch (1991) ανακάλυψαν ότι αρκετοί συνάδελφοι επιθυμούσαν την δημιουργία κοινωνικών επαφών και επιδίωκαν την ανάληψη εκπαιδευτικού ή συντονιστικού ρόλου στην εργασιακή ζωή των συναδέλφων τους με αναπτυξιακή αναπηρία (Irvine & Lupart, 2008).

Όσον αφορά την εκπαιδευτική και συντονιστική διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρίες, οι ερευνητές Butterworth, Witney-Thomas και Shaw (1997), προσπάθησαν να παρέχουν έναν ολοκληρωμένο ορισμό της αναγκαιότητας παροχής φυσικής υποστήριξης και διευκόλυνσης στα άτομα με αναπηρία στον εργασιακό χώρο. Η έρευνα διεκπεραιώθηκε σε 40 νέους ενήλικες με αναπτυξιακές αναπηρίες και κατέδειξε την σημαντικότητα ύπαρξης ενός εξειδικευμένου εκπαιδευτικού στην επαγγελματική κατάρτιση εντός του εργασιακού χώρου. Μέσω του εξειδικευμένου στην απασχόληση εκπαιδευτικού (ο οποίος καταλαμβάνει τον ρόλο του συμβούλου) διευκολύνεται η δημιουργία υποστηρικτικού/ ενταξιακού πλαισίου και διευκολύνεται η εργασιακή απόδοση του ατόμου και η κοινωνική αλληλεπίδραση. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι με αναπηρία που βιώνουν την υποστήριξη και εργάζονται σε ένα περιβάλλον που προάγει την κουλτούρα της ενσωμάτωσης, παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά εργασιακής επιτυχίας (Butterworth, Witney- Thomas & Shaw, 1997).

Σε μια ποιοτική μελέτη που έλαβαν μέρος οκτώ νεαροί ενήλικες με αναπτυξιακές διαταραχές οι ερευνητές Butterworth και συν.(2000), εντόπισαν την ύπαρξη τεσσάρων οργανωτικών χαρακτηριστικών τα οποία είναι υπεύθυνα για την επιτυχή ενσωμάτωση των ατόμων στον εργασιακό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, αποδείχθηκε ότι η εργασιακή ενσωμάτωση επηρεάζεται από τις εργασιακές ευκαιρίες που παρέχουν οι εργοδότες στους εργαζομένους και από την επικοινωνιακή επικοινωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Επίσης, σπουδαίο ρόλο στην διευκόλυνση της ενσωμάτωσης διακατέχουν οι

κοινωνικές αλληλεπιδράσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των συναδέλφων και η χρήση της ατομικής αλλά και ομαδικής διαχείρισης των ζητημάτων της επιχείρησης με σκοπό οι συνάδελφοι να βιώνουν το αίσθημα της αλληλεξάρτησης (Butterworth et al., 2000).

Εν συνεχεία μέσω της έρευνας των Gillbride και συν. (2003), έγινε προσπάθεια να καθοριστούν τα χαρακτηριστικά των εργοδοτών που υποστηρίζουν την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρίες. Σκοπός της έρευνας αποτελούσε η παροχή βοήθειας στους εκπαιδευτικούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης προκειμένου να θέσουν κατάλληλους επαγγελματικούς στόχους και να επαναπροσδιορίσουν τις επαγγελματικές δραστηριότητες. Οι ερευνητές οργάνωσαν ομάδες εστίασης και διεξήγαγαν συνεντεύξεις με εργοδότες, με εργαζόμενους με αναπηρία και έμπειρους επαγγελματίες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν την ύπαρξη 13 ειδικών χαρακτηριστικών στους εργοδότες που είναι πρόθυμοι να απασχολήσουν στην επιχείρησή τους άτομα με αναπηρίες. Τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τοποθετήθηκαν σε 3 μεγάλες κατηγορίες α) τα εργασιακά πολιτιστικά θέματα, β) τη κατάλληλη αντιστοίχιση θέσεων εργασίας με τους εργαζομένους γ) την εργασιακή εμπειρία και την υποστήριξη που παρέχει ο εργοδότης.

Στην πρώτη κατηγορία που αφορά τα εργασιακά πολιτιστικά θέματα εντάσσονται (Gillbride et al., 2003):

- η εργασιακή ενσωμάτωση του ατόμου με αναπηρία
- η ισότιμη μεταχείριση όλων των εργαζομένων από τον εργοδότη
- η ύπαρξη ευέλικτης διαχείρισης των επιχειρησιακών ζητημάτων από τον εργοδότη
- η εστίαση του εργοδότη στις ικανότητες του ατόμου και όχι στην αναπηρία του
- η ανταμοιβή της ποικιλομορφίας του προσωπικού από την ανώτερη διοίκηση
- η παροχή καταλυμάτων σε όλους τους εργαζομένους

- η παροχή ωφελειών.

Στην δεύτερη κατηγορία που αφορά την κατάλληλη αντιστοίχιση θέσεων εργασίας με βάση τις ικανότητες των εργαζομένων εντάσσονται τα εξής (Gillbride et al., 2003):

- η επικέντρωση της προσοχής του εργοδότη στις δυνατότητες του εργαζομένου και η ένταξη του στον εργασιακό τομέα που του ταιριάζει με σκοπό να ανταπεξέλθει στις εργασιακές απαιτήσεις
- η αναγκαιότητα του διαλόγου και της συζήτησης του εργαζομένου με το άτομο με αναπηρία και η ακρόαση των προσωπικών του απόψεων όσον αφορά τις ατομικές ικανότητες.
- επικέντρωση της προσοχής του εργοδότη σε ουσιαστικές λειτουργίες
- προσφορά πρακτικής άσκησης

Τέλος, στον τομέα της εργασιακής εμπειρίας και υποστήριξης που παρέχει ο εργοδότης εντάσσονται οι εξής παράμετροι (Gillbride et al., 2003):

- ο εργοδότης έχει την ικανότητα να εποπτεύει ένα διαφορετικό εργατικό δυναμικό
- ο εργοδότης θεωρεί το κοινοτικό πρόγραμμα αποκατάστασης (ή άλλο οργανισμό αποκατάστασης) συνεργάτη και ως συνεχή πόρο υποστήριξης της απασχόλησης

Τέλος, σύμφωνα με τη Zapella (2015), υπάρχει μια σειρά παραγόντων που επηρεάζουν τις αποφάσεις των εργοδοτών. Για αρκετούς εργοδότες η πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία αποτελεί βάρος ενώ για άλλους εργοδότες η πρόσληψή τους αποτελεί μια ωφέλιμη ευκαιρία για την εταιρεία. Ο δεύτερος ανασταλτικός παράγοντας πρόσληψης αφορά τα συναισθήματα των εργοδοτών. Ο εργοδότης δεν γνωρίζει τον τρόπο που πρέπει να συμπεριφερθεί. Τελευταίο παράγοντα αποτελεί η προσπάθεια των επιχειρήσεων να αποφύγουν τις αλλαγές που θα επιτείνουν τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων. Εάν, ο

στόχος της εταιρείας είναι να ενθαρρύνει τους εργαζομένους, τότε είναι δυνατόν να εισαχθούν αλλαγές, όπως οι ενισχύσεις, για να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι θα έχουν τις πιο παραγωγικές συνθήκες (Zappella, 2015).

1.5.4 Προηγούμενη επαφή και εργασιακή εμπειρία με άτομα με αναπηρία

Σε έρευνα των Gilbride και συνεργατών (2003), ένα από τα βασικότερα στοιχεία που επηρέαζε την στάση των εργοδοτών σχετικά με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία ήταν η εξειδίκευση των εργοδοτών στην διαχείριση της αναπηρίας. Πιο συγκεκριμένα, αποδείχτηκε ότι οι εργοδότες ήταν θετικοί στην πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία όταν είχαν προηγούμενη εμπειρία με ένα εθνολογικά διαφορετικό εργατικό δυναμικό.

Παρόμοια αποτελέσματα εκφράζονται και στην έρευνα της Zapella (2015), στην οποία επιβεβαιώνεται ότι όταν ένας εργοδότης διαθέτει θετικές εμπειρίες όσον αφορά την απασχόληση ατόμου με αναπηρία παρουσιάζεται δεκτικός σε μια μελλοντική πρόσληψη. Αντίθετα, οι αρνητικές εμπειρίες καθιστούν τους εργοδότες αρκετά επιφυλακτικούς σε μία ενδεχόμενη πρόσληψη. Ωστόσο, η προηγούμενη θετική εμπειρία μπορεί να λειτουργήσει και ως περιορισμός, καθώς ο εργοδότης, μπορεί να επανατοποθετεί επαναλαμβανόμενα τα άτομα με αναπηρίες στις ίδιες θέσεις και να επιμένει στην πρόσληψη ατόμων με συγκεκριμένο είδος αναπηρίας.

Επιπλέον, το 2008 διεκπεραιώθηκε η έρευνα των Geng-Qing Chi και Qu (2008) με στόχο την μέτρηση της στάσης των εργοδοτών στον τομέα της εστίασης όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία και την εκτίμηση των επιπτώσεων αυτών των στάσεων στις πρακτικές πρόσληψης των εργοδοτών. Ο πληθυσμός της έρευνας ήταν εργοδότες που ήταν μέλη της Oklahoma Restaurant Association (ORA). Η μελέτη αποκάλυψε μία ευνοϊκή στάση απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρίες από τους εργοδότες των υπηρεσιών τροφίμων της Οκλαχόμα. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν, επίσης, ότι η προηγούμενη θετική εργασιακή εμπειρία με άτομα με αναπηρίες συνέβαλε στην ευνοϊκή

συμπεριφορά του εργοδότη. Επιπλέον, διατυπώθηκε το συμπέρασμα ότι η θετική στάση προσέγγισης των εργοδοτών έναντι των ατόμων με αναπηρία δημιουργεί τις κατάλληλες προϋποθέσεις πρόσληψης των ατόμων και δημιουργεί θετικό εργασιακό περιβάλλον (Geng-Qing Chi & Qu, 2008).

Αντίθετα αποτελέσματα, ανακαλύφθηκαν από την έρευνα των Kosyluk, Corrigan και Landis (2014), στην οποία έλαβαν μέρος 174 εργοδότες από το Σικάγο, το Χόνγκ Κονγκ και το Πεκίνο. Η έρευνα στόχευε στην μέτρηση του στίγματος και της διάκρισης σε σχέση με την πρόσληψη ατόμων με συμπεριφοριστικές διαταραχές και ψυχικά νοσήματα. Τα αποτελέσματα απέδειξαν ότι, η πρόσληψη ατόμων με ψυχιατρικές αναπηρίες είχε αρνητική συσχέτιση με την μείωση του στίγματος και συνεπώς σχετιζόταν αρνητικά με την πιθανή μελλοντική πρόσληψη ενός τέτοιου ατόμου. Έτσι, μέσω των αποτελεσμάτων τα έρευνας, καταρρίφτηκε η υπόθεση ότι το στίγμα μειώνεται μέσω της προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας.

Σε έρευνα των Butterworth και Catsouphes 1995, διαφάνηκε ότι οι εργοδότες/ διαχειριστές των επιχειρήσεων δήλωσαν αύξηση της ευαισθησίας τους όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, όταν υπήρχαν προσωπικές σχέσεις. Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες που ανέφεραν ότι είχαν προηγούμενη επαφή με άτομα με αναπηρία από το στενό οικογενειακό ή φιλικό περιβάλλον αποδείχτηκαν πιο θετικοί στην πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία.

Στην ίδια έρευνα, η προηγούμενη θετική εμπειρία απασχόλησης ατόμου με αναπηρία συνδέθηκε με την πιθανότητα εμφάνισης μη ρεαλιστικής προσδοκίας εργασιακής απόδοσης του μελλοντικού υπαλλήλου. Πιο συγκεκριμένα, ο εργοδότης που διαθέτει θετική εργασιακή εμπειρία ενός οποιουδήποτε ατόμου με αναπηρία και επιθυμεί να προβεί σε μια μελλοντική πρόσληψη, θέλει να προσλάβει ένα άτομο αντάξιο του παρελθοντικού υπαλλήλου με αναπηρία. Έτσι, οποιαδήποτε πρόσληψη με μη

αναμενόμενα αποτελέσματα αποβλέπει στην απογοήτευση του εργοδότη (Butterworth & Catsouphe 1995).

1.5.5 Το είδος της εργασίας

Το Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο υλοποίησε τον Ιούνιο του 2008 μία συνθετική μελέτη με στόχο την οριοθέτηση των απόψεων των επιχειρηματιών όσον αφορά την πρόσληψη των ατόμων που προέρχονται από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Δόθηκαν ερωτηματολόγια με ερωτήσεις κλειστού τύπου σε 98 επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα. Τα αποτελέσματα της μελέτης απέδειξαν ότι τα άτομα με αναπηρία όταν προσλαμβάνονται από τις επιχειρήσεις λαμβάνουν κατά το πλείστον εργασιακές θέσεις ανειδίκευτου προσωπικού. Πιο συγκεκριμένα, αποδείχτηκε ότι οι εργοδότες που ήταν δεκτικοί στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία επέλεξαν να τοποθετήσουν τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας σε θέσεις διοικητικού προσωπικού και εργασία γραφείου (4,1%), σε τεχνικά επαγγέλματα (2,0%) και σε ανειδίκευτη εργατοτεχνική θέση (14,3%).

Εν συνεχεία, στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε με στόχο τον εντοπισμό και την ανεύρεση των επαγγελματιών που έχουν ζήτηση και μπορούν να υλοποιηθούν από τα άτομα με αναπηρίες του Έργου «Ολοκληρωμένο διαπεριφερειακό δίκτυο συμβουλευτικής και προώθησης της απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες» (2006), υλοποιήθηκαν 50 συνεντεύξεις σε εργοδότες Ιδιωτικών Επιχειρήσεων στην Θεσσαλία. Αν και τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν ότι μόνο το 30% των επιχειρήσεων υποστήριξε ότι απασχολεί άτομα με αναπηρία, αναδείχθηκαν αρκετά αποτελέσματα. Οι εργοδότες υποστήριξαν ότι δυνητικά τα άτομα με αναπηρία θα μπορούσαν να απασχοληθούν σε θέσεις της επιχείρησής τους ως Υπάλληλος γραφείου – Γραμματειακή υποστήριξη, υπεύθυνος σχεδίων φόρτωσης, βοηθός λογιστή, Web programmer/ Developer/

Προγραμματιστής, συντονιστής ενεργειών κατάρτισης, πωλητής/τρια, ασφαλιστικός σύμβουλος, εκπαιδευτικό προσωπικό, γαζώτρια και μηχανικός (ΚΕΚ Δυναμική, 2006) .

Εν συνεχεία, σε πρόσφατη έρευνα των Kumin και Schoenbrodt (2016) ερευνήθηκε η αμειβόμενη και εθελοντική απασχόληση, η ανεργία, ο τύπος της εργασίας, η επαγγελματική κατάρτιση, τα παρεχόμενα προγράμματα και η εργασιακή ικανοποίηση σε 511 επιχειρήσεις σε σχέση με τα άτομα με Σύνδρομο Down. Όσον αφορά το είδος της εργασίας, δόθηκαν 341 απαντήσεις, από τις οποίες, το 1% των ατόμων με Σύνδρομο Down ανακαλύφθηκε ότι ασχολείται με την φροντίδα ζώων, το 4% με την παιδική μέριμνα/σχολείο, το 14% ασχολείται με την καθαριότητα, το 2% με καλλιτεχνικές δημιουργίες, το 12% εργάζεται σε παντοπωλεία, το 1% ασχολείται με υπηρεσίες υγείας πχ νοσοκόμος/α, το 19% ως υπάλληλοι γραφείου, το 5% στο λιανικό εμπόριο, σε αποθήκη το 8% και 5% ανέφερε την κατηγορία άλλο.

Η μεγαλύτερη κατηγορία ατόμων με Σύνδρομο Down που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο εργάστηκαν σε εστιατόρια και γενικά σε υπηρεσίες υγειονομικού ελέγχου. Οι ερωτηθέντες ανέφεραν ποικίλες ευθύνες εργασίας συμπεριλαμβανομένης της βοήθειας στην κουζίνα, την προετοιμασία φαγητού, το πλύσιμο πιάτων. Επιπλέον, η πλειοψηφία των απαντήσεων κατατάσσουν τα άτομα με Σύνδρομο Down σε εργασία σε παντοπωλείο και σε υπεύθυνους για την τοποθέτηση των καρτοσιών σε Super Market. Κατά την αναφορά της αμοιβής ανά ώρα, παρέχονται αριθμητικά δεδομένα μόνο για 201 ερωτηθέντες. Η μέση αμοιβή ανά ώρα αναφέρθηκε ότι περίπου \$ 7. 46 (Kumin & Schoenbrodt, 2016).

Όσον αφορά τα άτομα με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες, σε μελέτη της Gronskey (2015), έγινε προσπάθεια προσδιορισμού των ωφελειών που παρέχει η εργασία σε τεχνολογικούς τομείς στα άτομα με δυσλεξία και διάσπαση προσοχής ή υπερκινητικότητα. Επιπλέον, ως ερευνητικό ερώτημα της μελέτης τέθηκε η ύπαρξη στίγματος στην επιλογή

ενός επαγγέλματος τεχνικής φύσεως για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Στην έρευνα έλαβαν μέρος 5 συμμετέχοντες, οι οποίοι εργάζονταν με πλήρες ωράριο σε μία εταιρεία πληροφοριακού λογισμικού. Μέσω των συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν στον κάθε συμμετέχοντα ξεχωριστά, ανακαλύφθηκαν τρία κοινά στοιχεία που ανέφεραν όλοι οι συμμετέχοντες. Τα θέματα αφορούσαν την χρήση φαρμακευτικής αγωγής, την εργασιακή εμπειρία στον τεχνολογικό τομέα και την θετική υποστήριξη που λαμβάνουν τα άτομα από την ανώτερη διοίκηση της εταιρίας (Gronsky, 2015).

Τα αποτελέσματα της έρευνας απέδειξαν ότι η εργασία των ατόμων με δυσλεξία, διάσπαση προσοχής και υπερκινητικότητα σε τεχνολογικούς τομείς παρουσιάζει μοναδικές προκλήσεις για τους συμμετέχοντες που έλαβαν μέρος στην έρευνα με αποτέλεσμα να εδραιώνονται επαγγελματικά σε θέσεις τεχνολογικών επαγγελμάτων (Gronsky, 2015). Παρόλα αυτά, οι μεταβαλλόμενες γνώσεις και η ύπαρξη καινοτομιών στον τομέα της τεχνολογίας δημιουργεί αρκετά προβλήματα στα συγκεκριμένα άτομα. Ειδικότερα, τα άτομα με δυσλεξία, διάσπαση προσοχής και υπερκινητικότητα αποδείχθηκε μέσω της έρευνας ότι χρειάζεται να διαθέσουν περισσότερο χρόνο στην υλοποίηση μιας εργασίας, δυσκολεύονται να συγκεντρωθούν σε εργασίες και αρκετές φορές αδυνατούν να απασχοληθούν επαγγελματικά για μεγάλο χρονικό διάστημα στις εταιρίες. Επιπλέον, σημαντικό εύρημα της έρευνας αποτέλεσε η ανησυχία των συμμετεχόντων να εκμυστηρευτούν την μαθησιακή τους αναπηρία στους συναδέλφους τους και ιδιαίτερα στην διοίκηση. Το συγκεκριμένο δίλλημα πηγάζει από προηγούμενες αρνητικές εργασιακές εμπειρίες και τον προσωπικό φόβο των συμμετεχόντων για την εμφάνιση εμποδίων στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία λόγω της ειδικής μαθησιακής αναπηρίας τους (Gronsky, 2015).

Τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνονται από την έρευνα των Painter, Prevatt & Theresa (2008), στην οποία συμμετείχαν 81 άτομα με διάσπαση προσοχής και

υπερκινητικότητα με στόχο την αξιολόγηση του βαθμού δυσκολίας βελτίωσης της σταδιοδρομίας εξαιτίας της διάσπασης προσοχής. Η έρευνα αποδεικνύει ότι τα συμπτώματα της διάσπασης προσοχής και υπερκινητικότητας δημιουργούν αρνητικές πεποιθήσεις για την βελτίωση του ατόμου στον εργασιακό τομέα, σύγχυση στην λήψη αποφάσεων, άγχος, δέσμευση και ενδο-εργασιακές συγκρούσεις (Painter, Prevatt & Theresa ,2008).

1.5.6 Μέγεθος επιχείρησης

Σύμφωνα με την Σύσταση Επιτροπής της 6^{ης} Μαΐου 2003 που βρίσκεται σε ισχύ από το 2005 (2003/361/EK), σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων αποσαφηνίζονται οι ορισμοί και η κατηγοριοποίηση των επιχειρήσεων ανάλογα με το πλήθος του εργατικού δυναμικού που απασχολεί. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζονται οι εξής κατηγορίες επιχειρήσεων:

- Οι πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις αποτελούνται από λιγότερους των 250 υπαλλήλων και ο ετήσιος κύκλος εργασιών δεν υπερβαίνει τα 50 ευρώ ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 43 εκατομμύρια ευρώ.
- Ως μικρή επιχείρηση θεωρείται η επιχείρηση που στο εργασιακό δυναμικό της εντάσσονται λιγότεροι από 50 εργαζόμενοι και της οποίας ο ετήσιος κύκλος εργασιών ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 10 εκατομμύρια ευρώ.
- Πολύ μικρή επιχείρηση ορίζεται η επιχείρηση, η οποία απασχολεί λιγότερους από 10 υπαλλήλους και της οποίας ο ετήσιος κύκλος εργασιών ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 2 εκατομμύρια ευρώ.
- Ως μεσαία, ορίζεται η επιχείρηση που εντάσσει στο εργασιακό δυναμικό της λιγότερους από 250 υπαλλήλους και της οποίας ο κύκλος εργασιών δεν υπερβαίνει

τα 50 εκατ. ευρώ ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 43 εκατ.

Ευρώ

- Τέλος, μεγάλη επιχείρηση ονομάζεται η επιχείρηση που απασχολεί περισσότερους από 250 εργαζομένους και της οποίας ο κύκλος εργασιών υπερβαίνει τα 50 εκατ. ευρώ ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού υπερβαίνει τα 43 εκατ. ευρώ.

Μέσω ερευνών έχει αναδειχθεί η άποψη ότι οι εργοδότες που διαχειρίζονται μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις αναπτύσσουν θετική στάση όσον αφορά την πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία στον εργασιακό χώρο καθότι διατίθενται μεγαλύτερος αριθμός προσφερόμενων θέσεων εργασίας και οικονομικών πόρων (Rimmerman, 1998). Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνα των Greenan, Mingchang & Black, (2002) στην οποία έλαβαν μέρος 250 εργοδότες της Ιντιάνα, αναδείχθηκε ότι το μέγεθος της επιχείρησης φάνηκε να παίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική απορρόφηση των ατόμων με αναπηρία καθώς, οι μικρές επιχειρήσεις αποδείχθηκε ότι έχουν ανάγκη από εργαζόμενους εργασιακά προικισμένους, με δυνατότητες και ισχυρή εκπαίδευση.

Η έρευνα των Cheng Chi και Hailin Gu (2005), επαληθεύει το παραπάνω εύρημα, καθώς ανέδειξε ότι οι εργοδότες των μεγαλύτερων εστιατορίων διατηρούσαν θετικότερη στάση στην πρόσληψη των ατόμων με αισθητηριακές διαταραχές σε σχέση με τα εστιατόρια μικρότερης έκτασης. Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες των μεγάλων σε έκταση επιχειρήσεων θεωρούσαν ότι τα άτομα με αισθητηριακές διαταραχές δεν διέθεταν προβλήματα όσον αφορά την εργασιακή απόδοση, το μέγεθος της επίβλεψης και την απαιτούμενη εκπαίδευση. Επιπλέον, διαφάνηκε ότι οι εργοδότες των μεγαλύτερων σε έκταση εστιατορίων δεν ανησυχούσαν ιδιαίτερα για το κόστος προσαρμογής του χώρου.

Σε αντίθεση με τα παραπάνω, σε έρευνα των An και συνεργατών (2011), οι εργοδότες των μεγάλων επιχειρήσεων, οι οποίες απασχολούσαν πάνω από 501 εργαζομένους διαφωνούσαν όσον αφορά την πρόσληψη των ατόμων με ψυχιατρικές

ασθένειες. Αντίθετα, οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν λιγότερους από 200 εργαζομένους, παρουσίαζαν λιγότερες αντιρρήσεις όσον αφορά την πρόσληψη. Επιπλέον, αποδεικνύεται ότι στις μικρές επιχειρήσεις εξαλείφεται το ενδεχόμενο του στιγματισμού καθώς οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα να επικοινωνούν μεταξύ τους ενώ στις μεγάλες επιχειρήσεις δεν είναι εφικτή η δημιουργία κοινωνικών επαφών μεταξύ των συναδέλφων.

1.5.7 Προσβασιμότητα του εργασιακού χώρου, κόστη και προγράμματα

Ο όρος «πρόσβαση» αναφέρεται στο δικαίωμα συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Η πρόσβαση αφορά την ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στις κοινωνικές δεξιότητες είτε στα υλικά αγαθά (πχ κτίρια, εγκαταστάσεις) είτε σε υπηρεσίες, διαδικασίες και άυλα αγαθά. Ειδικότερα, ο όρος αναφέρεται στο δικαίωμα του ατόμου με ή χωρίς αναπηρία στην πρόσβαση στην εργασία, στην εκπαίδευση, στην συμμετοχή στον αθλητισμό, στην ενημέρωση, στην αναψυχή κτλ. (Χριστόφη, 2013). Εν συνεχεία, η «προσβασιμότητα» αποτελεί την διαδικασία παροχής ισότιμης και αυτόνομης πρόσβασης σε κάθε είδους υπηρεσία ή αγαθό. Ειδικότερα, αναφέρεται στην δυνατότητα πρόσβασης των ατόμων με ή χωρίς αναπηρία στις υποδομές, στο γενικότερο περιβάλλον, στις υπηρεσίες, στους εξοπλισμούς και στα αγαθά (Χριστόφη, 2013).

Στο άρθρο 9 με τίτλο «Προσβασιμότητα» της νέας Σύμβασης για τα Δικαιώματα των ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ) του ΟΗΕ (Δεκέμβριος 2006), γίνεται ειδική αναφορά στην προσβασιμότητα των ατόμων με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, η Σύμβαση επιβάλλει τη δημιουργία προσβάσιμων δεδομένων στο φυσικό περιβάλλον, στις μεταφορές, στην πληροφόρηση, στην επικοινωνία, στις τεχνολογίες και στην πληροφορική. Σύμφωνα με το άρθρο 9 «Προσβασιμότητα» τα εμπόδια οφείλουν να περιοριστούν στα κτίρια, στις μεταφορές, σε εξωτερικές και εσωτερικές υποδομές, στις υπηρεσίες, στους χώρους

εργασίας, στην κατοικία, στις υποδομές υγείας (Ε.Σ.Α με Α., 2008· Περιφερειακό Κέντρο πληροφόρησης των Ηνωμένων Εθνών, 2018).

Παρόλη την νομοθεσία, σε έρευνα της Ε.Σ.Α. με Α. που πραγματοποιήθηκε το 2008, ερωτήθηκαν 1.386 άτομα διαφόρων τύπων αναπηριών σχετικά με την ικανοποίησή τους όσον αφορά τις δημόσιες υποδομές. Στην έρευνα 45,2% του πληθυσμού απάντησε ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένο, το 30,6% απάντησε ότι είναι μέτρια ικανοποιημένο. Τέλος, όσον αφορά την πρόσβαση στις δημόσιες και δημοτικές υπηρεσίες το 39,5% και το 35,4% απάντησαν ότι είναι μέτρια ή καθόλου ικανοποιημένοι (Αθανασιάδης, 1994· Ε.Σ.Α με Α., 2008).

Σε έρευνα των Ta, Wah και Leng (2011) διερευνήθηκε η προοπτική των εργοδοτών όσον αφορά την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία στα βόρεια κράτη της Χερσονήσου της Μαλαισίας. Ωστόσο, μέσω της έρευνας έγινε η προσπάθεια εντοπισμού των ανασταλτικών παραγόντων πρόσληψης ενός ατόμου με αναπηρία. Η έρευνα απέδειξε ότι αρκετές βιομηχανίες τάχθηκαν υπέρ της πρόσληψης ατόμων με αναπηρία. Παρόλα αυτά, η πλειοψηφία δήλωσε ότι δεν διαθέτουν πολιτικές αντιμετώπισης εργασιακών ζητημάτων και το επιχειρησιακό τους περιβάλλον χαρακτηρίζεται ως μη προσβάσιμο για τα άτομα με αναπηρία. Επιπλέον, οι εργοδότες επισήμαναν ότι νιώθουν ανησυχία όσον αφορά το κόστος που συνεπάγεται η πρόσληψη και η εκπαίδευση ενός ατόμου με αναπηρία.

Όσον αφορά τα διάφορα προγράμματα χρηματοδότησης από το δημόσιο, αποτελούν σημαντικό κίνητρο για την επαγγελματική ένταξη και αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Έτσι, σημαντικό σημείο της πρόσληψης αποτελεί η γνώση των παρεχόμενων προγραμμάτων (Cohen, Butterworth, Gilmore, & Metzel, 2003). Τα χαρακτηριστικά των υψηλής απόδοσης κρατικών εφαρμογών περιλαμβάνουν α) ευέλικτες

πολιτικές απασχόλησης β) χρήση ευέλικτων προγραμμάτων χρηματοδότησης που στοχεύουν στην ομαλή ένταξη του κάθε ατόμου ξεχωριστά γ) πολλαπλές πηγές χρηματοδότησης και χρήση των κατάλληλων προγραμμάτων δ) δημιουργία κινήτρων στις επιχειρήσεις για την πρόσληψη ατόμου με αναπηρία ε) χρήση δεδομένων για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της προόδου και του επιδιωκόμενου στόχου (Cohen, Butterworth, Gilmore, & Metzel, 2003).

Σε έρευνα των Ζήση και Χτούρη (2004) ερευνήθηκαν οι στάσεις και οι προθέσεις 102 επιχειρήσεων όσον αφορά την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία στις περιοχές της Μυτιλήνης και της Χίου. Σημαντικό εύρημα της έρευνας αποτέλεσε το γεγονός ότι 88 από τους 120 εργοδότες δήλωσαν ότι είχαν μη επαρκής ενημέρωση για τα προγράμματα που παρέχει ο ΟΑΕΔ σχετικά με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία. Ωστόσο, 58 εργοδότες δήλωσαν ότι η επιδότηση του ΟΑΕΔ θα αποτελούσε κίνητρο ενώ οι 44 εκδήλωσαν αρνητισμό απέναντι στα προγράμματα. Εν συνεχεία, 86 εργοδότες είχαν θετική στάση όσον αφορά την διευθέτηση του χώρου προκειμένου να βελτιωθεί η πρόσβαση του ατόμου με αναπηρία. Ωστόσο, έντεκα εργοδότες ζήτησαν περισσότερη ενημέρωση σε θέματα αναπηρίας και 2 εξέφρασαν την δυσαρέσκειά τους όσον αφορά τα ισχύοντα κίνητρα τονίζοντας ότι θα πρέπει να δοθούν περισσότερες ενισχύσεις στις επιχειρήσεις προκειμένου να προβούν σε προσλήψεις ατόμων με αναπηρία.

Τέλος, το 2008 το Κογκρέσο πρότεινε τον Νόμο ADA Amendments Act (Νόμος περί τροποποιήσεων της απασχόλησης ατόμων με αναπηρία), ο οποίος αποτέλεσε μία ανανέωση του Αμερικάνικου Νόμου του 1990 περί απασχόλησης ατόμων με αναπηρία (Americans with Disabilities Act- ADA). Ο Νόμος του 2008 σχεδιάστηκε προκειμένου να αποδίδεται λιγότερη έμφαση του εργοδότη στην εξειδίκευση και στις ικανότητες που διαθέτει το άτομο με αναπηρία για την κάλυψη της εργασιακής θέσης. Έτσι, το 2017 διεξήχθη η έρευνα των Callie και συνεργατών (2017), προκειμένου να διερευνηθεί η

ύπαρξη εργασιακών διακρίσεων στα άτομα με οπτική αναπηρία μετά την θέσπιση του ανανεωμένου Αμερικάνικου Νόμου του 2008. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία αυξήθηκε κατά 5% μετά την θέσπιση του Νόμου. Επιπλέον, μέσω της έρευνας αποδείχθηκε ότι η έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των ατόμων με οπτική αναπηρία, ο φόβος για την νομική και οικονομική ευθύνη που προκαλεί η πρόσληψη και τέλος το κόστος της παροχής καταλυμάτων και δημιουργίας προσβάσιμου εργασιακού χώρου αποτελούν ανασταλτικούς παράγοντες για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία.

1.6 Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

1.6.1 Βασικές έννοιες – Ορισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EEK) αποτελεί μια οργανωμένη εκπαιδευτική προσπάθεια, η οποία απευθύνεται σε μαθητές με διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματικές φιλοδοξίες. Βασικός στόχος της Επαγγελματικής εκπαίδευσης και Κατάρτισης είναι η δημιουργία ενός εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, το οποίο θα εφαρμόσει τις ικανότητές του στο επαγγελματικό πλαίσιο. Ωστόσο, η διάρθρωση της EEK ποικίλει ανάλογα με τη χώρα που εφαρμόζεται, το οικονομικό υπόβαθρο και την ανάπτυξη της (Sandirasegaran, Sutermaster, Volz & Mehta, 2016).

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία έχουν διατυπωθεί αρκετές απόψεις, οι οποίες υποστηρίζουν την ύπαρξη διαφορετικής σημασιολογικής έννοιας των ορισμών Επαγγελματική Εκπαίδευση και Επαγγελματική Κατάρτιση. Πιο συγκεκριμένα, ο Brackhane (1996) χαρακτηρίζει την Επαγγελματική Κατάρτιση ως υποσύνολο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης ενώ ο Διαμαντόπουλος (1999) υποστηρίζει ότι δεν υπάρχει διαφορά στις δύο έννοιες καθώς θεωρούνται ταυτόσημες. Σύμφωνα με τον Ζερβό (2004) στην σημερινή εποχή η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση αφορά στην προετοιμασία του ατόμου για το επάγγελμα που έχει επιλέξει ενώ οι δύο αυτές έννοιες

είναι συνυφασμένες με την ικανότητα του ατόμου να προσαρμόζεται στα εκάστοτε δεδομένα του επαγγελματικού τομέα τον οποίο καλείται να ακολουθήσει.

Συγκεκριμένα, όσον αφορά στα άτομα που αντιμετωπίζουν κάθε είδους αναπηρία, η σημασία της επαγγελματικής κατάρτισης αποτελεί επιτακτική ανάγκη καθώς ενέχει ο κίνδυνος δίχως αυτή να παραμείνει το άτομο οικονομικά ανενεργό το οποίο επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις στην εξέλιξή του (Πολυχρονοπούλου, 1991). Η επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με ειδικές ανάγκες αποτελεί σημαντική μεταβλητή της κοινωνικής ενσωμάτωσής τους και της ανεξάρτητης διαβίωσης καθώς διαμορφώνουν ένα σταθερό κοινωνικό δίκτυο (Pallisera, Fullana, Puyaltó και Vilà, 2016).

Απώτερος στόχος της επαγγελματικής εκπαίδευσης σύμφωνα με τον Ζερβό (2004) είναι:

- Η προετοιμασία του ατόμου σε επίπεδο θεωρητικών γνώσεων για το επάγγελμα που έχει επιλέξει
- Η πρακτική άσκηση με σκοπό την καλλιέργεια και βελτίωση των ατομικών δεξιοτήτων
- Η ενημέρωση του εκπαιδευόμενου αναφορικά με το εργασιακό πλαίσιο και τη δεοντολογία του εκάστοτε επαγγελματικού κλάδου
- Η τοποθέτηση του ατόμου σε θέση εργασίας που είναι σύμφωνη με τις ικανότητες και τις δεξιότητες που διαθέτει ώστε να μπορεί να ανταπεξέλθει επαρκώς.

Η επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση προσφέρει την δυνατότητα επιλογής στα άτομα και αυξάνει την επιχειρησιακή ανταγωνιστικότητα. Το 2013 η νομοθεσία που αφορά τα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Νόμος 4186/2013 (ΦΕΚ 193/τ.Α'/17-9-2013) «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», υποστηρίζει τη σημαντικότητα της ΕΕΚ στο σχολικό περιβάλλον καθώς και της επαγγελματικής επιμόρφωσης εντός του χώρου εργασίας. Μέσω της ΕΕΚ και της παροχής δυνατοτήτων για μαθητεία μεταλαμπαδεύονται στους μαθητές γνώσεις που συμβάλλουν

στην αναβάθμιση των επαγγελματικών προοπτικών. Ωστόσο, η συνεχής επικοινωνία μεταξύ του χώρου εργασίας των ατόμων και του χώρου προώθησης της ΕΕΚ, αποτελεί βασική προϋπόθεση αντίληψης και γνωστοποίησης των αναγκών της αγοράς εργασίας. Ως επί τα πλείστον, οι επιχειρήσεις οφείλουν να αντιληφθούν την σημαντικότητα της εκπαίδευσης των νέων, η οποία μπορεί να χαρακτηριστεί ως επαγγελματική επένδυση. Ωστόσο, η βελτίωση της ισορροπίας ανάμεσα στα επαγγελματικά καθήκοντα και τα προσόντα/ πτυχία ωφελεί τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2003).

Επιπλέον, το έντονα μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον που σχετίζεται με την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας απαιτεί την αλλαγή της ποιότητας και της κατάρτισης των ειδικών επαγγελματικής κατάρτισης. Οι ειδικοί οφείλουν να διαθέτουν ειδικές επαγγελματικές γνώσεις και ιδιότητες με σκοπό να εξασφαλίζουν την ανταγωνιστικότητα και την επαγγελματική κινητικότητα. Με βάση τις συγκεκριμένες μεταβλητές ο εκσυγχρονισμός του σύγχρονου συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης των εκπαιδευτικών κρίζεται σημαντική (Fedorov & Tretyakova, 2016).

1.6.2 Επαγγελματική εκπαίδευση και Κατάρτιση ατόμων με αναπηρίες

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (WHO), δίνει μεγάλη βαρύτητα στον ιατρικό, κοινωνικό, εκπαιδευτικό και ψυχολογικό τομέα των ατόμων με αναπηρία καθότι η φιλοσοφία του στοχεύει στην κατάρτιση, την εκπαίδευση και στην ανάπτυξη των λειτουργικών δεξιοτήτων (Fahmi, 2001). Η συγκεκριμένη λειτουργική φιλοσοφία της αποκατάστασης χαρακτηρίζεται ως κοινωνική ευθύνη με αποτέλεσμα να απαιτείται η ομαδική υποστήριξη και συνεργασία από κοινωνικής πλευράς (Fahmi, 2001). Ωστόσο, τοποθετείται στο προσκήνιο η αντίληψη ότι τα άτομα με αναπηρία οφείλουν να είναι κοινωνικά αποδεκτά και να εργάζονται προκειμένου να προσφέρονται οι μεγαλύτερα δυνατές επαγγελματικές ευκαιρίες προερχόμενες από το κατάλληλο επαγγελματικό

περιβάλλον. Η προστασία της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία αποτελεί ένα είδος κοινωνικής ασφάλισης και προωθεί την προσαρμογή του ατόμου σε διάφορα κοινωνικά πλαίσια εξαιρώντας την οποιαδήποτε αναπηρία του (Fahmi, 2001).

Στις σημερινές μεταμοντέρνες κοινωνίες ο αγώνας για ισότητα αντικατοπτρίζει την ανάγκη των ατόμων για ισότιμη μεταχείριση, για την ανάπτυξη των ατομικών δυνατοτήτων και για την παροχή ίδιων τυπικών ευκαιριών. Ωστόσο, στην περίπτωση των ατόμων με κινητικές, αισθητηριακές, πνευματικές και πολλαπλές αναπηρίες ο αγώνας είναι αρκετά δύσκολος και απαιτεί την λήψη εξωτερικής βοήθειας. Η δυσκολία έγκειται στο γεγονός ότι η κοινωνία εστιάζει την προσοχή στο πρόβλημα που φέρει το άτομο με αναπηρία δίχως να εμβαθύνει στις δυνατότητές του. Ωστόσο, αν και η αναπηρία εμποδίζει και επιβραδύνει την ανάπτυξη σε ορισμένους σημαντικούς για το άτομο τομείς (όπως πχ. η μάθηση, οι κοινωνικές σχέσεις, η προσοχή κτλ.) δεν εμποδίζει την αυτόνομη ανάληψη δράσης, επιλογών και αποφάσεων (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2003).

Η επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί μέρος της συνεχούς εκπαιδευτικής αποκατάστασης και αποτελεί κυρίαρχη ανάγκη των ατόμων με σωματικές, αισθητηριακές και συναισθηματικές αναπηρίες (Shaista & Razzak, 2015). Στόχος της επαγγελματικής κατάρτισης των ατόμων με αναπηρία αποτελεί η παροχή κατάλληλων εφοδίων προκειμένου το άτομο να εξασκήσει τις δυνατότητές του και να τις εφαρμόσει στην κατάλληλη εργασία, η οποία να συνάδει με τις επαγγελματικές δυνατότητες του ατόμου. Όσον αφορά την πρώιμη Εκπαίδευση των μαθητών στις ΗΠΑ χρησιμοποιείται συχνά ο όρος «πρακτική εκπαίδευση». Ο συγκεκριμένος όρος τονίζει ότι η επαγγελματική εξέλιξη οφείλει να συμβαδίζει με τις αρχές εκπαίδευσης των ενηλίκων καθότι αποτελεί δομημένη διαδικασία, η οποία συνδέει την θεωρία επαγγελματικής κατάρτισης με την πρακτική εφαρμογή (Naecy & Naccira 2011 αναφορά στο Mischo, Wahl, Strohmmer &

Wolf, 2013). Πιο συγκεκριμένα, η επαγγελματική κατάρτιση επικεντρώνεται στις ικανότητες των ατόμων με αναπηρία προκειμένου να επιτευχθεί η ανεύρεση εργασίας που το άτομο θα νιώθει χρήσιμο και παραγωγικό και να ενταχθεί στο κοινωνικό πλαίσιο (Shaista & Razzak, 2015).

Ωστόσο, οι κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές που εμφανίζονται στη σύγχρονη εποχή έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση μεγάλων ποσοστών ανεργίας, υπερκορεσμού ορισμένων επαγγελμάτων, δημογραφικές αλλαγές και ένδειξη μεγάλου ενδιαφέροντος στην ποιότητα της εργασίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1994). Ως αποτέλεσμα, η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης και επαγγελματικού προσανατολισμού αποτελεί επιτακτική ανάγκη του σύγχρονου εκπαιδευτικού συστήματος καθώς μέσω της συμβουλευτικής επιτυγχάνεται α) η αντιμετώπιση των επαγγελματικών δυσκολιών που συνδέονται με την επιλογή επαγγέλματος β) προάγεται η συνειδητοποίηση των προσδοκιών και των ικανοτήτων του ατόμου και εμφανίζεται η ύπαρξη συμφωνίας ή ασυμφωνίας των επιλογών (Τζέπογλου, 1997·Daniels, 1987).

Σύμφωνα με τους ερευνητές Shaista και Razzak (2015) τα τυποποιημένα κριτήρια επιλογής προγραμμάτων σπουδών επαγγελματικής κατάρτισης απουσιάζουν από το σχολικό πλαίσιο. Ωστόσο, αν και υπολογίζεται ότι περίπου το 10% του παγκόσμιου πληθυσμού διαθέτει κάποιου είδους αναπηρία, οι συγκεκριμένες ομάδες έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε επίσημες εκπαιδευτικές ευκαιρίες (United Nations, 2013). Επιπλέον, τα ειδικά σχολεία δεν διατηρούν αρχείο στο οποίο να αντλούνται πληροφορίες για την επαγγελματική σταδιοδρομία των μαθητών με αναπηρία. Ωστόσο, ένα μικρό ποσοστό αποφοίτων των ειδικών σχολείων λαμβάνουν θέσεις εργασίας ενώ μεγάλο ποσοστό μαθητών εγκαταλείπει το σχολείο με αποτέλεσμα να μην λαμβάνει την επαγγελματική κατάρτιση και συνεπώς να μην βιώνει την επαγγελματική αποκατάσταση (Shaista & Razzak, 2015).

1.6.3 Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα

Η Ελλάδα σε αντίθεση με τα υπόλοιπα Ευρωπαϊκά κράτη παρουσιάζει έλλειψη ισοτιμίας όσον αφορά την αντιμετώπιση των ατόμων με αναπηρία. Τα προγράμματα εκπαίδευσης, απασχόλησης, οι κοινωνικές υπηρεσίες και συνεπώς οι κρατικές υποδομές αποτελούν την πρωταρχική πηγή ανάπτυξης του προβλήματος (Σκορδίλης, 2003). Ακόμα και στην Εκπαίδευση, τα άτομα με αναπηρίες δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα καθώς υπάρχει ο διαχωρισμός σχολείων τυπικής και μη τυπικής ανάπτυξης με αποτέλεσμα προσπάθεια για την εύρεση του βέλτιστου περιβάλλοντος για τους μαθητές με αναπηρία να απουσιάζει (Naey & Naccra, 2011 αναφορά στο Mischo, Wahl, Strohmmer & Wolf, 2013).

Στο σύνολο των βαθμίδων τυπικής και μη τυπικής επαγγελματικής κατάρτισης προβλέπεται και δυνατότητα φοίτησης ατόμων με ειδικές ανάγκες. Συγκεκριμένα, προβλέπεται η δυνατότητα ίδρυσης ειδικών δομών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γυμνάσια – Λύκεια Ειδικής Αγωγής), και πειραματικά σχολεία επαγγελματικής κατάρτισης και ειδικής αγωγής. Επιπρόσθετα ιδρύονται δημόσια και ιδιωτικά ΙΕΚ ειδικής αγωγής ενώ θεσμοθετούνται και προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και ένταξης για άτομα με ειδικές ανάγκες (CEDEFOP, 2014).

Για την δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση σύμφωνα με τον Νόμο 3699/2008 (ΦΕΚ 199/Α'/2.10.2008) «Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες», ορίζονται τα ειδικά επαγγελματικά Γυμνάσια και Λύκεια στα οποία η φοίτηση διαρκεί πέντε και τέσσερα έτη αντίστοιχα καθώς και τα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΕΕΚ), στα οποία η φοίτηση διαρκεί πέντε έως οκτώ έτη. Επισημαίνεται ότι η έκτη τάξη των ΕΕΕΕΚ λειτουργεί ως τάξη επαγγελματικής εξειδίκευσης με σκοπό τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων των μαθητών και την εξοικειώσή τους στο εργασιακό περιβάλλον. Σύμφωνα

με τον Ν. 3699/2008 (ΦΕΚ 199/Α'/2.10.2008) «Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες» τα ειδικά επαγγελματικά λύκεια και οι ειδικές επαγγελματικές σχολές είναι ισότιμα με τα επαγγελματικά λύκεια και με τις επαγγελματικές σχολές τυπικής εκπαίδευσης και παρέχουν ισότιμα επαγγελματικά δικαιώματα στους αποφοίτους τους.

Ωστόσο, λόγω των συνεχών αλλαγών και απαιτήσεων στο ελληνικό εκπαιδευτικό και εργασιακό πλαίσιο, ο Ν. 4186/2013 (ΦΕΚ 193/Α/17-9-2013) «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», μετατρέπει τα ΤΕΕ Α και Β βαθμίδας, τα οποία είχαν οριστεί ως τεχνικά επαγγελματικά εκπαιδευτήρια σύμφωνα με τον Ν. 2817/14-03-2000 (ΦΕΚ 78/Α/14-3-2000) «Εκπαίδευση ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις», σε Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια (ΕΕΓ) και Ειδικά Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΕΛ). Οι υφιστάμενοι τομείς επαγγελματικής εκπαίδευσης των ΕΕΓ και ΕΕΛ αφορούν σε ένα μεγάλο εύρος ειδικοτήτων όπου ενδεικτικά αναφέρονται ο Οικονομικός – Διοικητικός κλάδος, Ηλεκτρολογία – Μηχανολογία, Γεωπονία-Δασολογία καθώς και ειδικότητες Υγείας και Πρόνοιας. Σημαντικό έργο επιτελούν και τα αντίστοιχα Γραφεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού που λειτουργούν στα Γραφεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ειδικής Αγωγής και σε ορισμένα ΕΕΕΕΚ.

1.7 Προγράμματα Απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων με αναπηρία

1.7.1 Ο.Α.Ε.Δ.

Ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), αποτελεί νομικό πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΟΑΕΔ(α), 2018). Σκοπός του Οργανισμού αποτελεί η ένταξη του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας, η καταπολέμηση της ανεργίας, η παροχή ασφαλιστικών δικαιωμάτων και παροχών στον πολίτη, η εφαρμογή Συμβουλευτικής υποστήριξης και η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Επιπλέον, ο ΟΑΕΔ, αποτελεί κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, καθώς βασικός στόχος της υπηρεσίας αποτελεί η προώθηση της απασχόλησης και η επαγγελματική εκπαίδευση σε συνδυασμό με την πρακτική άσκηση (ΟΑΕΔ(α), 2018).

Επιπλέον, η υπηρεσία του ΟΑΕΔ, συμμετέχει σε εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων και εναρμονίζεται με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της χώρας βασιζόμενη στις εντολές του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Κύριο μέλημα της υπηρεσίας του ΟΑΕΔ αποτελεί η στήριξη των ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων των οποίων η είσοδος στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται δύσκολη. Επίσης, οι Εξειδικευμένοι Εργασιακοί Σύμβουλοι απασχολούνται σε όλες τις Υπηρεσίες Απασχόλησης του ΟΑΕΔ και παρέχουν Υποστηρικτικές Υπηρεσίες. Πιο συγκεκριμένα, στις ευπαθείς ομάδες ανήκουν (ΟΑΕΔ,2010) :

- Τα άτομα με αναπηρία (ποσοστό 50% και άνω)
- Τα εξαρτημένα άτομα από ουσίες

- Οι αποφυλακισμένοι
- Νέοι σε κοινωνικό κίνδυνο και ανήλικοι παραβάτες
- Τα άτομα με πολιτισμικές και γλωσσικές διαφορές
- Οι μετανάστες
- Οι πρόσφυγες
- Οι Παλιννοστούντες
- Οι μονογονεϊκές οικογένειες

Η οργάνωση και υλοποίηση των προγραμμάτων που παρέχονται στις παραπάνω ομάδες αποτελεί αρμοδιότητα της Διεύθυνσης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων, η οποία αποτελεί Διοικητική μονάδα. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες καλύπτουν:

- Επαγγελματικό Προσανατολισμό
- Συμβουλευτική και Στήριξη
- Παραπομπή και τοποθέτηση σε ειδικά κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης
- Επαγγελματική Τοποθέτηση
- Ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου μέσω υλοποίησης προγραμμάτων
- Συνεργασία με διάφορους φορείς σε Εθνικό και Διακρατικό επίπεδο

Επιπλέον, ο οργανισμός ΟΑΕΔ διαθέτει δύο Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης ατόμων με αναπηρία, τα οποία πλαισιώνονται από έμπειρο ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό και διαθέτει εργαστήρια. Ένα από τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης αποτελεί η Πρότυπη Βιομηχανική Μονάδα ΟΑΕΔ που βρίσκεται στη Λακκιά Θεσσαλονίκης. Το δεύτερο τμήμα είναι η Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης ΑμεΑ Αθηνών στο Γαλάτσι. Επίσης λειτουργούν δυο τμήματα κατάρτισης για τυφλούς στις εγκαταστάσεις του «Φάρου Τυφλών» :α. Πηλοπλαστική –κεραμικά τουριστικά β. Νέες τεχνολογίες – εκμάθηση

Ηλεκτρονικού Υπολογιστή και διοικητική υποστήριξη (ΟΑΕΔ(β),2018). Στα τμήματα φοιτούν μαθητές με:

- βαριά, μέτρια, ελαφριά νοητική αναπηρία καθώς και με οριακή νοημοσύνη,
- διάχυτες αναπτυξιακές διαταραχές (φάσμα αυτισμού),
- ψυχικές διαταραχές
- ειδικές μαθησιακές δυσκολίες,
- σύνδρομο ελλειμματικής προσοχής με ή χωρίς υπερκινητικότητα,
- γενετικά σύνδρομα που συνδέονται με νοητική αναπηρία (Σύνδρομο Down, Prader Willi κ.ά.),
- σύνθετες γνωστικές συναισθηματικές και κοινωνικές δυσκολίες και παραβατική συμπεριφορά
- μαθητές που έχουν πέσει θύματα ενδοοικογενειακής βίας, κακοποίησης και παραμέλησης

Η φοίτηση στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΟΑΕΔ κυμαίνονται από 25 μέχρι 260 ώρες ανάλογα με το εκπαιδευτικό αντικείμενο που διδάσκεται. Η Διεύθυνση Επαγγελματικής Κατάρτισης εκδίδει την εγκύκλιο στην οποία αναφέρεται ο τρόπος επιλογής των υποψηφίων και τα δικαιολογητικά που οφείλουν να προσκομίσουν οι μαθητές (ΟΑΕΔ(β),2018).

1.7.2 Κάρτα Ανεργίας για τα άτομα με αναπηρία και η χρησιμότητά της

Για την έκδοση της κάρτας ανεργίας των ατόμων με αναπηρία απαιτείται η προσκόμιση ορισμένων δικαιολογητικών (ΟΑΕΔ(γ)- Κάρτα ανεργίας ΑΜΕΑ και η χρησιμότητά της, 2018):

- Η απόφαση της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής του ΙΚΑ σύμφωνα με τον Νόμο Ν. 2643/98 (ΦΕΚ 220 τεύχος Α') « Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», με την οποία να πιστοποιείται το ποσοστό αναπηρίας άνω του 50%
- Αστυνομική Ταυτότητα
- ΑΦΜ υποψηφίου

Η προσκόμιση των δικαιολογητικών απαιτείται να γίνει από το ίδιο το άτομο με αναπηρία στο γραφείο Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων. Μέσω της κάρτας Ανεργίας το άτομο με αναπηρία έχει το δικαίωμα συμμετοχής σε προκηρύξεις του Δημοσίου Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ Β 3408 – 18.12.2014) «Διορισμός στο Δημόσιο», στις οποίες η επιτροπή ΑΣΕΠ-ΟΑΕΔ δίνει τη δυνατότητα κατάληψης εργασιακής θέσης από ΑΜΕΑ 3%. Επιπλέον, η κάρτα ανεργίας των ατόμων με αναπηρία δίνει την δυνατότητα κατάληψης εργασιακής θέσης στον ιδιωτικό τομέα μέσω ορισμένων προγραμμάτων (ΟΑΕΔ(γ)- Κάρτα ανεργίας ΑΜΕΑ και η χρησιμότητα της, 2018).

1.7.3 Προγράμματα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας για τα άτομα με αναπηρία από τον ΟΑΕΔ

➤ Πρόγραμμα πλήρους απασχόλησης τετραετούς διάρκειας

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα αφορά στην κάλυψη Νέων Θέσεων Εργασίας, και αποτελεί τριετές πρόγραμμα επιχορήγησης των επιχειρήσεων που απασχολούν άτομα με αναπηρία. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε επιχειρήσεις όπως ορίζονται στο άρθρο 3 του Ν. 4430/2016 (Α' 205) «Κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της» και σε εργοδότες του ιδιωτικού τομέα και δίνει προτεραιότητα στις επιχειρήσεις που απασχολούν έως 50 εργαζομένους μέχρι την ημερομηνία εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Στην περίπτωση της δυνατότητας πλήρους απασχόλησης οι θέσεις που καλύπτονται για το έτος

2017 έως 2021 είναι 2000 άτομα. Η πρόσληψη και απασχόληση των ατόμων αποτελεί το ακριβές οχτάωρο και για 36 μήνες ο ΟΑΕΔ επιδοτεί τις επιχειρήσεις. Όταν η τριετία λήξει ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να απασχολήσει το άτομο άλλους 12 μήνες χωρίς επιχορήγηση. Το ποσό επιχορήγησης ανέρχεται στα 25 ευρώ την ημέρα και υπάρχει η προσαύξηση 1,5 ευρώ αν το άτομο είναι γυναίκα ή άνω των 50 ετών. Ωστόσο, κατά το πέρας του πρώτου 12μηνου, η επιχείρηση επιδοτείται με 300 ευρώ εφάπαξ προκειμένου να υλοποιηθεί η ομαλή προσαρμογή του ατόμου στον εργασιακό χώρο (ΟΑΕΔ(δ),2018).

- ***Πρόγραμμα μερικής απασχόλησης τετραετούς διάρκειας***

Το πρόγραμμα αφορά την επιχορήγηση των επιχειρήσεων για την πρόσληψη και απασχόληση των ατόμων με αναπηρία με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Στην περίπτωση της δυνατότητας μερικής απασχόλησης οι θέσεις που καλύπτονται είναι 100. Η επιχορήγηση της επιχείρησης διαρκεί 36 μήνες και μετά το πέρας αυτών ο εργοδότης οφείλει να απασχολήσει 12 μήνες το άτομο με αναπηρία χωρίς να επιχορηγείται. Το ποσό επιχορήγησης ανέρχεται στα 15 ευρώ για κάθε ημέρα απασχόλησης για 36 μήνες και η ημερήσια απασχόληση οφείλει να είναι το κατώτερο 4 ώρες (ΟΑΕΔ(δ),2018).

- ***Πρόγραμμα Ορισμένου χρόνου Σύμβασης Πλήρους Απασχόλησης***

Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα ο εργοδότης οφείλει να απασχολήσει τους εργαζομένους 4 μήνες το κατώτερο έως 9 μήνες το ανώτερο. Η μίσθωση λογίζεται σε 25 ευρώ την ημέρα και παρέχεται προσαύξηση 1,5 ευρώ αν ο εργαζόμενος είναι γυναίκα ή άνω των 50 ετών (ΟΑΕΔ(δ),2018).

Τα παραπάνω προγράμματα πλήρους και μερικής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία χρηματοδοτούνται από πόρους του ΟΑΕΔ και τον κρατικό προϋπολογισμό για τα άτομα με αναπηρία. Ενδεικτικά, ο προϋπολογισμός του ανωτέρω έργου για τα έτη 2011- 2015 ανερχόταν στα 30.500.000,00 ευρώ και κατανεμήθηκε σε ετήσια βάση ως

εξής: 2011: 4.000.000,00 € 2012: 6.500.000,00 € 2013: 8.900.000,00 € 2014: 7.800.000,00 € 2015: 3.300.000,00 €. Ωστόσο για τα έτη 2017 έως 2021 η μέγιστη δαπάνη θα ανέλθει συνολικά στο ποσό των 39.600.000 ευρώ ως εξής: 2017: 2.000.000 ευρώ, 2018: 5.000.000 ευρώ, 2019: 10.000.000 ευρώ, 2020: 12.000.000 ευρώ, 2021: 10.600.000 ευρώ (Ελληνική Δημοκρατία Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης Γενική Διεύθυνση Εργασίας & Ένταξης στην Απασχόληση- Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Κοινωνικής Συνοχής, 2017).

- ***Πρόγραμμα επιχορήγησης θέσεων εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας για άτομα με αναπηρίες***

Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα εντάσσονται οι επιχειρήσεις που λαμβάνουν μέρος στο ειδικό τριετές πρόγραμμα ενίσχυσης των εργοδοτών με επιχορήγηση καθώς απασχολούν άτομα με αναπηρίες. Στόχος του προγράμματος είναι η διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρία και η προσαρμογή τους στον εργασιακό χώρο (πχ δημιουργία ειδικής τουαλέτας, τοποθέτηση ράμπας κτλ.). Ο ΟΑΕΔ επιχορηγεί τη δαπάνη έως 90% του κόστους για κάθε μία από τις αναγκαίες εργονομικές διευθετήσεις του χώρου. Ωστόσο, η συμμετοχή του ΟΑΕΔ στην δαπάνη δεν πρέπει να υπερβαίνει το ποσό των 2.500 ευρώ για κάθε μία από τις εργονομικές διευθετήσεις του χώρου (Ελληνική Δημοκρατία Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης Γενική Διεύθυνση Εργασίας & Ένταξης στην Απασχόληση- Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και Κοινωνικής Συνοχής, 2017).

- ***Πρόγραμμα Επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών***

Η δημόσια πρόσκληση με αριθμό Απόφασης 20535/751 αφορά το Ειδικό πρόγραμμα Κατάρτισης Προγράμματος Επιχορήγησης 800 Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (Α.με.Α) και στοχεύει στην ενίσχυση της ρευστότητας και της εργασιακής απασχόλησης ανέργων κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Ομάδες στόχου του προγράμματος αποτελούν τα άτομα με αναπηρία, τα απεξαρτημένα άτομα και τα αποφυλακισμένα άτομα. Τα συγκεκριμένα προγράμματα απευθύνεται σε Νέους Ελεύθερους επαγγελματίες, διαρκούν 2 έτη και το ποσό που επιδόθηκε ο ΟΑΕΔ το 2010 ανερχόταν στα 16.600 ευρώ. Το ποσό κατανέμεται ως εξής: Τον πρώτο χρόνο ο νέος επιχειρηματίας καταλαμβάνει το ποσό των 10.800 ευρώ (5000 ευρώ προκαταβολή και 5.800 ευρώ παραχωρούνται σε δύο ισόποσες δόσεις), ενώ τον 2^ο χρόνο ο Νέος επιχειρηματίας καταλαμβάνει το ποσό των 5.800 ευρώ, το οποίο παραλαμβάνει σε 2 εξαμηνιαίες δόσεις.

1.7.4. Η στρατηγική της ΕΕ για άτομα με αναπηρία 2010–2020

Οι στόχοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα άτομα με αναπηρία τα έτη 2010- 2020 περιλαμβάνει συντονισμένες δράσεις οι οποίες αφορούν την βελτίωση της προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία στα αγαθά και τις υπηρεσίες, την προώθηση παροχής υψηλής ποιότητας υπηρεσιών, την προαγωγή της ισότητας και την εξάλειψη των διακρίσεων, την πρόσβαση στην ανοιχτή αγορά της εργασίας, την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, την διεθνή ανάπτυξη και την ευαισθητοποίηση των πολιτών σε θέματα που αφορούν τα άτομα με αναπηρίες και τέλος, την βελτίωση των μέσων χρηματοδότησης που σχετίζονται με την προσβασιμότητα, την προαγωγή της ισότητας και την εξάλειψη των διακρίσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010). Ειδικότερα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τονίζει ότι τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν το δικαίωμα καθορισμού των πολιτικών που αφορούν την επαγγελματική αποκατάσταση ακολουθώντας τα πρότυπα και τις οδηγίες της Ευρώπης, οι οποίες στηρίζουν την ισότητα, την απασχόληση, την προσβασιμότητα, την συμμετοχή, την εκπαίδευση, την υγεία, την κοινωνική προστασία και ένταξη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

1.7.4.1 Το πρόγραμμα PROGRESS

Για την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Ευρώπη 2020», από το 2007 χρηματοδοτούνται έργα που σχετίζονται με την αναπηρία και αφορούν την απασχόληση, την κοινωνική ένταξη, την προστασία, την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, την πολιτική κατά των διακρίσεων, την προαγωγή της ισότητας και της διαφορετικότητας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010). Το πρόγραμμα PROGRESS αποτελεί μηχανισμό συγχρηματοδότησης των Μη Κερδοσκοπικών Οργανώσεων (ΜΚΟ) που σχετίζονται με την αναπηρία σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Επιπλέον, το πρόγραμμα PROGRESS στηρίζει την έρευνα και ανάπτυξη σε τεχνολογικούς τομείς, την επικοινωνία, την προσβασιμότητα, την δυνατότητα μεταφορών, τη δόμηση και οργάνωση του περιβάλλοντος, την εξασφάλιση του βοηθητικού εξοπλισμού και τέλος τα κοινωνικά ζητήματα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

1.8 Θεσμικές και Νομοθετικές Τοποθετήσεις

Βασική νομοθετική τοποθέτηση του Ελληνικού Συντάγματος συνιστά το άρθρο 4, το οποίο θεσμοθετεί την ισότητα των Ελλήνων και Ελληνίδων ενώπιον του Νόμου. Στο συγκεκριμένο άρθρο του Συντάγματος προβάλλονται η αξία της ισότητας καθώς, επίσης, και η αξία των ίσων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των Ελλήνων πολιτών. Ειδικότερα, στο ανωτέρω άρθρο προάγεται η ισότητα των ατόμων με αναπηρία και καθιερώνεται το ρυθμιστικό πλαίσιο αντιμετώπισής τους από το κράτος (Σύνταγμα της Ελλάδος). Σε κάθε περίπτωση το Σύνταγμα αναφέρεται τόσο στα ίδια δικαιώματα των ανθρώπων όσο και στις ίδιες υποχρεώσεις αναφορικά με την εργασία, την κοινωνική ασφάλιση, τις οικονομικές παροχές κτλ. (Λογαράς, 2013).

Εν συνεχεία, το άρθρο 5 παρ. 1. του συντάγματος υποστηρίζει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και της προσωπικής ελευθερίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 5 του Συντάγματος, οποιοσδήποτε διαμένει στην Ελληνική

Επικράτεια, ήτοι και τα άτομα με αναπηρία έχουν το δικαίωμα συμμετοχής στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας υπό την προϋπόθεση οι δράσεις του να μην προσβάλλουν το Σύνταγμα και τα χρηστά ήθη (Σύνταγμα της Ελλάδος).

Όσον αφορά στην διεκδίκηση των πνευματικών αγαθών της Παιδείας, της Τέχνης και της Επιστήμης, το άρθρο 16 παρ. 4, προβλέπει το δικαίωμα συμμετοχής όλων των Ελλήνων στην δωρεάν παιδεία σε όλες τις βαθμίδες των κρατικών εκπαιδευτηρίων. Ωστόσο, ο νόμος προβλέπει την παροχή ειδικής προστασίας και βοήθειας στους μαθητές που έχουν ανάγκη. Ο νόμος παρέχει συνοπτικά στην παρ. 2 τον βασικό σκοπό της παιδείας, ο οποίος περιλαμβάνει την ηθική, πνευματική, επαγγελματική, εθνική και φυσική αγωγή των Ελλήνων προκειμένου οι μαθητές να γίνουν ελεύθεροι και υπεύθυνοι πολίτες.

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 21 του Συντάγματος «περί προστασίας οικογένειας, γάμου, μητρότητας και παιδικής ηλικίας, δικαιωμάτων ατόμων με αναπηρίες» στην παρ. 2 οι ανάπηροι πολέμου και ειρηνικής περιόδου, τα θύματα πολέμου καθώς και οι πάσχοντες από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν το δικαίωμα παροχής ειδικής φροντίδας από το Ελληνικό Κράτος. Σύμφωνα με την παρ. 3, το Κράτος μεριμνά για την υγεία των πολιτών μέσω της θεσμοθέτησης ειδικών μέτρων και αποφάσεων. Ωστόσο σύμφωνα με την παρ. 6, η οποία αναθεωρήθηκε στο ψήφισμα της 6^{ης} Απριλίου 2001 της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, τα άτομα με αναπηρίες προστατεύονται μέσω της λήψης μέτρων τα οποία εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική και κοινωνική ένταξή τους και την συμμετοχή στην οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας (Σύνταγμα της Ελλάδος). Το ανωτέρω άρθρο αναφέρεται στο θεσμό του κοινωνικού κράτους δικαίου και η υλοποίηση των νόμων συνιστά συνταγματική επιταγή (Βασιλείου et al., 2007· Παπακωνσταντίνου, 2012). Ως εκ τούτου και σε συνδυασμό με το άρθρο 4 του Συντάγματος, το οποίο πρεσβεύει την ισότητα των πολιτών απέναντι στον νόμο, γίνεται επιτρεπτό στον νομοθέτη να λάβει τα απαραίτητα μέτρα προστασίας προκειμένου να

διευκολυνθεί η ζωή των ατόμων με αναπηρία και στον επαγγελματικό τομέα (Λογαράς, 2013·Παπακωνσταντίνου, 2012).

Εν συνεχεία, μέσω της θέσπισης του άρθρου 22 του Συντάγματος «Προστασία της Εργασίας», κατοχυρώνεται το δικαίωμα των Ατόμων με Αναπηρίες στην επαγγελματική ένταξη και εργασία. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 22 όλοι οι πολίτες που εργάζονται ανεξαιρέτως φύλου και άλλων διακρίσεων διεκδικούν το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία. Σε συνδυασμό με τα ανωτέρω η παρ. 5 επιτάσσει την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων σύμφωνα με τους ορισμούς της Νομοθεσίας (Σύνταγμα της Ελλάδος). Ως επί το πλείστον, το άρθρο 22 του Συντάγματος, ρυθμίζει την παροχή της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις απολαβές των εργαζομένων, την εργασιακή επιμόρφωση και πλαισιώνει το νομοθετικό καθεστώς επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρίες.

Συμπερασματικά, το Ελληνικό Σύνταγμα ακολουθεί το κοινωνικό μοντέλο για την αναπηρία και ενστερνίζεται τις νομοθεσίες και τα προοδευτικά Συντάγματα άλλων χωρών. Η Ελληνική Πολιτεία οφείλει να εκσυγχρονίζει την νομοθεσία της όσον αφορά στα άτομα με αναπηρίες και να την προσαρμόζει με τις εκάστοτε ανάγκες της κοινωνίας της (Βασιλείου et al., 2007), καθόσον καθίσταται επιβεβλημένη η κατοχύρωση των δικαιωμάτων όλων των Ελλήνων πολιτών χωρίς καμία περαιτέρω διάκριση (Παπακωνσταντίνου, 2012). Η αναφορά των ανωτέρω άρθρων του Συντάγματος με τις επιμέρους παραγράφους τους λαμβάνει χώρα ώστε να γίνει αντιληπτός ο σκοπός ύπαρξης του Συντάγματος, καθόσον οι ανάγκες της εκάστοτε κοινωνίας με τα επιμέρους προβλήματά της, επιβάλλουν την ύπαρξη των νόμων και τις τροποποιήσεις αυτών όταν πλέον δεν εξυπηρετούνται οι ανάγκες αυτής. Ως εκ τούτου, χρήζει ιδιαίτερης προσοχής η εφαρμογή των ανωτέρω άρθρων εκ μέρους της Πολιτείας καθόσον σε διαφορετική

περίπτωση αναιρείται ο σκοπός ύπαρξης του Συντάγματος και των επιμέρους νόμων προστασίας των ατόμων με αναπηρίες.

1.8.1 Υπαλληλικός κώδικας των Ατόμων με Αναπηρίες

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ελληνική νομοθεσία περιλαμβάνει διατάξεις για την επαγγελματική απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία, οι οποίες στοχεύουν στο να διασφαλίσουν όρους αντικειμενικότητας για τις υποχρεωτικές προσλήψεις τους στις εργασιακές θέσεις. Ως εκ τούτου, συνάγεται ότι η ανάγκη προστασίας που θα πρέπει να επιδειχθεί σε αυτά τα άτομα είναι επιβεβλημένη και σε καμία περίπτωση δε θα πρέπει να υπάρχει διάκριση των συγκεκριμένων ατόμων ακόμη και στον εργασιακό τομέα (Βασιλείου et al., 2007).

Ειδικότερα, από τα άρθρα του Υπαλληλικού Κώδικα Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α/9-2-2007) συνάγεται η ανάγκη προστασίας των ατόμων με αναπηρίες καθόσον, όπως αναφέρεται και στο άρθρο 7 «Υγεία» παρ.1 του ανωτέρω νόμου, η έλλειψη των φυσικών σωματικών δεξιοτήτων δεν δικαιολογεί τον μη διορισμό όταν ο εργαζόμενος μπορεί να εκτελέσει τα καθήκοντα με την κατάλληλη υποστήριξη. Επιπρόσθετα, στο άρθρο 12 «Τρόπος πλήρωσης Θέσεων» του ανωτέρω νόμου γίνεται μνεία του τρόπου πλήρωσης των θέσεων, η οποία θα πρέπει να διέπεται από τις αρχές της ίσης ευκαιρίας συμμετοχής, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της διαφάνειας και της δημοσιότητας. Επίσης, στο άρθρο 21 «Αναδιορισμός» του ανωτέρω νόμου προβλέπεται η διαδικασία του αναδιορισμού σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος απολύθηκε λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας. Επίσης, η αρωγή του νομοθέτη προκύπτει και από τα επιπρόσθετα δικαιώματα που παρέχονται σε άτομα που χρήζουν ειδικής προστασίας όπως το δικαίωμα λήψης ειδικής άδειας, όπως αυτό προβλέπεται στο άρθρο 50 «Δικαίωμα ειδικής άδειας» του ανωτέρω νόμου καθώς και οι διάφορες διευκολύνσεις που παρέχονται σε υπαλλήλους με οικογενειακές υποχρεώσεις σύμφωνα με το άρθρο 53

«Διευκολύνσεις Υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις» του Υπαλληλικού Κώδικα αλλά και το δικαίωμα χορήγησης αναρρωτικής άδειας διπλάσιας σε χρονική διάρκεια από τις καθιερωμένες αναρρωτικές άδειες όταν πρόκειται για δυσίατα νοσήματα σύμφωνα με το άρθρο 54 «Δικαίωμα αναρρωτικής άδειας» του ανωτέρω νόμου. Αξίζει, επίσης, να επισημανθεί ότι η ανικανότητα ενός ατόμου δεν θα πρέπει να συνιστά λόγο απόλυσης όταν δεν επηρεάζεται η απόδοση του, όπως αυτό αναφέρεται και στο άρθρο 153 «Απόλυση για σωματική ή πνευματική ανικανότητα» του Υπαλληλικού Κώδικα. Σε κάθε περίπτωση υφίστανται ειδικές υγειονομικές επιτροπές, οι οποίες είναι αρμόδιες για την αξιολόγηση του εκάστοτε προβλήματος υγείας, όπως αυτό αναφέρεται στο άρθρο 164 «Είδη Υγειονομικών Επιτροπών» και 167 «Εδικές Υγειονομικές Επιτροπές» του Υπαλληλικού Κώδικα.

Από την παράθεση των ανωτέρω άρθρων συμπεραίνεται η ειδική μέριμνα που επιδεικνύεται στον εργασιακό τομέα όταν υπάρχουν άτομα με αναπηρίες ή γενικότερα όταν υφίστανται προβλήματα υγείας, τα οποία απαιτούν και ειδικότερη προστασία καθώς και ειδικότερες νομοθετικές προβλέψεις, όπως οι ανωτέρω.

1.8.2 Πρόσληψη ατόμων με Αναπηρίες σε Δημόσιες Υπηρεσίες Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.

Οι Δημόσιες Υπηρεσίες, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α), είναι υποχρεωμένοι να προσλαμβάνουν ή να διορίζουν άτομα με αναπηρίες που χρήζουν ειδικής προστασίας. Ο βασικός Νόμος που υποστηρίζει τα ανωτέρω εξακολουθεί να είναι ο Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220/Α') «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις» (Παπακωνσταντίνου, 2012).

Εν συντομία, ο συγκεκριμένος νόμος αναφέρει ότι προστατευμένα πρόσωπα λογίζονται 1. Οι πολύτεκνοι γονείς τεσσάρων ζώντων τέκνων και άνω ή οι άγαμοι και

επιζώντες γονείς τριών τέκνων. 2. Τα άτομα με 50% τουλάχιστον αναπηρία που να χαρακτηρίζονται από περιορισμένες δυνατότητες να ασκήσουν επαγγελματικά καθήκοντα λόγω σωματικής, ψυχικής ή πνευματικής βλάβη. Ωστόσο, στα άτομα με αναπηρία ο Νόμος προσφέρει άμεση προστασία και ειδικότερα στα άτομα που το ποσοστό αναπηρίας τους ανέρχεται στο 50% αλλά και έμμεση προστασία στα άτομα που έχουν τέκνα, αδερφό/ή ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω.

3. Οι λαμβάνοντες μέρος στην Εθνική Αντίσταση κατά την έννοια του Ν. 1285/1982 (ΦΕΚ 115/ Α΄) «Για την αναγνώριση της Εθνικής Αντίστασης του Ελληνικού Λαού έναντι στα στρατεύματα κατοχής 1941- 1944» και τα τέκνα τους καθώς και τα μέλη αντάρτικων ομάδων.

4. Οι τραυματίες πολέμου και τα άτομα που υπηρέτησαν στις Ένοπλες Δυνάμεις και τα Σώματα Ασφαλείας.

Όσον αφορά την πρόσληψη ή τον διορισμό των προστατευόμενων ατόμων οφείλει να γίνεται δίχως διαγωνισμό ή επιλογή και αφορά θέσεις που καλύπτουν το 5% του συνόλου των προκηρυγμένων θέσεων. Ωστόσο, τα άτομα με αναπηρίες διεκδικούν τα 3/8 του 5% καθώς σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 3454/2006 (ΦΕΚ 75/Α΄) «Ενίσχυση της οικογένειας και λοιπές διατάξεις», επιβεβαιώνεται ότι το 2% του συνόλου ανήκει στην διεκδίκηση θέσεων από τους ζώντες γονείς με τρία τέκνα.

Επίσης, ο Ο.Α.Ε.Δ. συνιστά την αρμόδια υπηρεσία έκδοσης των προκηρύξεων, της εξέτασης των μορίων και της επαγγελματικής τοποθέτησης. Η Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας είναι υπεύθυνη για τον συντονισμό των διαδικασιών (Παπακωνσταντίνου,2013). Μέσω γενικών και ειδικών προκηρύξεων γίνεται ο διορισμός και η πρόσληψη των προστατευόμενων ατόμων που κατηγοριοποιεί ο Νόμος 2643/1998 (ΦΕΚ 220/Α΄) «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις».

Βάσει όλων των ανωτέρω παρατιθέμενων άρθρων καθίσταται αντιληπτή η ειδική μέριμνα της Ελληνικής Πολιτείας για τα άτομα με αναπηρίες, η έλλειψη διάκρισης με όλους τους άλλους Έλληνες πολίτες και επιβεβαιώνεται για ακόμη μία φορά η ανάγκη ένταξής τους στον εργασιακό τομέα.

1.9 Σκοπός- ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας

Στόχος της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας αποτελεί η διερεύνηση των στάσεων και των απόψεων των επιχειρηματιών σχετικά με τις δυνατότητες και την πρόθεση απασχόλησης ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις τους.

Η έρευνα μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και των αποτελεσμάτων των απαντήσεων του ερωτηματολογίου προσπαθεί να απαντήσει στα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- A) Ποιες είναι οι αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με την αναπηρία και τις κατηγορίες της; Οι απόψεις των εργοδοτών επηρεάζονται ανάλογα με τις κατηγορίες της αναπηρίας;
- B) Οι απόψεις και οι στάσεις των εργοδοτών απέναντι στην πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία είναι θετικές ή αρνητικές και γιατί;
- Γ) Ποιες είναι οι αντιλήψεις και οι στάσεις των εργοδοτών ως προς την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία;
- Δ) Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργοδοτών, το είδος της επιχείρησης, το είδος της αναπηρίας, το μέγεθος της επιχείρησης, η προηγούμενη επαφή των εργοδοτών με άτομα με αναπηρία, η υλικοτεχνική υποδομή της επιχείρησης και η ύπαρξη κάποιου επιδοτούμενου προγράμματος επηρεάζουν τις απόψεις και τις στάσεις των εργοδοτών για την πρόσληψη ατόμου με αναπηρία;

Κεφάλαιο Δεύτερο

Μεθοδολογία

2.1 Ερευνητική στρατηγική

Στο πλαίσιο της παρούσας ερευνητικής εργασίας επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα, η οποία αποσκοπεί στη συλλογή και ερμηνεία των ερευνητικών δεδομένων. Στην ποσοτική έρευνα, τα δεδομένα απεικονίζονται, περιγράφονται και αναλύονται με τη μορφή ξεχωριστών μονάδων (Creswell, 2011). Πιο συγκεκριμένα, η ποσοτική προσέγγιση εφαρμόζεται μέσω δειγματοληπτικών επισκοπικών εμπειρικών ερευνών και εστιάζει στην ανακάλυψη γενικών κανονικοτήτων ή τάσεων, που αφορούν τα κοινωνικά φαινόμενα (Τσιώλης, 2013). Η διερεύνηση των τάσεων στην ποσοτική έρευνα ελέγχεται σε πλήθος περιπτώσεων προκειμένου τα δεδομένα και τα αποτελέσματα που προκύπτουν να έχουν την δυνατότητα της γενίκευσης (Τσιώλης, 2013).

Επιπλέον, βασικοί παράμετροι της ποσοτικής ερευνητικής στρατηγικής αποτελούν: η τυποποίηση των δεδομένων, οι στατιστικές αναλύσεις με στόχο τον έλεγχο των συσχετίσεων και των διακυμάνσεων των δεδομένων, η παραγωγική διατύπωση ερευνητικών υποθέσεων βάσει συγκεκριμένης θεωρητικής ανασκόπησης και τέλος, η αναγκαιότητα ελέγχου της εγκυρότητας, της αξιοπιστίας, της αντιπροσωπευτικότητας και της αντικειμενικότητας της έρευνας (Τσιώλης, 2013). Το είδος της ποσοτικής έρευνας που εφαρμόστηκε στην παρούσα εργασία βασίστηκε στην δειγματοληπτική μέθοδο σύμφωνα με την οποία τα δεδομένα συλλέγονται μέσω ερωτηματολογίων που περιέχουν κλειστού τύπου (κυρίως) ερωτήσεις (Babbie, 2011).

2.2 Συμμετέχοντες

Προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας, συμμετείχαν στην έρευνα 155 επιχειρηματίες από την περιοχή της Θεσσαλονίκης. Αρχικά, οι

επιχειρηματίες ρωτήθηκαν ως προς μερικά δημογραφικά τους χαρακτηριστικά όπως είναι το φύλο, η ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης (Πίνακας 1). Το μεγαλύτερο ποσοστό αποτελείται από άντρες (61,3%). Ακόμη τα μεγαλύτερα ποσοστά ως προς την ηλικία εμφανίζονται στις ηλικίες 31-60 ετών (81,3% αθροιστικά). Τέλος, σχεδόν οι μισοί (45,2%) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, ενώ αρκετά μεγάλο είναι και το ποσοστό των αποφοίτων Λυκείου (27,1%).

Πίνακας 1. Κατανομή των μελών του δείγματος ως προς το φύλο, την ηλικία και το επίπεδο μόρφωσης

Φύλο (N=155)	Συχνότητες	Ποσοστά
Άνδρας	95	61,3%
Γυναίκα	60	38,7%
Ηλικία (N=155)	Συχνότητες	Ποσοστά
21-30 ετών	26	16,8%
31-40 ετών	44	28,4%
41-50 ετών	50	32,3%
51-60 ετών	32	20,6%
61 ετών και άνω	3	1,9%
Εκπαιδευτικό επίπεδο (N=155)	Συχνότητες	Ποσοστά
Απόφοιτος Γυμνασίου	10	6,5%
Απόφοιτος Λυκείου	42	27,1%
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	70	45,2%
Απόφοιτος ΙΕΚ	12	7,7%
Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου	16	10,3%
Κάτοχος διδακτορικού τίτλου	4	2,6%
Άλλο	1	0,6%

Επίσης, οι επιχειρηματίες ρωτήθηκαν σχετικά με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεών τους (Πίνακας 2). Συγκεκριμένα, οι περισσότεροι επιχειρηματίες δήλωσαν ότι ασχολούνται με εμπορικές επιχειρήσεις (31,6%) και εταιρίες παροχής υπηρεσιών μαζικής εστίασης (13,5%). Μεγάλο ποσοστό επιχειρηματιών (17,4%) προέρχονται από ποικίλους τομείς όπως διαφημιστικές εταιρείες, τεχνικά γραφεία, γεωργικές επιχειρήσεις, επιχειρήσεις γάμων-βαπτίσεων, λογιστικά γραφεία, σούπερ μάρκετ, πρακτορεία ΟΠΑΠ, κατασκευαστικές εταιρείες, συνεργεία αυτοκινήτων, ΜΚΟ, φωτογραφεία, κοσμηματοπωλεία και επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών. Τέλος, περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις (59,4%) έχουν μικρή δυναμικότητα της τάξεως

των 0-5 εργαζομένων ενώ είναι σημαντικό και το ποσοστό αυτών που απασχολούν 6-10 άτομα (19,4%) και 11-20 άτομα (13,5%).

Πίνακας 2. Κατανομή των επιχειρηματιών ως προς διάφορα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεών τους

Επιχειρηματική δραστηριότητα (N=155)	Συχνότητες	Ποσοστά
Μεταποιητικές επιχειρήσεις (βιομηχανίες, βιοτεχνίες)	10	6,5%
Εμπορικές επιχειρήσεις (λιανικού-χονδρικού εμπορίου, εισαγωγών εξαγωγών)	49	31,6%
Επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών μαζικής εστίασης (π.χ. καφετέριες, εστιατόρια, χώροι αναψυχής κ.α.)	21	13,5%
Επιχειρήσεις Μεταφορών- Επικοινωνιών- συγκοινωνιών	17	11%
Επιχειρήσεις Τραπεζικών και Ασφαλιστικών υπηρεσιών	4	2,6%
Επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών Υγείας, Εκπαίδευσης	13	8,4%
Επιχειρήσεις Τουρισμού	4	2,6%
Επιχειρήσεις Οργάνωσης και Νομικής στήριξης	10	6,5%
Εργοδότης άλλου τομέα	27	17,4%
Έδρα επιχείρησης (N=155)	Συχνότητες	Ποσοστά
Θεσσαλονίκη	155	100%
Αριθμός εργαζομένων (N=155)	Συχνότητες	Ποσοστά
0-5 εργαζόμενοι	92	59,4%
6-10 εργαζόμενοι	30	19,4%
11-20 εργαζόμενοι	21	13,5%
21-30 εργαζόμενοι	6	3,9%
31-40 εργαζόμενοι	1	0,6%
41-50 εργαζόμενοι	0	0%
Περισσότεροι από 50 εργαζόμενοι	5	3,2%

Τέλος, πριν ξεκινήσουν να απαντούν στα βασικά ερωτήματα της έρευνας, οι επιχειρηματίες ρωτήθηκαν σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες και την εγγύτητά τους με αυτά (Πίνακας 3). Σχεδόν 3 στους 4 (73,5%) δεν είχαν ποτέ επαφή με κάποιο άτομο με αναπηρία. Από τους υπόλοιπους που απάντησαν για το χώρο στον οποίο γνώρισαν αυτό το άτομο (εκτός από έναν που δεν απάντησε) τα μεγαλύτερα ποσοστά συναντώνται στο συγγενικό περιβάλλον (47,8%), στο φιλικό περιβάλλον (54%) και τον εργασιακό χώρο (41,6%). Τέλος, οι επιχειρηματίες δήλωσαν στο μεγαλύτερο ποσοστό τους (73,5%) ότι δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες.

Πίνακας 3. Κατανομή των επιχειρηματιών αναφορικά με την εγγύτητά τους με άτομα που παρουσιάζουν κάποια αναπηρία

Είχατε ποτέ επαφή με άτομα με αναπηρία; (N=155)	Συχνότητες	Ποσοστά
Ναι	114	73,5%
Όχι	41	26,5%
Αν ναι από ποιον χώρο; (N=113)	Συχνότητες	Ποσοστά
Συγγενικό περιβάλλον	54	47,8%

Φιλικό περιβάλλον	61	54%
Εργασιακό χώρο	47	41,6%
Γειτονιά	27	23,9%
Εκκλησία	4	3,5%
Διασκέδαση	3	2,7%
Άλλο	2	1,8%
Η επιχείρησή σας απασχολεί άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Συχνότητες	Ποσοστά
Ναι	41	26,5%
Όχι	114	73,5%

2.3 Εργαλείο της έρευνας

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο χωρισμένο σε τέσσερις ενότητες. Το εργαλείο που δημιουργήθηκε αποτελεί σύνθεση των ερωτημάτων δύο ερωτηματολογίων: α) του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στα πλαίσια του προγράμματος με τίτλο «Transition planning for higher education (HE) students with disabilities: the opinions of employers in Serbia, Bosnia and Herzegovina, and Montenegro» των ερευνητών Klemenovic και συν. (2016) και β) του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην μεταπτυχιακή Διατριβή της Ξένιας Μητσοπούλου (2015), με τίτλο «Απόψεις & στάσεις των εργοδοτών για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Μελέτη περίπτωσης: Οι επιχειρήσεις της Κ. Μακεδονίας».

Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα βασίστηκε στην χρήση ερωτηματολογίου το οποίο έχει χρησιμοποιηθεί στα πλαίσια του προγράμματος με τίτλο «Transition planning for higher education (HE) students with disabilities: the opinions of employers in Serbia, Bosnia and Herzegovina, and Montenegro» των ερευνητών Klemenovic και συν. (2016). Το «Trans to Work» αποτελεί πρόγραμμα του Erasmus plus της Βασικής Δράσης 2 του τομέα «Building Capacity Building». Η κοινοπραξία του έργου αποτελείται από 18 θεσμούς των χωρών εταίρων (Σερβία, Μαυροβούνιο, Βοσνία & Ερζεγοβίνη) και 5 θεσμικά όργανα του προγράμματος (Ελλάδα, Σλοβενία, Γερμανία και Πολωνία. Ο κύριος στόχος του έργου

ήταν η βελτίωση της ποιότητας και της σημασίας της μετάβασης από την Ανώτερη Εκπαίδευση στην Εργασιακή ζωή των ατόμων με αναπηρίες (Bosnjak et al., 2016).

Στο παραπάνω ερωτηματολόγιο ενσωματώθηκαν 7 ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην μεταπτυχιακή Διατριβή της Ξένιας Μητσοπούλου (2015), με τίτλο «Απόψεις & στάσεις των εργοδοτών για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Μελέτη περίπτωσης: Οι επιχειρήσεις της Κ. Μακεδονίας». Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελεί μία σύνθεση ερωτήσεων που απορρέουν από την βιβλιογραφική ανασκόπηση και βασίζονται στις εξής επιστημονικές έρευνες: Του οργανισμού «Able Trust» με θέμα «A study of employer attitudes toward hiring individuals with disabilities» το 2003, των Ζήση και Χτούρη με θέμα «Στάσεις και προθέσεις εργοδοτών για πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες. Έρευνα σε επιχειρήσεις» το 2004, του ερευνητικού προγράμματος 'EQUAL' για το Βόρειο Αιγαίο το 2008 και των Καπούσι, Κουρλέτη και Φονιά με θέμα «Η διερεύνηση των αντιλήψεων και των στάσεων των εργοδοτών για τους αναπήρους στο Δήμο Ηρακλείου» το 2010 (Μητσοπούλου, 2015).

Ο λόγος ενσωμάτωσης των 7 συγκεκριμένων ερωτήσεων ήταν η αντιστάθμιση και ο εμπλουτισμός του ερωτηματολογίου με στοχευμένες επί του θέματος ερωτήσεις, καθότι αφαιρέθηκαν 4 ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο της έρευνας «Trans to work». Ειδικότερα, επιπλέον στόχοι του προγράμματος «Trans to work» αποτελούν η ενίσχυση και η προετοιμασία υπηρεσιών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που θα επιτρέψουν την καλύτερη μετάβαση των φοιτητών στην Εργασιακή Ζωή σύμφωνα με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύνδεση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με φιλικά περιβάλλοντα εργασίας προς την εργασία, εξομοίωση των ευκαιριών μετάβασης και των δεξιοτήτων με τις πρακτικές και τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης και προετοιμασία των εργοδοτών για την κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων με αναπηρίες ώστε να προσφέρουν

νέες θέσεις εργασίας (Bosnjak et al., 2016). Έτσι, η αντικατάσταση των τεσσάρων ερωτήσεων έγινε διότι τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας δεν συμπίπτουν με ορισμένα από ερευνητικά ερωτήματα του προγράμματος «Trans to Work».

Το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε αποτελείται από 4 τομείς-ενότητες (Α, Β, Γ, Δ) και απευθύνεται σε επιχειρηματίες, οι οποίοι απασχολούν ή έχουν απασχολήσει ή δεν έχουν απασχολήσει άτομα με αναπηρίες. Ο πρώτος τομέας περιλαμβάνει 9 ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών και κάποιες ερωτήσεις που αφορούν την πιθανή τους σχέση με άτομα που παρουσιάζουν κάποια αναπηρία. Οι ερωτήσεις φαίνονται αναλυτικά στην προηγούμενη ενότητα όπου περιγράφεται αναλυτικά το δείγμα.

Στο δεύτερο τμήμα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν μόνο τους επιχειρηματίες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες. Συγκεκριμένα, περιέχονται 4 ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν τη θέση των εργαζομένων στην επιχείρηση, το είδος αναπηρίας που παρουσιάζουν, τα κριτήρια επιλογής τους και τη διαδικασία πρόσληψης και μία ερώτηση ανοιχτού τύπου που αφορά τον αριθμό των εργαζομένων με αναπηρίες μέσα στην επιχείρηση.

Εν συνεχεία, στο τρίτο τμήμα του ερωτηματολογίου περιέχονται ερωτήσεις που αφορούν επιχειρηματίες που δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες στην επιχείρησή τους. Υπάρχουν 6 ερωτήσεις κλειστού τύπου και 1 ερώτηση ανοιχτού τύπου. Γενικά, οι ερωτήσεις αφορούν τα αίτια που εμποδίζουν τους επιχειρηματίες στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες καθώς και την ύπαρξη επαρκών προδιαγραφών από την επιχείρηση ώστε να προχωρήσει στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες.

Τέλος, στο τμήμα Δ περιλαμβάνονται ερωτήσεις που είναι κοινές για όλους τους επιχειρηματίες ανεξάρτητα από το αν απασχολούν άτομα με αναπηρίες ή όχι. Υπάρχουν 2

ερωτήσεις ανοιχτού τύπου και 4 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Οι ερωτήσεις ανοιχτού τύπου αναφέρονται στην αντίληψη των επιχειρηματιών σχετικά με τον όρο αναπηρία και τα προγράμματα που θα τους ενδιέφερε να παρακολουθήσουν σχετικά με την αναπηρία. Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου περιλαμβάνουν διάφορους λόγους που θα συντελούσαν θετικά ή αρνητικά στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες, στις περισσότερο αποδεκτές μορφές αναπηρίες από την μεριά των εργοδοτών και στις μεθόδους που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν ώστε να καταστεί δυνατή η πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες στις επιχειρήσεις.

Το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε περιέχει συνολικά 27 ερωτήσεις από τις οποίες οι εργοδότες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες θα απαντήσουν 22 ερωτήσεις (τομέας Α, Β και Δ) και οι εργοδότες που δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες θα απαντήσουν 22 ερωτήσεις (τομέας Α, Γ και Δ). Η μόνη υπόδειξη της ερευνήτριας προς τους συμμετέχοντες αποτελούσε η διευκρίνιση του χωρισμού του ερωτηματολογίου σε τομείς.

2.4 Διαδικασία

Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε σε ηλεκτρονική μορφή από τους 103 επιχειρηματίες, ενώ στους 52 το ερωτηματολόγιο δόθηκε σε έντυπη μορφή. Η ημερομηνία διακίνησης του ερωτηματολογίου λογίζεται η 01/02/2018 και η ημερομηνία τερματισμού ανεύρεσης συμμετεχόντων λογίζεται η 28/03/2018.

Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο που σχεδιάστηκε μέσω της πλατφόρμας google Forms δημοσιοποιήθηκε μέσω διαδικτυακών ιστότοπων στις εξής σελίδες διαδικτύου:

- Επιχειρήσεις Νομού Θεσσαλονίκης
- Thessaloniki (Θεσσαλονίκη)
- Επιχειρώ στην Θεσσαλονίκη (Επιχειρηματίες)

- Έλληνες Δάσκαλοι και Νηπιαγωγοί
- Επιχειρήσεις Θεσσαλονίκης - Ομάδα

Εν συνεχεία, από τον Χρυσό Οδηγό ανακτήθηκαν οι ηλεκτρονικοί λογαριασμοί 120 επιχειρήσεων με σκοπό να σταλούν τα ερωτηματολόγια στα e-mail των επιχειρήσεων. Στις 90 από τις 120 επιχειρήσεις έγινε τηλεφωνική ενημέρωση προκειμένου να πληροφορηθούν για το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο που τους έχει σταλεί στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Στις υπόλοιπες 30 επιχειρήσεις είτε δεν ανακτήθηκε το τηλέφωνο επικοινωνίας, είτε δεν απαντήθηκαν οι τηλεφωνικές κλήσεις. Επιπλέον, οι 52 επιχειρήσεις που απάντησαν σε έντυπη μορφή το ερωτηματολόγιο αποτέλεσαν επιχειρήσεις, τις οποίες η ερευνήτρια κέντρισε δια ζώσης και μοίρασε το ερωτηματολόγιο.

Επίσης, για την εύρεση επιχειρήσεων που απασχολούν άτομα με αναπηρία ζητήθηκαν από τον ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού), οι κατάλογοι με τα στοιχεία των επιχειρήσεων που απασχολούν Άτομα με αναπηρίες. Αρχικά, η επικοινωνία με την υπηρεσία έγινε δια ζώσης, τηλεφωνικά και μέσω ηλεκτρονικών επιστολών, προκειμένου να ζητηθούν τα στοιχεία των επιχειρήσεων που έχουν ωφεληθεί από επιδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης ατόμων με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, στάλθηκε ηλεκτρονική επιστολή στον ηλεκτρονικό λογαριασμό της υπηρεσίας όπου αναγράφονταν τα στοιχεία του Πανεπιστημίου, της ερευνήτριας και των υπεύθυνων καθηγητών και στην οποία γινόταν έκκληση παράδοσης των καταλόγων για ερευνητικούς σκοπούς δηλώνοντας την τήρηση του απορρήτου των επωνυμιών των επιχειρήσεων. Ύστερα από ένα εύλογο χρονικό διάστημα, δόθηκε από την Υπηρεσία του ΟΑΕΔ ένας κατάλογος στον οποίο περιλαμβάνονταν τα στοιχεία 60 επιχειρήσεων. Μετά από τηλεφωνική επαφή της ερευνήτριας με τους εργοδότες των επιχειρήσεων στάλθηκε στο ηλεκτρονικό e-μείλ των 60 επιχειρήσεων το ερωτηματολόγιο.

Ωστόσο, παρά την καταβολή προσπάθειας ανεύρεσης συμμετεχόντων, λόγω των δυσχερών οικονομικών συνθηκών που επικρατούν στη Ελληνική Κοινωνία και στην αγορά εργασίας με τη ραγδαία μείωση των επιχειρήσεων καθίστατο αρκετά δυσχερές η συγκέντρωση μεγάλου ποσοστού δείγματος. Επιπλέον, οι εργοδότες ενώ έδειξαν ενδιαφέρον μέσω της τηλεφωνικής επικοινωνίας αρνήθηκαν να απαντήσουν γεγονός που επαληθεύεται στην τελική αριθμητική συλλογή του δείγματος.

Τέλος, η μεγαλύτερη δυσκολία εντοπίστηκε στην συλλογή στοιχείων των επιχειρήσεων που έχουν προσλάβει άτομα με αναπηρία. Ο αριθμός των επιχειρήσεων που έχουν προσλάβει άτομα με αναπηρία είναι εξαιρετικά μικρός και τα επιδοτούμενα προγράμματα που παρέχονται δεν αφορούν μόνο τα άτομα με αναπηρία αλλά και άτομα που εντάσσονται στο γενικό σύνολο των ευπαθών κοινωνικών ομάδων πχ. άτομα απεξαρτημένα από εξαρτησιογόνες ουσίες κτλ. Έτσι, οι υπάλληλοι που προθυμοποιήθηκαν να βοηθήσουν στην άντληση στοιχείων των επιχειρήσεων που απασχολούν άτομα με αναπηρία κατέλαβαν μεγάλη προσπάθεια για να καταγράψουν τις επιχειρήσεις που προσέλαβαν μόνο άτομα με αναπηρία. Οι εργοδότες παρουσιάστηκαν αρκετά επιφυλακτικοί στην τηλεφωνική επικοινωνία, ζητούσαν πληροφορίες για τον σκοπό της έρευνας και παρουσίασαν αρκετό δισταγμό.

2.5 Μέθοδοι της στατιστικής ανάλυσης

Αφού απαντήθηκαν τα ερωτηματολόγια ηλεκτρονικά, στη συνέχεια ξεκίνησε η διαδικασία της κωδικοποίησης των απαντήσεων. Έπειτα, πραγματοποιήθηκε η στατιστική ανάλυση με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS 23 (Statistical Package for Social Services).

Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζονται αρχικά οι απαντήσεις των 155 επιχειρηματιών στα διάφορα ερωτήματα που τους τέθηκαν. Μέσα από πίνακες

συχνοτήτων παρουσιάζονται οι απόψεις τους γύρω από διάφορες πτυχές της επαγγελματικής αποκατάστασης ατόμων με αναπηρίες.

Στη συνέχεια μελετήθηκε η ενδεχόμενη στατιστικά σημαντική διαφορά στους μέσους όρους των απαντήσεων που έδωσαν οι επιχειρηματίες στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με το φύλο. Ο έλεγχος που χρησιμοποιείται είναι το t-τεστ για ανεξάρτητα δείγματα (Independent Samples t-test). Ουσιαστικά, ελέγχεται η μηδενική υπόθεση H_0 : οι άνδρες και οι γυναίκες παρουσιάζουν ίση μέση τιμή έναντι της H_1 : οι μέσες τιμές των ανδρών και γυναικών δεν είναι ίσες. Το επίπεδο σημαντικότητας (περιθώριο σφάλματος) του ελέγχου είναι 0.05 και η μηδενική υπόθεση, της ισότητας των μέσων τιμών, απορρίπτεται όταν η τιμή Sig.value ελέγχου είναι μικρότερη από 0.05. (Τσαγρής, 2014 · Πραμαγγιούλης, 2008).

Ωστόσο, η εφαρμογή αυτού του ελέγχου, προϋποθέτει την κανονικότητα των δεδομένων σε καθένα από τα επίπεδα της κατηγορικής μεταβλητής (εδώ είναι το φύλο). Δηλαδή, πρέπει οι μέσοι όροι τόσο των αντρών όσο και των γυναικών να προσεγγίζουν την κανονική κατανομή. Αν δεν ισχύει αυτή η προϋπόθεση, τότε εφαρμόζεται ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann – Whitney με το ίδιο επίπεδο σημαντικότητας (Τσαγρής, 2014). Η διαφορά είναι ότι πλέον γίνεται έλεγχος των διαμέσων.

Η ίδια διαδικασία εφαρμόστηκε για να ελεγχθεί αν οι μέσες τιμές των απαντήσεων είναι οι ίδιες ανάμεσα σε αυτούς που έχουν έρθει σε επαφή με κάποιο άτομο με αναπηρία και όσους δεν είχαν ποτέ τέτοιες επαφές. Επίσης, ελέγχθηκε η ενδεχόμενη ισότητα των μέσων τιμών ανάμεσα στους επιχειρηματίες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες και όσους δεν έχουν, στο εργατικό τους δυναμικό, άτομα με αναπηρίες.

Όπως προαναφέρθηκε, θα πρέπει πρώτα να ελεγχθεί σε κάθε περίπτωση, η κανονικότητα των δεδομένων. Γι' αυτό το σκοπό εφαρμόζεται συνήθως ο έλεγχος

Kolmogorov-Smirnov που εξετάζει την μηδενική υπόθεση H_0 : τα δεδομένα ακολουθούν την κανονική κατανομή έναντι της H_1 : τα δεδομένα δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή (Χαλικιάς, Μανωλέσσου & Λάλου, 2015). Ωστόσο, το Κεντρικό Οριακό Θεώρημα (Κ.Ο.Θ) αναφέρει ότι όταν υπάρχει αρκετά μεγάλος αριθμός παρατηρήσεων (πάνω από 30), τα δεδομένα ακολουθούν προσεγγιστικά την κανονική κατανομή (Τσαγρής, 2014). Στις περιπτώσεις που ελέγχονται στη συνέχεια, το μέγεθος του δείγματος είναι κάθε φορά μεγαλύτερο του 30, συνεπώς δεν εφαρμόζουμε τον έλεγχο Kolmogorov-Smirnov αλλά αξιοποιούμε το Κ.Ο.Θ.

Ακόμη, αξίζει να τονιστεί ότι σε κάθε έλεγχο που γίνεται με το Independent Samples t-test, παρέχονται δύο αποτελέσματα ανάλογα με το αν τα δύο δείγματα παρουσιάζουν ίσες διακυμάνσεις ή όχι. Γι' αυτό το λόγο μαζί με το Independent Samples t-test, κάθε φορά εξάγεται και το τεστ του Levene με το ίδιο επίπεδο σημαντικότητας (5%). Η μηδενική υπόθεση του ελέγχου αφορά την ισότητα των διακυμάνσεων των δύο δειγμάτων (π.χ. άνδρες-γυναίκες αν μελετάμε τους μέσους όρους ως προς το φύλο) και η περίπτωση απόρριψης της μηδενικής υπόθεσης είναι ίδια όπως πριν (Sig. value < 0.05). Ανάλογα με την ισότητα ή όχι των διακυμάνσεων, χρησιμοποιούμε και την αντίστοιχη τιμή του t-test. (Τσαγρής, 2014 · Πραμαγγιούλης, 2008).

Τέλος, μελετήθηκε η ισότητα των μέσων τιμών στις απαντήσεις των επιχειρηματιών σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο και την ηλικία τους. Γι' αυτό το σκοπό εφαρμόστηκε η Ανάλυση Διακύμανσης (ANOVA) όπου μελετάται κάθε φορά η υπόθεση της ισότητας των μέσων τιμών σε όλα τα επίπεδα της κατηγορικής μεταβλητής (ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο) έναντι της υπόθεσης να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην μέση τιμή τουλάχιστον ενός επιπέδου της κατηγορικής μεταβλητής σε σχέση με τα υπόλοιπα. Ωστόσο, πριν εφαρμοστεί η ανάλυση Διακύμανσης, θα πρέπει να

ισχύουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις: Κανονικότητα, Ανεξαρτησία και Ομοσκεδαστικότητα των καταλοίπων (Πραμαγγιούλης, 2008).

Σε περίπτωση που έστω μία από τις προηγούμενες προϋποθέσεις δεν ισχύει, εφαρμόζεται ο έλεγχος Kruskal-Wallis όπου μελετάται η ισότητα των διαμέσων (Πραμαγγιούλης, 2008). Τόσο στην περίπτωση της Ανάλυσης Διακύμανσης όσο και του ελέγχου Kruskal-Wallis τα επίπεδο σημαντικότητας είναι 5%.

Κεφάλαιο τρίτο

Αποτελέσματα

Σε αυτή την ενότητα παρατίθενται αρχικά οι συχνότητες και τα αντίστοιχα ποσοστά των επιχειρηματιών σε κάθε απάντηση που αφορά τα βασικά ερωτήματα της έρευνας. Στη συνέχεια περιγράφονται μέσα από πίνακες και διαγράμματα, τα αποτελέσματα των ελέγχων ανεξαρτησίας που εφαρμόστηκαν ανάμεσα στα ερωτήματα του πρώτου τμήματος του ερωτηματολογίου και τα ερωτήματα των υπολοίπων τριών τμημάτων.

3.1 Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα ερωτήματα που αφορούν μόνο όσους απασχολούν άτομα με αναπηρίες

Σε αυτό το τμήμα της στατιστικής ανάλυσης παρατίθενται οι απαντήσεις των 41 επιχειρηματιών που απασχολούν άτομα με αναπηρίες στα ερωτήματα που αφορούν αποκλειστικά αυτούς. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 4 η πλειονότητα των επιχειρήσεων (76,9%) απασχολούν μόνο 1 υπάλληλο με αναπηρία. Επίσης, στο μεγαλύτερο ποσοστό τους (40%), τα άτομα με αναπηρίες απασχολούνται ως υπάλληλοι γραφείου ενώ αρκετά σημαντικό είναι και το ποσοστό αυτών που εργάζονται ως έμποροι – πωλητές (22,5%). Ακόμη, υπήρξαν 3 επιχειρηματίες που δήλωσαν ότι τα άτομα που έχουν προσλάβει και παρουσιάζουν αναπηρία, απασχολούνται ως βοηθητικό προσωπικό, μπουφетζής, τοπογράφος ή μηχανικός. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (40%) έχουν κάποια σωματική ή κινητική αναπηρία ενώ εξίσου υψηλό (37,5%) είναι το ποσοστό αυτών που βιώνουν κάποια ιατρική αναπηρία (π.χ. άσθμα, διαβήτης, μεσογειακή αναιμία, καρδιακά προβλήματα).

Πίνακας 4. Απαντήσεις των επιχειρηματιών που απασχολούν άτομα με αναπηρίες σχετικά με τον αριθμό, τη θέση και το είδος αναπηρίας

Πόσους υπαλλήλους με αναπηρία απασχολεί η επιχείρησή σας; (N=39)	Συχνότητες	Ποσοστά
1	30	76,9%
2	5	12,8%
3	4	10,3%
Ποια είναι η εργασιακή τους θέση; (N=40)	Συχνότητες	Ποσοστά
Υπάλληλος γραφείου	16	40%
Εμποροι- πωλητές	9	22,5%
Τηλεφωνητές	6	15%
Τεχνίτες- εργάτες	5	12,5%
Διευθυντική θέση	1	2,5%
Χειριστές μηχανημάτων	0	0%
Άλλο	3	7,3%
Τι αναπηρία έχουν; (N=40)	Συχνότητες	Ποσοστά
Σωματική ή κινητική αναπηρία (π.χ. απουσία σωματικού μέλους, μυϊκή δυστροφία)	16	40%
Ιατρική αναπηρία (π.χ. άσθμα, διαβήτης, μεσογειακή αναιμία, καρδιακά προβλήματα)	15	37,5%
Πρόβλημα όρασης	5	12,5%
Νοητική αναπηρία	2	5%
Ειδικές Μαθησιακές δυσκολίες	2	5%
Ψυχική	2	5%
Πρόβλημα ακοής	0	0%
Άλλο	2	5%

Στον Πίνακα 5 παρατίθενται οι απαντήσεις των επιχειρηματιών σχετικά με τους λόγους που λαμβάνουν υπόψη όταν προσλαμβάνουν κάποιο άτομο με αναπηρία και μάλιστα με σειρά σημαντικότητας. Συγκεκριμένα το σημαντικότερο κριτήριο φαίνεται να είναι η επίσημη εκπαίδευση (35,9%). Στη δεύτερη θέση υπερισχύει η εργασιακή εμπειρία (33,3%) και στην τρίτη θέση η επιπρόσθετη γνώση (31,4%). Τα δύο πιο ασήμαντα κριτήρια για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες είναι η υποχρέωση προσλήψεων με βάση τη νομοθεσία (60%) και η εμφάνιση (71,4%)

Πίνακας 5. Απαντήσεις των επιχειρηματιών σχετικά με τα κριτήρια επιλογής ατόμων με αναπηρία βάση της σημαντικότητάς τους

Ποιο από τα παρακάτω λαμβάνετε πρωταρχικά υπόψη σας όταν προσλαμβάνετε ένα άτομο με αναπηρία;	1° (N=39)	2° (N=39)	3° (N=35)	4° (N=35)	5° (N=35)
Επίσημη εκπαίδευση	14 (35,9%)	11 (28,2%)	9 (25,7%)	2 (5,7%)	1 (2,9%)
Εργασιακή εμπειρία/ Προϋπηρεσία	11 (28,2%)	13 (33,3%)	8 (22,9%)	2 (5,7%)	2 (5,7%)
Επιπρόσθετη γνώση και δεξιότητες, απαραίτητες για την εκτέλεση έργων που	11 (28,2%)	11 (28,2%)	11 (31,4%)	3 (8,6%)	1 (2,9%)

σχετίζονται με την εργασία					
Υποχρεωτική απασχόληση ατόμων με αναπηρία με βάση την κείμενη νομοθεσία (νόμιμη υποχρέωση των επιχειρήσεων)	3 (7,7%)	2 (5,1%)	3 (8,6%)	21 (60%)	5 (14,3%)
Εμφάνιση	0 (0%)	2 (5,1%)	3 (8,6%)	1 (2,9%)	25 (71,4%)

Τέλος, στον Πίνακα 6 παρατίθενται οι απαντήσεις των επιχειρηματιών σχετικά με τις μεθόδους πρόσληψης που ακολουθούν όταν πρόκειται για ένα άτομο με αναπηρία. Όπως φαίνεται, οι περισσότεροι επιχειρηματίες απευθύνονται στην υπηρεσία εύρεσης εργασίας ή στον ΟΑΕΔ (55%) ενώ αρκετά υψηλό είναι και το ποσοστό αυτών που δημιουργούν συνεργατικές σχέσεις με τους οργανισμούς των ατόμων με αναπηρία (22,5%).

Πίνακας 6. Απαντήσεις των επιχειρηματιών σχετικά με τις μεθόδους πρόσληψης προσωπικού με αναπηρίες

Με ποιόν τρόπο προβαίνετε στην πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία;	Συχνότητες	Ποσοστά
Δημοσιεύοντας ανακοινώσεις εργασίας στην υπηρεσία εύρεσης εργασίας ή στο κέντρο απασχόλησης εργατικού δυναμικού (Αν χρειάζεται: Γραφεία ανεργίας- ΟΑΕΔ).	22	55%
Δημιουργώντας συνεργατικές σχέσεις με τους οργανισμούς των ατόμων ή για τα άτομα με αναπηρία.	9	22,5%
Καταχωρώντας ανακοινώσεις εργασίας σε σχετικές δημοσιεύσεις για άτομα με αναπηρία.	7	17,5%
Δημοσιεύοντας ανακοινώσεις εργασίας σε σχετικά σάιτ / ιστότοπους για άτομα με αναπηρία.	7	17,5%
Συμπεριλαμβάνοντας τα άτομα με αναπηρίες σε ποικίλους στόχους πρόσληψης.	6	15%
Δεν έχω πλήρη επίγνωση των διαδικασιών πρόσληψης που ακολουθώ.	4	10%
Επικοινωνώντας με κέντρα καριέρας, με κολλέγια και πανεπιστήμια όταν παρουσιάζονται κενές θέσεις εργασίας.	4	10%
Δημοσιεύοντας ανακοινώσεις εργασίας σε κέντρα ανεξάρτητης διαβίωσης και άλλους οργανισμούς αυτοεξυπηρέτησης/ αυτοπροστασίας ατόμων με αναπηρία.	4	10%
Καθιερώνοντας θερινά προγράμματα πρακτικής άσκησης και καθοδηγώντας προγράμματα που στοχεύουν στους νέους με αναπηρία.	3	7,5%
Δημοσιεύοντας ανακοινώσεις εργασίας στο τμήμα επαγγελματικής αποκατάστασης.	3	7,5%
Άλλοι τρόποι.	10	25%

Με αυτές τις ερωτήσεις ολοκληρώθηκε το τμήμα που αφορά τους επιχειρηματίες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες. Ακολούθως, εξετάζονται οι επιχειρηματίες που δεν έχουν προσλάβει άτομα με αναπηρίες.

3.2 Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα ερωτήματα που αφορούν μόνο όσους δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες

Σε αυτή την υποενότητα παρουσιάζονται οι απαντήσεις των επιχειρηματιών που δήλωσαν ότι δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες (Πίνακας 7). Όπως φαίνεται, η πλειονότητα των επιχειρηματιών απαντούν ότι μέχρι σήμερα δεν έτυχε να προσλάβουν κάποιο άτομο με αναπηρίες (81,3%) ενώ αρκετά σημαντικό είναι και το ποσοστό αυτών που αναφέρουν ότι είχαν διαφορετικό λόγο από αυτούς που αναφέρονται στο ερωτηματολόγιο. Συγκεκριμένα, κατονομάζουν αυτούς τους λόγους αναφέροντας τη συναισθηματική φόρτιση, τη φύση της δουλειάς και διάφορα πρακτικά θέματα (χειρωνακτική εργασία, δύσκολες εργασιακές συνθήκες). Επιπλέον, σχεδόν όλοι αναφέρουν ότι δεν είχαν ποτέ στην επιχείρησή τους άτομα με αναπηρίες (95,6%).

Στην ερώτηση που τέθηκε για το αν γνωρίζουν τις διατάξεις του νόμου σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρίες, οι επιχειρηματίες απάντησαν σε ποσοστό 70,2% αρνητικά. Πολύ υψηλό είναι και το ποσοστό εκείνων που θεωρούν ότι η επιχείρησή τους δεν πληροί τις προϋποθέσεις ώστε να εργαστούν σε αυτήν άτομα με αναπηρίες (83,3%). Ωστόσο από τους 19 που απάντησαν θετικά σε αυτή την ερώτηση, οι 10 αναφέρουν ότι υπάρχει υλικοτεχνική υποδομή, οι 9 δηλώνουν ότι πραγματοποιούνται προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον και 8 επιχειρηματίες αναφέρουν ότι υπάρχει συγκεκριμένη πολιτική που αφορά την αναπηρία. Τέλος, οι επιχειρηματίες ρωτήθηκαν σχετικά με τις μεθόδους που ακολουθούν όταν θέλουν να προσλάβουν νέο προσωπικό στην επιχείρησή τους. Σε αυτή την ερώτηση ανοιχτού τύπου οι επιχειρηματίες απάντησαν ότι βάζουν αγγελίες σε έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα, ότι ελέγχουν βιογραφικά, ότι πραγματοποιούν συνεντεύξεις των υποψηφίων, ότι προσμετρούν τα προσόντα αυτών στη συνέχεια μπορεί να τους εκπαιδεύουν ή να τους υποβάλλουν σε μια δοκιμαστική περίοδο. Η ανεύρεση υποψηφίων υπαλλήλων μπορεί να

πραγματοποιείται και μέσω ΟΑΕΔ ή από τον κύκλο γνωριμιών του επιχειρηματία. Ωστόσο, οι περισσότεροι επιχειρηματίες τόνισαν τις αγγελίες (50,6%), τη συνέντευξη (47,2%) και την ανεύρεση υπαλλήλων από τον στενό κύκλο γνωριμιών (39,3%).

Πίνακας 7. Απαντήσεις των επιχειρηματιών που δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες στις ερωτήσεις που αφορούν αποκλειστικά αυτούς

Μπορείτε να σημειώσετε τους λόγους που δεν προσλάβετε άτομα με αναπηρίες μέχρι τώρα; (N=112)	Συχνότητες	Ποσοστά
Δεν έτυχε	91	81,3%
Οικονομικοί λόγοι	4	3,6%
Προσωπικοί λόγοι (πχ άγνοια, φόβος)	4	3,6%
Κοινωνικά στερεότυπα	0	0%
Άλλο	13	11,6%
Είχατε ποτέ υπαλλήλους με αναπηρίες; (N=113)		
Όχι	108	95,6%
Ναι	5	4,4%
Γνωρίζετε τις διατάξεις του Νόμου για την επαγγελματική αποκατάσταση και απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες που αποτελούν κίνητρα για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες (επιδοτήσεις μισθών, αποζημιώσεις προσαρμογής στο χώρο εργασίας και τα έξοδα βοήθειας για εργασία); (N=114)	Συχνότητες	Ποσοστά
Όχι	80	70,2%
Ναι	34	29,8%
Νομίζετε ότι ο οργανισμός/εταιρία σας διαθέτει τις επαρκείς προϋποθέσεις για να απασχολήσει άτομα με αναπηρίες; (N=114)	Συχνότητες	Ποσοστά
Όχι	95	83,3%
Ναι	19	16,7%
Αν ΝΑΙ παρακαλώ σημειώστε αν η επιχείρησή σας πληροί μία ή περισσότερες από τις παρακάτω προϋποθέσεις (N=19)	Συχνότητες	Ποσοστά
Υλικοτεχνική υποδομή (π.χ. ράμπες)	10	52,6%
Προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον	9	47,4%
Εταιρική κουλτούρα με συγκεκριμένη πολιτική για την αναπηρία	8	42,1%
Εξειδικευμένες γνώσεις γύρω από την αναπηρία	6	31,6%
Επιδοτήσεις προγραμμάτων	2	10,5%
Υποστήριξη μέσω συμβουλευτικών υπηρεσιών	2	10,5%
Παρακαλώ περιγράψτε σύντομα τις διαδικασίες που ακολουθείτε όταν ανοίγουν στην επιχείρησή σας νέες θέσεις εργασίας και προσλαμβάνετε προσωπικό.	Συχνότητες	Ποσοστά
Αγγελία	45	50,6%
Συνέντευξη	42	47,2%
Φιλικό περιβάλλον	35	39,3%
Βιογραφικά	23	25,8%
Δοκιμαστική περίοδος	9	10,1%
Προσόντα	8	9%
Μέσω ΟΑΕΔ	6	6,7%
Εκπαίδευση	3	3,4%

Εδώ ολοκληρώνεται η έρευνα γύρω από τους επιχειρηματίες που δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες στην επιχείρησή τους. Ακολουθεί το τρίτο και τελευταίο κομμάτι του ερωτηματολογίου που απευθύνεται σε όλους τους επιχειρηματίες ανεξαρτήτων αν έχουν υπαλλήλους με κάποια αναπηρία στο χώρο εργασίας τους.

3.3 Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα κοινά ερωτήματα (ανεξάρτητα από το αν απασχολούν ή όχι άτομα με αναπηρίες)

Στο τελευταίο κομμάτι της στατιστικής ανάλυσης που αναφέρεται στις απόψεις των συμμετεχόντων, παρατίθενται οι απαντήσεις των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τελευταίου μέρους του ερωτηματολογίου (Πίνακας 8). Αρχικά, οι επιχειρηματίες κλήθηκαν να δώσουν μια περιγραφή του όρου «αναπηρία». Οι απαντήσεις τους ομαδοποιήθηκαν σε πέντε κατηγορίες: Κινητική / Πνευματική / Ψυχική Υγεία, Ιδιαιτερότητα, Πρόκληση, Αναγκαιότητα ειδικής μεταχείρισης, Δεν είναι κάτι κακό. Ωστόσο, οι περισσότεροι απάντησαν ότι θεωρούν την αναπηρία ως κινητική / πνευματική / ψυχική αδυναμία (63,2%). Ανάμεσα στις διάφορες μορφές αναπηρίας, οι πιο βαριές σύμφωνα με την πλειονότητα των επιχειρηματιών είναι η συναισθηματική (44,5%) και η νοητική ή γνωστική (34,2%). Τέλος, οι επιχειρηματίες δήλωσαν πολύ θετικοί στο να προσλάβουν άτομα με κάποια μορφή ιατρικής αναπηρίας (83,2%) και σχεδόν οι μισοί είναι θετικοί απέναντι σε όσους αντιμετωπίζουν σωματική ή κινητική αναπηρία (47,7%). Αξίζει να σημειωθεί ότι το μικρότερο ποσοστό ανεκτικότητας απευθύνεται σε ψυχική αναπηρία (2,6%) όπως είναι η σχιζοφρένεια.

Πίνακας 8. Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα κοινά ερωτήματα της έρευνας που αφορούν την αναπηρία και τις διάφορες μορφές της

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο «αναπηρία»; (N=155)	Συχνότητες	Ποσοστά
Κινητική / Πνευματική / Ψυχική δυσκολία	98	63,2%
Ιδιαιτερότητα	29	18,7%
Αναγκαιότητα ειδικής μεταχείρισης	21	13,5%
Πρόκληση	8	5,2%
Δεν είναι κάτι κακό	6	3,9%
Ποια από τις παρακάτω μορφές αναπηριών θεωρείτε πιο βαριά; (N=155)	Συχνότητες	Ποσοστά
Ψυχική (π.χ. σχιζοφρένεια)	69	44,5%
Νοητική ή γνωστική (π.χ. νοητική αναπηρία, αυτισμός, ειδικές μαθησιακές δυσκολίες)	53	34,2%
Σωματική ή κινητική (π.χ. απουσία σωματικού μέλους, μυϊκή δυστροφία)	16	10,3%
Αισθητηριακή (π.χ. τύφλωση, κώφωση)	11	7,1%
Συναισθηματική (π.χ. κατάθλιψη)	4	2,6%
Ιατρική (π.χ. άσθμα, διαβήτης, μεσογειακή αναιμία, καρδιακά προβλήματα)	2	1,3%
Ποιες από τις παρακάτω κατηγορίες ατόμων με αναπηρία θα προτιμούσατε να προσλάβετε; (N=155)	Συχνότητες	Ποσοστά

Ιατρική (π.χ. Ασθμα, διαβήτης, μεσογειακή αναιμία, καρδιακά προβλήματα)	129	83,2%
Σωματική ή κινητική (π.χ. απουσία σωματικού μέλους, μυϊκή δυστροφία)	74	47,7%
Συναισθηματική (π.χ. κατάθλιψη)	36	23,2%
Αισθητηριακή (π.χ. τύφλωση, κώφωση)	30	19,4%
Νοητική ή γνωστική (π.χ. νοητική αναπηρία, αυτισμός, ειδικές μαθησιακές δυσκολίες)	19	12,3%
Ψυχική (π.χ. Σχιζοφρένεια)	4	2,6%

Ακόμη, οι επιχειρηματίες ρωτήθηκαν σχετικά με τους πιο σπουδαίους λόγους για να προσλάβουν ή να απορρίψουν άτομα με αναπηρίες και τις δράσεις για βελτίωση και διατήρηση της εργασίας των ατόμων με αναπηρία. Οι απαντήσεις τους είναι κωδικοποιημένες με βάση μια πεντάβαθμη κλίμακα Likert ως εξής: Διαφωνώ απόλυτα (1), Διαφωνώ (2), Αναποφάσιστος (3), Συμφωνώ (4), Συμφωνώ απόλυτα (5).

Στον Πίνακα 9 παρουσιάζεται η μέγιστη και ελάχιστη τιμή των απαντήσεων σε κάθε πρόταση του ερωτηματολογίου σχετικά με τους λόγους πρόσληψης ατόμων με αναπηρίες. Όπως φαίνεται, η λιγότερη έντονη διαφωνία των επιχειρηματιών αφορά την τάση των ατόμων με αναπηρία να είναι πιστοί εργαζόμενοι, να είναι συνεπείς στις εργασιακές υποχρεώσεις τους και αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσης στη δουλειά. Επιπλέον, στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων σε κάθε πρόταση του ερωτηματολογίου σχετικά με τους λόγους πρόσληψης ατόμων με αναπηρίες. Όπως φαίνεται οι μεγαλύτερες μέσες τιμές εμφανίζονται στις προτάσεις «Έχουν δυνατό κίνητρο να εργαστούν» (Μ.Ο.=4.11, Τ.Α.=0.826), «Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία» (Μ.Ο.=3.97, Τ.Α.=0.893) και «Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία» (Μ.Ο.=3.97, Τ.Α.=0.785). Αντίθετα, τις μικρότερες μέσες τιμές σημείωσαν οι προτάσεις «Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο» (Μ.Ο.=3.65, Τ.Α.=0.735) και «Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους» (Μ.Ο.=3.32, Τ.Α.=0.874).

Πίνακας 9. Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα κοινά ερωτήματα της έρευνας που αφορούν τους λόγους πρόσληψης ατόμων με αναπηρία

Από την εμπειρία σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τους πιο σπουδαιότερους λόγους για να προσλάβετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Μέγιστη τιμή	Ελάχιστη τιμή	Μέσος όρος	T.A.
Έχουν δυνατό κίνητρο να εργαστούν.	5	1	4,11	0,826
Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	5	1	3,97	0,893
Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	5	1	3,97	0,785
Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	5	1	3,81	0,804
Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	5	1	3,79	0,798
Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	5	1	3,75	0,794
Τείνουν να είναι πιστοί.	5	2	3,70	0,871
Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	5	2	3,65	0,735
Κάνουν ποιοτική εργασία.	5	1	3,61	0,776
Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους.	5	2	3,54	0,832
Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	5	1	3,45	1,180
Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους.	5	1	3,32	0,874

Στον Πίνακα 10 παρατίθενται τα αντίστοιχα αποτελέσματα που αφορούν τους λόγους απόρριψης ατόμων με αναπηρίες. Σε αυτή την περίπτωση φαίνεται ότι υπάρχουν επιχειρηματίες που διαφωνούν απόλυτα με ορισμένους λόγους που θα ήταν ικανοί για την απόρριψη ατόμων με αναπηρίες αλλά υπάρχουν και άλλοι που συμφωνούν απόλυτα με αυτούς τους λόγους. Συγκεκριμένα, η μεγαλύτερη μέση τιμή εμφανίζεται στην πρόταση «Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον» (M.O.=2.54, T.A.=1.021) ενώ οι μικρότερες στις προτάσεις «Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι» (M.O.=1.88, T.A.=0.900) και «Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία» (M.O.=1.72, T.A.=0.998).

Πίνακας 10. Απαντήσεις των επιχειρηματιών στα κοινά ερωτήματα της έρευνας που αφορούν τους λόγους απόρριψης ατόμων με αναπηρία

Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Μέγιστη τιμή	Ελάχιστη τιμή	Μέσος όρος	T.A
Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	5	1	2,54	1,021
Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	5	1	2,12	1,044
Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	5	1	1,99	0,872
Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	5	1	1,95	0,949
Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	5	1	1,88	0,900
Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	5	1	1,72	0,998

Στη συνέχεια, οι επιχειρηματίες κλήθηκαν να δώσουν τη γνώμη τους για τις μεθόδους που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εταιρείες ώστε να βελτιώσουν την απασχόληση ατόμων με αναπηρίες. Οι προτεινόμενες επιλογές ήταν η λήψη στοχευμένων δράσεων για την βελτίωση των εργασιακών δεξιοτήτων και γνώσεων των ατόμων με αναπηρίες, η παροχή προσβάσιμου περιβάλλοντος εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες και η στήριξη της θέσης ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά. Και στις 3 περιπτώσεις υπήρξαν επιχειρηματίες που διαφωνούν απόλυτα ως προς αυτές τις μεθόδους ενώ άλλοι συμφωνούν απόλυτα. Οι μεγαλύτερες μέσες τιμές, σχετικά με τις δράσεις των εταιρειών, εμφανίζονται στις προτάσεις «Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτισης/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση» (M.O.=4.14, T.A.=0.833) και «Να παρέχουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες» (M.O.=4.14, T.A.=0.879). Η μικρότερη μέση τιμή, αν και με μικρή διαφορά από τις υπόλοιπες, παρατηρήθηκε στην πρόταση «Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά» (M.O.=4.09, T.A.=0.907).

Πίνακας 11. Απαντήσεις των επιχειρηματιών ως προς τη συμφωνία τους σχετικά με τι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες

Τι νομίζετε ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Μέγιστη τιμή	Ελάχιστη τιμή	Μέσος όρος	T.A
Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτισης/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση.	5	1	4.14	0.833
Να παρέχουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες.	5	1	4.14	0.879
Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά.	5	1	4.09	0.907

Εν συνεχεία, στον Πίνακα 12 παρατίθενται η μέγιστη και ελάχιστη τιμή των απαντήσεων στις προτάσεις που αφορούν τις στρατηγικές διατήρησης της εργασίας ατόμων με αναπηρίες. Όπως φαίνεται, σε όλες τις προτάσεις υπάρχουν απαντήσεις που κυμαίνονται από την απόλυτη διαφωνία ως την απόλυτη συμφωνία. Οι μεγαλύτερες μέσες τιμές, που υποδηλώνουν συμφωνία από την μεριά των επιχειρηματιών, αφορούν τις περιπτώσεις της «Βοηθητικής τεχνολογίας» (Μ.Ο.=4.19, T.A.=0,691) και της «Εκπαίδευσης για τη γνώση της αναπηρίας» (Μ.Ο.=4.15, T.A.=0.766). Αντίθετα, οι μικρότεροι μέσοι όροι παρατηρούνται στην «Ορατή δέσμευση ανώτατης διαχείρισης» (Μ.Ο.=3.68, T.A.=0.852) και την «Κεντρική επιχορήγηση καταλυμάτων» (Μ.Ο.=3.42, T.A.=0.946).

Πίνακας 12. Απαντήσεις των επιχειρηματιών ως προς την συμφωνία τους σχετικά με τις μεθόδους διατήρησης ατόμων με αναπηρίες στην επιχείρηση

Παρακαλώ διευκρινίστε σε ποιο βαθμό κάθε μία από τις παρακάτω στρατηγικές θα βοηθούσαν να διατηρήσετε την δουλειά ατόμων με αναπηρίες στον οργανισμό/εταιρεία σας. (N=155)	Μέγιστη τιμή	Ελάχιστη τιμή	Μέσος όρος	T.A
Βοηθητική τεχνολογία.	5	1	4,19	0,691
Εκπαίδευση για την γνώση της αναπηρίας.	5	1	4,15	0,766
Καθοδήγηση	5	1	4,13	0,727
Φορολογικές πιστώσεις και κίνητρα από τον εργοδότη.	5	1	4,08	0,980
Επιτόπου διαβούλευση και τεχνική βοήθεια	5	1	4,03	0,659
Κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού	5	1	3,97	0,837
Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με στόχο την αναπηρία.	5	1	3,96	0,852
Ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα.	5	1	3,77	0,959

Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο.	5	1	3,75	0,989
Επανατοποθέτηση	5	1	3,75	0,784
Ορατή δέσμευση ανώτατης διαχείρισης	5	1	3,68	0,852
Κεντρική επιχορήγηση καταλυμάτων: (Αν χρειάζεται: ένα εταιρικό ταμείο να παρέχει καταλύματα για άτομα με αναπηρίες).	5	1	3,42	0,946

Τέλος, οι επιχειρηματίες κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια ερώτηση ανοιχτού τύπου για τα εκπαιδευτικά προγράμματα που θα τους ενδιέφερε να παρακολουθήσουν σχετικά με θέματα αναπηρίας (Πίνακας 13). Από τους 155 επιχειρηματίες, οι 83 δήλωσαν ότι θα ήθελαν να παρακολουθήσουν κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που να σχετίζεται με την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρίες, ενώ 38 απάντησαν αρνητικά. Επίσης, υπήρξαν και 34 εργοδότες που δεν σημείωσαν τίποτα σε αυτή την ερώτηση. Από αυτούς που απάντησαν θετικά στην παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα μεγαλύτερα ποσοστά εμφανίζονται σε θέματα που αφορούν τη γενική ενημέρωση για τις αναπηρίες (37,3%) και την διαχείριση των ατόμων με αναπηρίες στον εργασιακό χώρο (36,1%). Ωστόσο, υπήρξαν και επιχειρηματίες που δήλωσαν ότι ενδιαφέρονται να μάθουν για τη διαχείριση συγκρούσεων μεταξύ των υπαλλήλων, για την ανάλυση συμπεριφοράς σε άτομα με αναπηρίες, την προσαρμογή του εργασιακού χώρου ώστε να είναι δυνατή η ενσωμάτωση αυτών των ατόμων, τα κίνητρα για πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες και τις κρατικές επιχορηγήσεις που αφορούν την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρίες.

Πίνακας 13. Απαντήσεις των επιχειρηματιών ως προς τα διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα σχετικά με την αναπηρία που θα ήθελαν να παρακολουθήσουν

Είδος εκπαιδευτικών προγραμμάτων	Συχνότητες	Ποσοστά
Γενική ενημέρωση	31	37,3%
Διαχείριση ατόμων με αναπηρίες (N=83)	30	36,1%
Προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος για ενσωμάτωση ατόμων με αναπηρίες	18	21,7%
Ανάλυση συμπεριφοράς ατόμων με αναπηρίες	16	19,3%
Κίνητρα για πρόσληψη ατόμων με αναπηρία	9	10,8%
Επιδότησεις και κρατικές επιχορηγήσεις για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες	9	10,8%
Βοηθητική τεχνολογία	7	8,4%

Νομικό πλαίσιο για την επαγγελματική αποκατάσταση Α.Μ.Ε.Α.	7	8,4%
Αντιμετώπιση εργασιακών συγκρούσεων	7	8,4%
Τρόποι εκπαίδευσης	5	6%
Επικοινωνία εργαζομένων – πελατών	4	4,8%

Εδώ ολοκληρώνεται το κομμάτι της περιγραφικής στατιστικής δηλαδή η περιγραφή των απαντήσεων που έδωσαν οι επιχειρηματίες του δείγματος σχετικά με τις ερωτήσεις για την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρίες. Ακολουθεί το τμήμα της επαγωγικής στατιστικής με ελέγχους υποθέσεων ώστε να γίνει κατανοητό αν οι απαντήσεις των επιχειρηματιών επηρεάζονται από ορισμένα χαρακτηριστικά τους γνωρίσματα (π.χ. φύλο, ηλικία, προηγούμενη επαφή με άτομα που παρουσιάζουν κάποια αναπηρία, μέγεθος επιχείρησης).

3.4 Έλεγχος διαφοράς μέσων τιμών στις απαντήσεις του τμήματος Δ σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών

Σε αυτό το τμήμα ελέγχεται αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες απαντήσεις επιχειρηματιών στα διάφορα ερωτήματα και προτάσεις του τελευταίου τμήματος του ερωτηματολογίου (Τμήμα Δ).

Αρχικά, μελετώνται οι απαντήσεις των 95 αντρών και 60 γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Τα αποτελέσματα των ελέγχων παρατίθενται στον Πίνακα 1 του Παραρτήματος Α. Το τεστ του Levene έδειξε σε κάθε περίπτωση ότι δεν μπορεί να απορριφθεί η υπόθεση της ισότητας των διακυμάνσεων ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Όπως φαίνεται οι άντρες και οι γυναίκες δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους των απαντήσεών τους.

Το t τεστ ανεξάρτητων δειγμάτων χρησιμοποιήθηκε επίσης για να μελετηθεί η ενδεχόμενη ύπαρξη διαφορών στις μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών σε σχέση με το αν είχαν ποτέ επαφή με άτομα που εμφανίζουν κάποια αναπηρία. Συγκεκριμένα, στο δείγμα που χρησιμοποιήσαμε περιέχονται 114 επιχειρηματίες που

απάντησαν θετικά ενώ 41 απάντησαν ότι δεν είχαν ποτέ επαφή με άτομα που εμφανίζουν κάποιο είδος αναπηρίας. Τα αποτελέσματα των ελέγχων παρατίθενται στον Πίνακα 2 του Παραρτήματος Α. Σχετικά με τους λόγους πρόσληψης, το τεστ του Levene έδειξε ύπαρξη διαφορετικών διακυμάνσεων στις περιπτώσεις «Έχουν δυνατό κίνητρο να εργαστούν» ($p=0.038$), «Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους» ($p=0.001$) και «Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις» ($p=0.034$). Ακόμη, το τεστ δείχνει διαφορετικές διακυμάνσεις στις προτάσεις «Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά» ($p=0.030$) και «Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον» ($p=0.011$) που αφορούν τους λόγους απόρριψης ατόμων με αναπηρία. Στις προτάσεις για βελτίωση της εργασίας των ατόμων με αναπηρία, το τεστ του Levene έδειξε και πάλι ίσες διακυμάνσεις στις 2 κατηγορίες επιχειρηματιών. Τέλος, στις προτάσεις σχετικά με τη διατήρηση της εργασίας των ατόμων με αναπηρίες, εμφανίζονται διαφορετικές διακυμάνσεις στις προτάσεις «Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο» ($p=0.022$), «Εκπαίδευση για την γνώση της αναπηρίας» ($p=0.010$) και «Φορολογικές πιστώσεις και κίνητρα από τον εργοδότη» ($p=0.045$).

Σύμφωνα με το *t-test* ανεξάρτητων δειγμάτων (Πίνακας 2 του Παραρτήματος Α), οι επιχειρηματίες που είχαν προηγούμενη επαφή με άτομα με αναπηρίες παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις τους σε σχέση με όσους δεν είχαν επαφή, μόνο σε προτάσεις σχετικά με τους λόγους απόρριψης αυτών των ατόμων. Συγκεκριμένα, η διαφορά εμφανίζεται στις προτάσεις «Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία» ($t(153)=-2.105$, $p=0.037$) και «Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον» ($t(153)=-2.712$, $p=0.007$). Και

στις δύο περιπτώσεις οι επιχειρηματίες που απάντησαν θετικά στην ερώτηση «Είχατε ποτέ επαφές με άτομα με αναπηρία;» φαίνεται να συμφωνούν περισσότερο με αυτές τις προτάσεις από τους επιχειρηματίες που απάντησαν αρνητικά.

Τέλος, διεξήχθη έλεγχος που αφορά τις μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ίδια ερωτήματα όπως προηγουμένως αλλά με βάση το αν απασχολούν στην επιχείρησή τους άτομα με αναπηρίες ή όχι. Τα αποτελέσματα των ελέγχων παρατίθενται στον Πίνακα 3 του Παραρτήματος Α. Σχετικά με το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε, οι 41 επιχειρηματίες απάντησαν ότι απασχολούν άτομα με αναπηρίες ενώ οι υπόλοιποι 114 απάντησαν αρνητικά. Το *Levene test* υποδεικνύει στατιστικά σημαντική διαφορά των διακυμάνσεων στις 2 κατηγορίες επιχειρηματιών στις προτάσεις «Κάνουν ποιοτική εργασία» ($p=0.044$) και «Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώσης και εκπαίδευσης» ($p=0.016$) που αποτελούν μερικούς από τους λόγους πρόσληψης ατόμων με αναπηρίες. Επίσης, στις προτάσεις που αφορούν τη διατήρηση της εργασίας των συγκεκριμένων ατόμων, το τεστ του Levene υποδεικνύει διαφορά διακυμάνσεων στις απαντήσεις που έδωσαν οι 2 κατηγορίες επιχειρηματιών για τις προτάσεις «Επιτόπου διαβούλευση και τεχνική βοήθεια» ($p=0.028$), «Ορατή δέσμευση ανώτατης διαχείρισης» ($p=0.027$), «Κεντρική επιχορήγηση καταλυμάτων» ($p=0.030$) και «Φορολογικές πιστώσεις και κίνητρα από τον εργοδότη» ($p=0.044$).

Το *t-test* ανεξάρτητων δειγμάτων έδειξε στατιστικά σημαντική υπεροχή στον μέσο όρο των απαντήσεων των επιχειρηματιών που απασχολούν άτομα με αναπηρίες σχετικά με τους λόγους πρόσληψης αυτών των ατόμων. Συγκεκριμένα, οι προτάσεις στις οποίες εμφανίζεται διαφορά είναι οι εξής: «Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους» ($t(153)=2.690$, $p=0.008$), «Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους» ($t(153)=3.002$, $p=0.003$), «Κάνουν ποιοτική εργασία» ($t(153)=3.103$, $p=0.002$), «Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την

κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία» ($t(153)=2.129, p=0.035$), «Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης» ($t(153)=3.392, p=0.001$) και «Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις» ($t(153)=3.129, p=0.002$). Ακόμη, αρκετά σημαντική είναι και η διαφορά των απαντήσεων σε κάποιους από τους λόγους απόρριψης αυτών των ατόμων. Συγκεκριμένα, οι προτάσεις στις οποίες εμφανίστηκαν σημαντικά χαμηλότερες μέσες απαντήσεις από τους επιχειρηματίες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες, είναι οι εξής: «Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον» ($t(153)=-2.255, p=0.026$), «Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά» ($t(153)=-3.398, p=0.001$) και «Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι» ($t(153)=-2.895, p=0.004$). Επίσης, οι επιχειρηματίες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην παροχή ενός προσβάσιμου περιβάλλοντος εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες ($t(153)=2.351, p=0.020$) με στόχο της βελτίωση της εργασίας τους. Τέλος, αυτοί οι επιχειρηματίες εμφανίζουν στατιστικά μεγαλύτερη μέση τιμή στις απαντήσεις για τις δράσεις διατήρησης της εργασίας των ατόμων που παρουσιάζουν αναπηρίες. Συγκεκριμένα, οι προτάσεις στις οποίες το τεστ έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά, είναι οι εξής: «Κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού» ($t(153)=2.909, p=0.004$), «Επιτόπου διαβούλευση και τεχνική βοήθεια» ($t(153)=3.332, p=0.001$), «Εκπαίδευση για την γνώση της αναπηρίας» ($t(153)=3.091, p=0.002$), «Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με στόχο την αναπηρία» ($t(153)=3.211, p=0.002$) και «Βοηθητική τεχνολογία» ($t(153)=4.894, p=0.000$).

Ακολουθεί ο έλεγχος των ερωτήσεων σε σχέση με την ηλικία των επιχειρηματιών. Επειδή υπάρχουν μόνο 3 επιχειρηματίες άνω των 60 ετών στο δείγμα, αυτοί συγχωνεύτηκαν με την ηλικιακή ομάδα 51-60 ετών. Έτσι προέκυψαν τέσσερις κατηγορίες

ως προς την ηλικία: 21-30 ετών (26 άτομα), 31-40 ετών (44 άτομα), 41-50 ετών (50 άτομα) και άνω των 50 ετών (35 άτομα). Επειδή η κατηγορική μεταβλητή «Ηλικία» έχει 4 επίπεδα (δυνατές απαντήσεις) και παραβιάζονται οι προϋποθέσεις της Ανάλυσης Διακύμανσης, εφαρμόστηκε ο έλεγχος *Kruskal-Wallis* που εξετάζει ισότητα διαμέσων. Τα αποτελέσματα των ελέγχων φαίνονται στον Πίνακα 4 του Παραρτήματος Α.

Συγκεκριμένα, ο έλεγχος *Kruskal-Wallis* εμφανίζει στατιστικά σημαντική διαφορά στις διαμέσους των απαντήσεων ως προς την ηλικία για την πρόταση «Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον» ($\chi^2(3)=11.327, p=0.010$) που αφορά έναν από τους λόγους απόρριψης. Ακόμη, εμφανίζεται σημαντική διαφορά στις προτάσεις «Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτιση/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση» ($\chi^2(3)=14.781, p=0.002$) και «Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά» ($\chi^2(3)=22.985, p=0.000$) που αφορούν τις δράσεις βελτίωσης της εργασίας των ατόμων με αναπηρία. Τέλος, στην περίπτωση των δράσεων που συμβάλλουν στη διατήρηση της θέσης των ατόμων με αναπηρία, εμφανίζεται σημαντική διαφορά στη διάμεσο των απαντήσεων στις προτάσεις «Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο» ($\chi^2(3)=15.896, p=0.001$) και «Καθοδήγηση» ($\chi^2(3)=9.237, p=0.026$).

Επιπλέον, ελέγχθηκαν οι απαντήσεις των ερωτώμενων σε σχέση με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Ωστόσο, πριν ξεκινήσει η ανάλυση, παρατηρήθηκε ότι υπάρχει 1 επιχειρηματίας δήλωσε την επιλογή Άλλο σημειώνοντας απόφοιτος Δημοτικού και 4 επιχειρηματίες δήλωσαν κάτοχοι διδακτορικού. Επειδή αυτές οι ομάδες περιέχουν πολύ λίγες απαντήσεις και μπορεί να επηρεαστούν αρνητικά οι έλεγχοι ανεξαρτησίας, οι ομάδες συγχωνεύτηκαν ως εξής: Απόφοιτος Δημοτικού – Γυμνασίου, Απόφοιτος Λυκείου,

Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ, Απόφοιτος ΙΕΚ, Κάτοχος μεταπτυχιακού / διδακτορικού τίτλου. Τα αποτελέσματα των ελέγχων παρατίθενται στον Πίνακα 5 του Παραρτήματος Α. Σε κάθε περίπτωση εφαρμόστηκε ο έλεγχος Kolmogorov-Smirnov.

Όπως φαίνεται, στην πρόταση «Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά» οι επιχειρηματίες εμφανίζουν στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις τους ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο ($\chi^2(4)=12.245, p=0.016$). Επίσης, οι επιχειρηματίες έδωσαν σημαντικά διαφορετικές απαντήσεις (σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης) σε προτάσεις για τη βελτίωση και διατήρηση της θέσης των ατόμων με αναπηρίες. Οι προτάσεις είναι οι εξής: «Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά» ($\chi^2(4)=9.985, p=0.041$), «Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο» ($\chi^2(4)=10.624, p=0.031$), «Βοηθητική τεχνολογία» ($\chi^2(4)=11.159, p=0.025$).

Ακολούθως, μελετήθηκε η ενδεχόμενη διαφορά στην μέση τιμή των απαντήσεων που έδωσαν οι επιχειρηματίες σε σχέση με τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται (Πίνακας 6 του Παραρτήματος Α). Ωστόσο, στην έρευνα συμπεριλήφθηκαν μόνο οι επιχειρηματίες που δραστηριοποιούνται σε μεταποιητικές επιχειρήσεις, εμπορικές επιχειρήσεις, επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών μαζικής εστίασης, επιχειρήσεις μεταφορών – επικοινωνιών – συγκοινωνιών, επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών υγείας και εκπαίδευσης καθώς και επιχειρήσεις οργάνωσης και Νομικής στήριξης. Οι υπόλοιπες περιπτώσεις εμφανίζονται σε πολύ μικρά ποσοστά και αν συμπεριλαμβάνονταν στους ελέγχους, ενδέχεται να επηρέαζαν αρνητικά την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Επειδή, παραβιάζονται οι προϋποθέσεις της Ανάλυσης Διακύμανσης (συγκεκριμένα η υπόθεση της κανονικότητας των καταλοίπων) εφαρμόστηκε ο έλεγχος Kruskal-Wallis.

Ανάμεσα στους λόγους για τους οποίους θα προσλάμβαναν στην επιχείρησή τους άτομα με αναπηρίες, οι επιχειρηματίες εμφανίζουν στατιστικά σημαντική διαφορά μόνο στην πρόταση «Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία» ($\chi^2(5)=16.815$, $p=0.005$). Επίσης, σχετικά με τις προτεινόμενες δράσεις των επιχειρήσεων για τη βελτίωση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες, η πρόταση «Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτισης/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση» ($\chi^2(5)=12.725$, $p=0.026$) είναι η μοναδική στην οποία οι επιχειρηματίες δίνουν σημαντικά διαφορετικές απαντήσεις ανάλογα με την επιχειρηματική τους δραστηριότητα.

Τέλος, πραγματοποιήθηκε έλεγχος ισότητας των μέσων τιμών των απαντήσεων σε σχέση με το μέγεθος της επιχείρησης. Στο δείγμα υπήρξαν 122 επιχειρηματίες με πολύ μικρές επιχειρήσεις (μέχρι 10 υπαλλήλους), 28 με μικρές επιχειρήσεις (11 έως 50 υπαλλήλους) και 5 με μεσαίες-μεγάλες επιχειρήσεις (51 και πάνω υπαλλήλους). Για ακόμη μια φορά εφαρμόστηκε ο έλεγχος Kruskal-Wallis καθώς παραβιάζονται οι υποθέσεις της Ανάλυσης Διακύμανσης. Τα αποτελέσματα παρατίθενται στον Πίνακα 7 του Παραρτήματος Α.

Όσον αφορά τις προτάσεις βελτίωσης των συνθηκών εργασίας από την μεριά των επιχειρήσεων, οι επιχειρηματίες εμφανίζουν στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις τους ως προς την πρόταση «Να παρέχουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες» ($\chi^2(5)=6.018$, $p=0.049$) ανάλογα με τον αριθμό εργαζομένων που απασχολούν. Ακόμη, στην ερώτηση σχετικά με τη συμβολή διαφόρων δραστηριοτήτων στη διατήρηση των ατόμων με αναπηρίες, οι επιχειρηματίες έδωσαν σημαντικά διαφορετικές απαντήσεις στις προτάσεις σχετικά με την «Κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού» ($\chi^2(2)=10.148$, $p=0.006$), την «Επιτόπου

διαβούλευση και τεχνική βοήθεια» ($\chi^2(2)=9.049, p=0.011$), το «Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με στόχο την αναπηρία» ($\chi^2(2)=6.859, p=0.032$) και την «Βοηθητική τεχνολογία» ($\chi^2(2)=9.197, p=0.010$).

Κεφάλαιο τέταρτο

Συμπεράσματα

4.1 Συζήτηση των αποτελεσμάτων

Στα πλαίσια της παρούσας εργασίας πραγματοποιήθηκε έρευνα σχετικά με τις απόψεις των επιχειρηματιών για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Ο στόχος της έρευνας είναι να διερευνηθούν οι απόψεις τόσο των επιχειρηματιών που απασχολούν άτομα με αναπηρίες όσο και αυτών που δεν έχουν προσλάβει ποτέ υπαλλήλους με κάποια μορφή αναπηρίας. Για συγκεκριμένο λόγο, προσεγγίστηκαν 155 επιχειρηματίες από τον Νομό Θεσσαλονίκης εκ των οποίων οι 41 απασχολούσαν ήδη άτομα με αναπηρία στην επιχείρησή τους. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο υλοποιείται η προσπάθεια κριτικής προσέγγισης των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας με την σειρά που εμφανίστηκαν στο παραπάνω κεφάλαιο.

Αρχικά, θεωρείται σκόπιμο να επισημανθεί η άποψη του συνόλου των επιχειρηματιών όσον αφορά την ερμηνεία του όρου «αναπηρία». Ειδικότερα, όσον αφορά το ερευνητικό ερώτημα των αντιλήψεων των επιχειρηματιών για την αναπηρία, οι απόψεις των επιχειρηματιών ομαδοποιήθηκαν σε πέντε κατηγορίες βάση των οποίων αποκαλύφθηκε ότι η πλειοψηφία προσεγγίζει τον όρο αναπηρία με βάση την ερμηνεία της κινητικής, πνευματικής και ψυχικής αδυναμίας. Επιπλέον, περιγράφηκαν οι όροι Ιδιαιτερότητα, Πρόκληση, Αναγκαιότητα ειδικής μεταχείρισης, Δεν είναι κάτι κακό. Συμπερασματικά, παρατηρείται ότι οι εργοδότες εισάγουν μία καθορισμένη ετικέτα στα άτομα με αναπηρία, η οποία περικλείει τον όρο «αδυναμία», γεγονός που επιβεβαιώνεται από ποικίλλες έρευνες (Λογαράς, 2013· Ε.Σ.Α.μεΑ., 2005· Gottlieb, William & Blanck, 2010· Artiles, 2013· Thornton & Downs, 2010· Ζώνιου- Σιδέρη, 1996· Priestly, 1998

αναφορά στο Gabel, 2010· Geng-qing Chi & Qu, 2003). Η ερμηνεία της αναπηρίας ως αδυναμία και ανικανότητα, στιγματίζει τα άτομα με αναπηρία, καθώς οι εργοδότες αξιολογούν τα εμπόδια που βιώνουν τα συγκεκριμένα άτομα δίχως να αναδεικνύονται οι ικανότητές τους. Παρατηρείται, λοιπόν, ότι η άποψη των εργοδοτών για την αναπηρία συνδέεται με το ιατρικό μοντέλο προσέγγισης της αναπηρίας, βάση του οποίου προβάλλονται οι αδυναμίες και οι δυσλειτουργίες των ατόμων με αναπηρία. Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω, γίνεται αντιληπτό ότι η πλειονότητα των εργοδοτών διαμορφώνει εξ αρχής αρνητική εντύπωση για τις ικανότητές των ατόμων με αναπηρία με σκοπό να μην προβαίνουν σε μία ενδεχόμενη πρόσληψη γεγονός που επιβεβαιώνεται βάση της βιβλιογραφικής ανασκόπησης (Gottlieb, William & Blanck, 2010· Λογαράς, 2013· Ε.Σ.Α.μεΑ., 2005· Lindsay et al., 2014· Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2003).

Επιπλέον, η έρευνα απαντά στο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε εξ αρχής όσον αφορά την θετική ή αρνητική αντίληψη που διαθέτουν οι εργοδότες για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρίες. Γενικότερα, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνεται ότι η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία παρουσιάζει αρκετές δυσκολίες γεγονός που αποδεικνύεται μέσω ευρημάτων πολυάριθμων ερευνών (Irvine & Lupart, 2008· Lindsay et al., 2014· Σούλης, 2013· Λογαράς, 2013· Stone & Colella, 1996). Επιπλέον, ο επαγγελματικός φραγμός που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία συνδέεται άμεσα με τις αρνητικές στάσεις και απόψεις που διαθέτει η πλειονότητα των εργοδοτών όσον αφορά την πρόσληψη των συγκεκριμένων ατόμων (Gottlieb, William & Blanck, 2010· Λογαράς, 2013· Ericson et al., 2013· Geng-qing Chi & Qu, 2003).

Πιο συγκεκριμένα, βασική απόδειξη της μειωμένης επαγγελματικής δράσης των ατόμων με αναπηρία στην παρούσα έρευνα, αποτελεί το γεγονός ότι εποπτεύθηκε η

άντληση 155 συμμετεχόντων από τους οποίους μόνο οι 41 επιχειρηματίες απασχολούσαν άτομα με αναπηρία. Γνωρίζοντας, ότι, το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με αναπηρία κυμαίνεται στο 60- 70% (Genq-qing Chi & Qu, 2003· Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2017), ο αριθμός συμμετεχόντων και ειδικότερα των επιχειρηματιών που απασχολούν άτομα με αναπηρία που προσεγγίστηκαν στην παρούσα έρευνα, θεωρείται ικανοποιητικός προκειμένου να αναδειχθούν σημαντικά αποτελέσματα. Έτσι, μέσω των αποτελεσμάτων της έρευνας αναδεικνύονται οι λόγοι πρόσληψης ή απόρριψης των συγκεκριμένων ατόμων καθώς και οι μεταβλητές που επηρεάζουν στις εκάστοτε περιπτώσεις, οι οποίες παρουσιάζονται παρακάτω λεπτομερώς.

Πιο συγκεκριμένα, ως βασικό ερευνητικό ερώτημα της παρούσας έρευνας αποτέλεσε αν ο παράγοντες του είδους της αναπηρίας επηρεάζει τις απόψεις των ερευνητών όσον αφορά την πρόσληψη. Στην έρευνα, λοιπόν, αποδείχθηκε ότι το είδος της αναπηρίας επηρεάζει την διαμόρφωση των στάσεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών. Ειδικότερα, αποδείχθηκε ότι οι εργοδότες απάντησαν θετικά όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με ιατρική και κινητική αναπηρία. Το ανωτέρω εύρημα επιβεβαιώνεται έμπρακτα, καθώς οι εργοδότες που απασχολούν ήδη άτομα με αναπηρία στην επιχείρησή τους αποκαλύφθηκε ότι έχουν επιλέξει, πρωτίστως, άτομα με κινητική αναπηρία και εν συνεχεία άτομα με ιατρική αναπηρία για την κάλυψη των εργασιακών θέσεων. Η ανακάλυψη του ανωτέρω ευρήματος συμφωνεί με τα αποτελέσματα ποικίλων ερευνών οι οποίες υποστηρίζουν ότι οι εργοδότες επιδεικνύουν θετική στάση όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με σωματική αναπηρία (Genq-qing Chi & Qu, 2003· Rusinova et al., 2011· Scheid, 1999· An, Roessler&McMachon,2011·Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο, 2008 ·Klemenovic et al., 2016·Zissi et al., 2007). Ωστόσο, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας που παρουσιάζουν θετική στάση πρόσληψης ατόμων με κινητική αναπηρία παρουσιάζουν αντίθεση με τα ευρήματα

αρκετών ερευνών, οι οποίες τονίζουν ότι η εμφανής σωματική αναπηρία αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα όσον αφορά την πρόσληψη των συγκεκριμένων ατόμων (Nota et al., 2014·Unger, 2002).

Επιπλέον, η παρούσα έρευνα απέδειξε ότι εξίσου υψηλό είναι το ποσοστό των εργοδοτών που επιλέγουν την πρόσληψη ατόμων με ιατρική αναπηρία. Όσον αφορά την κάλυψη εργασιακών θέσεων από άτομα με ιατρική αναπηρία επιβεβαιώνεται ότι είναι ικανά να εργαστούν και οι εργοδότες προτιμούν τα συγκεκριμένα άτομα (Zissi et al., 2007). Παρόλα αυτά, υπάρχουν μελέτες που αποδεικνύουν το αντίθετο και τονίζουν ότι οι εργοδότες δεν επιθυμούν την πρόσληψη ατόμων με χρόνιες ασθένειες (Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο, 2008).

Εν συνεχεία, μέσω της έρευνας παρατηρείται ότι οι εργοδότες ανάμεσα στις διάφορες μορφές αναπηρίας θεωρούν πιο βαριές αρχικά την συναισθηματική αναπηρία και κατά δεύτερον την νοητική ή γνωστική αναπηρία. Επίσης, σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ελάχιστοι από τους εργοδότες έχουν ήδη προσλάβει άτομα με νοητική και ψυχική αναπηρία. Τα ευρήματα συνάδουν με τα αποτελέσματα παρόμοιων ερευνών, τα οποία αποδεικνύουν ότι, πρωτίστως η ψυχική αναπηρία (Nota et al., 2014· Rusinova et al., 2011·Hand & Tryssenocar, 2016·An, Roessler McMachon,2011· Zissi et al., 2007· Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης της Διαφορετικότητας στον Εργασιακό Χώρο, 2008) και στην συνέχεια η νοητική αναπηρία (Genq-qing Chi & Qu, 2003· Scheid, 1999· Ζώνιου-Σιδέρη, 1998) χαρακτηρίζονται ως οι πιο βαριές αναπηρίες και οι εργοδότες δεν επιθυμούν να προβούν σε μια πρόσληψη.

Όσον αφορά το είδος της εργασίας και αν αυτό επηρεάζει την άποψη των εργοδοτών, η έρευνα απαντά στο ερευνητικό ερώτημα αποδεικνύοντας ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων με αναπηρία απασχολούνται ως υπάλληλοι γραφείου ενώ σημαντικό

εύρημα αποτελεί η απόδειξη ότι τα άτομα με αναπηρίες απασχολούνται ως βοηθητικό προσωπικό ενώ πολύ σπάνια ανέρχονται σε ανώτερα αξιώματα. Η απόδειξη της λήψης θέσεων εργασίας γραφείου και ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού επιβεβαιώνεται μέσω των αποτελεσμάτων αρκετών ερευνών (Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης, 2008·Kumin & Schoenbrodt, 2016·ΚΕΚ Δυναμική, 2006). Ωστόσο, εκτός των υπαλλήλων γραφείου, εμπόρων, πωλητών και βοηθητικού προσωπικού, δεν υπήρξε καμία απάντηση που να επιβεβαιώνει την επαγγελματική εδραίωση των ατόμων με αναπηρία σε τομείς τεχνολογικών επαγγελμάτων ή την ανάδειξή τους σε κάλυψη ανώτερων διοικητικών θέσεων. Το συγκεκριμένο εύρημα διαφωνεί με τα αποτελέσματα ερευνών που ανέδειξαν την επαγγελματική ανάδειξη των ατόμων με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες και διάσπαση ελλειμματικής προσοχής και υπερκινητικότητας σε τεχνολογικούς τομείς (Gronsky, 2015· Painter, Prevatt & Theresa, 2008) και απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες σε διοικητικές θέσεις (Klemenovic et al., 2016).

Εν συνεχεία, μέσω της έρευνας αποδείχθηκε ότι είναι πολύ σημαντική η επαφή των επιχειρηματιών με άτομα που παρουσιάζουν κάποια αναπηρία στη διαμόρφωση των απόψεών τους σχετικά με τα δικαιώματα εργασίας αυτών των ατόμων. Όπως έδειξε η ανάλυση των αποτελεσμάτων που προηγήθηκε, η έρευνα απαντά θετικά στο ερευνητικό ερώτημα διαμόρφωσης των απόψεων των εργοδοτών σε περίπτωση προηγούμενης επαφής με άτομα με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, οι επιχειρηματίες που γνωρίζουν άτομα με αναπηρίες ή έχουν υπαλλήλους που αντιμετωπίζουν κάποια μορφή αναπηρίας είναι περισσότερο θετικοί στην αντιμετώπιση αυτών των ατόμων με σκοπό να δημιουργούνται κατάλληλες προϋποθέσεις πρόσληψης και θετικό εργασιακό περιβάλλον. Από την άλλη μεριά οι εργοδότες που δεν είχαν ποτέ επαφές με αναπήρους φαίνονται πιο επιφυλακτικοί, ακόμη και αρνητικοί, ως προς την επαγγελματική αποκατάσταση αυτών των ατόμων. Τα ευρήματα της έρευνας συμφωνούν ως επί το πλείστον με ποικίλλες έρευνες, οι οποίες

απέδειξαν ότι η προηγούμενη εμπειρία των εργοδοτών συνδέεται με θετική στάση όσον αφορά την πρόσληψη (Gilbride et al., 2003· Geng-Qing Chi & Qu, 2008· Butterworth & Catsourphes, 1995). Ωστόσο, αρκετές έρευνες τονίζουν ότι η προηγούμενη εμπειρία των εργοδοτών λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας στην πρόσληψη των ατόμων σε διάφορες εργασιακές θέσεις (Zapella, 2015) καθώς και ότι η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία σχετίζεται αρνητικά με μια ενδεχόμενη μελλοντική πρόσληψη (Kosyluk, Corrigan & Landis, 2014).

Ακόμα, η έρευνα παρουσιάζει σημαντικά ευρήματα για τα κριτήρια πρόσληψης και μη πρόσληψης των ατόμων με αναπηρίες από τους εργοδότες. Όσον αφορά το κριτήριο επιλογής των ατόμων με αναπηρία για την κάλυψη εργασιακών θέσεων, οι εργοδότες που ήδη έχουν προσλάβει άτομα με αναπηρία επισημάνουν ότι η επίσημη εκπαίδευση αποτελεί το σημαντικότερο κριτήριο πρόσληψης. Το ανωτέρω εύρημα επιβεβαιώνεται από τις έρευνες που η θεματολογία τους τονίζει την ανάγκη βελτίωσης της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης των ατόμων με αναπηρία (Gillbride et al., 2003·Ζερβός, 2004·Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2003·Fahmi, 2001·Shaista & Razzak, 2015· Greenam, Wu & Black, 2002). Επιπλέον, αποδείχθηκε ότι το πιο ασήμαντο κριτήριο για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία αποτελεί η εμφάνιση. Το συγκεκριμένο εύρημα δεν συμφωνεί με τα αποτελέσματα ερευνών σύμφωνα με τα οποία, επισημαίνεται ότι κρίσιμος παράγοντας διαμόρφωσης της στάσης των εργοδοτών για την πρόσληψη αποτελεί το αν η αναπηρία είναι εμφανής/ορατή (Ζώνιου-Σιδέρη, 1998·Stone & Colella, 1996).

Επίσης, η παρούσα εργασία αποδεικνύει ότι οι αρνητικές πεποιθήσεις των εργοδοτών όσον αφορά την πλήρωση των εργασιακών καθηκόντων (Ericson et al., 2013) αυξάνουν τα ποσοστά ανεργίας και τον αριθμό των ατόμων με αναπηρία που δεν απασχολούνται επαγγελματικά (Lindsay et al., 2014). Από τους 155 επιχειρηματίες που

έδωσαν απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο οι 114 δεν απασχολούσαν άτομα με αναπηρία. Ειδικότερα, η πλειονότητα των επιχειρηματιών απάντησε ότι δεν είχε προβεί ποτέ στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία. Επιπλέον, αποδεικνύεται ότι η μη πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία βασίζεται ως επί το πλείστον στην άποψη ότι οι επιχειρηματίες δεν έτυχε να προσλάβουν άτομα με αναπηρία, στην συναισθηματική φόρτιση που δημιουργεί η ενδεχόμενη πρόσληψη ατόμων με αναπηρία και στην δυσκολία που απορρέει από την υλοποίηση και την φύση της εργασίας. Οι απαντήσεις των επιχειρηματιών επιδεικνύουν την ύπαρξη διακρίσεων (Geng-qing Chi & Qu, 2003) όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία και αναδεικνύουν την έλλειψη της ισότιμης αντιμετώπισης και την ύπαρξη περιορισμών που συναντούν τα άτομα με αναπηρία κατά την αναζήτηση εργασίας (Irvine & Lupart, 2008). Πιο συγκεκριμένα, τα αίτια μη πρόσληψης ενός ατόμου με αναπηρία παρουσιάζονται να είναι φυσικά, αρχιτεκτονικά και ιδεολογικά και ιδίως σχετίζονται με την άποψη των εργοδοτών όσον αφορά την αδυναμία που παρουσιάζουν τα άτομα με αναπηρία να υλοποιήσουν την εργασία και να παράγουν έργο. Το ανωτέρω εύρημα συμφωνεί με τα ευρήματα ποικίλων ερευνών, οι οποίες αναφέρουν ότι οι εργοδότες ανησυχούν αρκετά για την εργασιακή απόδοση των συγκεκριμένων ατόμων και υποστηρίζουν την έλλειψη ικανοτήτων των ατόμων με αναπηρία για την παροχή ικανοποιητικών υπηρεσιών (Geng-qing Chi & Qu, 2003· Λογαράς, 2013· Unger, 2002· Russinova et al., 2011· Gillbride et al., 2003· Zappella, 2015 · Callie et al., 2017· Gabel, 2010). Επίσης, η συναισθηματική φόρτιση που βιώνουν οι εργοδότες, καθορίζεται ως δεύτερος ανασταλτικός παράγοντας πρόσληψης των ατόμων με αναπηρία (Zappella, 2015) και επιβεβαιώνεται στην παρούσα εργασία καθώς οι εργοδότες δεν γνωρίζουν τον τρόπο που πρέπει να συμπεριφερθούν στους συγκεκριμένους εργαζομένους.

Εν συνεχεία, είναι θετικό ότι όλοι οι επιχειρηματίες παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά διαφωνίας στους λόγους μη πρόσληψης ατόμων με αναπηρία. Αντίθετα, στους

σημαντικότερους λόγους πρόσληψης ατόμων με αναπηρίες, φαίνεται να υπάρχουν μεγαλύτερα ποσοστά συμφωνίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε αυτή την ομάδα ερωτήσεων υπάρχουν αρκετά υψηλά ποσοστά αναποφάσιστων. Αποδεικνύεται ότι οι σπουδαιότεροι λόγοι πρόσληψης ενός ατόμου με αναπηρία βασίζονται α) στις πεποιθήσεις των εργοδοτών σχετικά με το δυνατό κίνητρο που έχουν για να εργαστούν τα άτομα με αναπηρία β) στην εκπλήρωση της κοινωνικής ευθύνης της εταιρείας γ) στην εξασφάλιση μιας θετικής εικόνας στον οργανισμό. Αντίθετα, βασικός λόγος απόρριψης ατόμων με αναπηρίες αποτελεί το μεγάλο χρονικό διάστημα που χρειάζονται τα συγκεκριμένα άτομα για να προσαρμοστούν στον εργασιακό χώρο. Όσον αφορά την πεποίθηση των εργοδοτών για το δυνατό κίνητρο που έχουν τα άτομα με αναπηρία να εργαστούν, το εύρημα έρχεται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της έρευνας των Greenan, Wu & Black (2002), στην οποία αποδείχθηκε ότι οι επιχειρηματίες αναφέρουν ως ενδεχόμενες δυσκολίες εργασιακής ενσωμάτωσης την έλλειψη εργασιακού κινήτρου. Παρόλα αυτά, το εργασιακό κίνητρο συνδέεται με την ανάγκη που διαθέτουν, τόσο τα άτομα τυπικής ανάπτυξης όσο και τα άτομα με αναπηρίες, να εξασκήσουν τις δυνατότητές τους και να τις εφαρμόσουν στο κατάλληλο εργασιακό πλαίσιο (Shaista & Razzak, 2015· Naecy & Naccra 2011 αναφορά στο Mischo, Wahl, Strohmer & Wolf, 2013· Novak, 2015· Σούλης, 2013, · Beegle & Stock, 2003). Εν συνεχεία, σημαντικό εύρημα της έρευνας αποτελεί το γεγονός ότι η επαγγελματική αποκατάσταση χαρακτηρίζεται ως κοινωνική ευθύνη με αποτέλεσμα να απαιτείται η ομαδική υποστήριξη και συνεργασία από κοινωνικής πλευράς με στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων γεγονός που επιβεβαιώνεται σε αρκετές έρευνες (Fahmi, 2001· Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2003· CEDEFOP, 2014).

Επιπλέον, ένας βασικός λόγος απόρριψης των ατόμων με αναπηρία στην εργασιακή ένταξη αποτελεί η άποψη των εργοδοτών για την δυσκολία που βιώνουν τα άτομα με

αναπηρία όσον αφορά την εργασιακή ένταξη. Ωστόσο, βασική τοποθέτηση της παρούσας έρευνας είναι ότι η επιτυχής εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία βασίζεται ως επί το πλείστον στην βοήθεια και στήριξη που παρέχει το εργασιακό πλαίσιο. Έτσι, πολυάριθμες έρευνες καταρρίπτουν την άποψη των εργοδοτών ως προς την δυσκολία εργασιακής ένταξης και αποδεικνύουν ότι οι ίδιοι οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν φυσική υποστήριξη και διευκόλυνση στα άτομα με αναπηρία (Irvine & Lupart, 2008· Butterworth, Witney- Thomas & Shaw, 1997· Butterworth et al., 2000· Gillbride et al., 2003). Φυσικά, η Νομοθεσία του Ελληνικού Συντάγματος περιλαμβάνει διατάξεις για την επαγγελματική απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία και οι εργοδότες οφείλουν να υπακούσουν στις διατάξεις και να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα με σκοπό να προάγουν την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία.

Επιπλέον, βασικό αρνητικό εύρημα της παρούσας εργασίας, το οποίο απαντά στο ερευνητικό ερώτημα διαμόρφωσης των απόψεων των εργοδοτών μέσω της ύπαρξης επιδοτούμενων προγραμμάτων, της γνώσης τους για θέματα που αφορούν την αναπηρία και της γνώση τους για τις Διατάξεις του Νόμου, αποτελεί η έλλειψη πληροφόρησης των εργοδοτών όσον αφορά τα ανωτέρω θέματα. Η γνώση που σχετίζεται με γενικά θέματα που αφορούν την αναπηρία αλλά και η γνώση των παρεχόμενων προγραμμάτων, τα οποία προάγουν την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία και παρέχουν γνώσεις στον εργοδότη όσον αφορά την πρόσληψη, την διαμόρφωση προσβάσιμου χώρου εργασίας και την οικονομική στήριξή τους, αποτελούν σημαντικό κίνητρο για την επαγγελματική ένταξη και αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία και η γνώση τους χρίζεται απαραίτητη προϋπόθεση (Cohen, Butterworth, Gilmore, & Metzler, 2003· Akabas, 1994). Ωστόσο, αποδείχθηκε ότι οι εργοδότες παρουσιάζουν ανεπαρκής ενημέρωση γεγονός που επηρεάζει την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία και μειώνει το κίνητρο των εργοδοτών να προβούν σε μια ενδεχόμενη πρόσληψη, εύρημα το οποίο

επιβεβαιώνεται σε παρόμοιες έρευνες (Ζήση & Χτούρη, 2004•Callie et al., 2017•Scheid,1999•Papakonstantinou & Papadopoulos, 2017).

Σε συνδυασμό με τα παραπάνω, σε πρόσφατη έρευνα των ερευνητών Papakonstantinou και Papadopoulos (2017), εξετάστηκε η στάση 40 εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα όσον αφορά την πρόσληψη και την εργασιακή ενσωμάτωση ατόμων με προβλήματα όρασης στις επιχειρήσεις. Επιπλέον, στην έρευνα διερευνήθηκαν οι διακυμάνσεις και οι αλλαγές στις απαντήσεις και στην στάση των εργοδοτών πριν και μετά την παρακολούθηση ενός σύντομου ενημερωτικού προγράμματος σχετικό με τα επαγγέλματα που μπορούν να εργαστούν τα άτομα με οπτική αναπηρία, τα χαρακτηριστικά των συγκεκριμένων ατόμων, τα οφέλη που προκύπτουν από την εργασιακή τους απασχόληση, τον απαραίτητο υποστηρικτικό εξοπλισμό που απαιτείται να υπάρχει στην επιχείρηση για την βελτίωση της εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία καθώς και τα κίνητρα που παρέχει το κράτος και βοηθούν στην απασχόληση των ατόμων με οπτική αναπηρία (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2017). Από τα αποτελέσματα της έρευνας που αναδείχθηκαν πριν από την παρακολούθηση του ενημερωτικού προγράμματος αναδεικνύονται οι αρνητικές αντιλήψεις της πλειοψηφίας των εργοδοτών όσον αφορά την πρόθεσή τους να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας για άτομα με οπτική αναπηρία καθώς και να προσλάβουν άτομα με προβλήματα όρασης. Οι θετικές απαντήσεις που δόθηκαν από τους εργοδότες πριν την παρακολούθηση του ενημερωτικού προγράμματος αφορούσαν την επιθυμία των εργοδοτών να πράξουν ορισμένες ενέργειες προκειμένου να ενισχυθεί η επαγγελματική ένταξη των ατόμων με οπτική αναπηρία στην επιχείρησή τους και την άποψη ότι οι πελάτες αναμένεται να έχουν μία θετική αντίδραση απέναντι στην επιχείρηση που απασχολεί άτομα με οπτική αναπηρία (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2017).

Παρόλα αυτά, αποδείχθηκε ότι μετά την παρακολούθηση του σύντομου ενημερωτικού προγράμματος προκύπτουν θετικές στάσεις από τις απαντήσεις της πλειοψηφίας των εργοδοτών. Πιο συγκεκριμένα, μετά την παρακολούθηση του ενημερωτικού προγράμματος λήφθηκαν θετικές απαντήσεις από τους εργοδότες όσον αφορά την παροχή εθελοντικής εργασίας από τα άτομα με οπτική αναπηρία, την παροχή ίσων ευκαιριών στους υπαλλήλους με οπτική αναπηρία με στόχο την επαγγελματική τους ανέλιξη και την θετική αντίδραση των πελατών όταν αντικρίζουν ένα άτομο με αναπηρία να εργάζεται στην επιχείρηση. Επιπλέον, παρατηρήθηκαν θετικές απαντήσεις σε θέματα που αφορούν την πρόθεση των εργοδοτών να προσλάβουν ένα άτομο με οπτική αναπηρία, την επιθυμία τους να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την προσαρμογή του χώρου και την επιθυμία να παρακολουθήσουν ενημερωτικά προγράμματα σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση και εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων με προβλήματα όρασης (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2017).

Καταλήγοντας, συμπεραίνεται από την παραπάνω έρευνα ότι η αρνητική στάση των εργοδοτών συνδέεται με την έλλειψη γνώσης και πληροφόρησης όσον αφορά την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, οι εργοδότες δεν γνωρίζουν αν η πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία θα τους ωφελήσει ή θα τους βλάψει ιδίως οικονομικά στην επιχείρησή με αποτέλεσμα να παρατηρείται η άρνηση για την πρόσληψη των συγκεκριμένων ατόμων (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2017).

Ωστόσο, σε αντίθετα αποτελέσματα καταλήγουν η έρευνα των Greenan, Wu και Black (2002) στην οποία αποδείχθηκε ότι οι εργοδότες είναι πλήρως ενημερωμένοι για τις ισχύουσες νομοθεσίες που αφορούν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες και για τα προσφερόμενα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων. Σε σύνδεση με τα παραπάνω, σύμφωνα με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), οι λίστες που παραδόθηκαν στην ερευνήτρια με σκοπό την προσέγγιση επιχειρηματιών

που προσέλαβαν άτομο με αναπηρία μέσω προγραμμάτων ανερχόταν στους 60 επιχειρηματίες. Οι συγκεκριμένοι επιχειρηματίες ανακαλύφθηκαν με μεγάλη δυσκολία καθότι υπάρχει άρνηση όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, ακόμα και αν διατίθενται επιδοτούμενα προγράμματα. Το ανωτέρω συμπέρασμα δεν συνδέεται με τις έρευνες που τονίζουν ότι τα παρεχόμενα προγράμματα αποτελούν βασικό παράγοντα προαγωγής της πρόσληψης ατόμων με αναπηρία (Cohen, Butterworth, Gilmore, & Metzel, 2003· Ζήση & Χτούρη, 2004). Συμπεραίνεται, λοιπόν, ότι οι Υποστηρικτικές Υπηρεσίες οφείλουν να ενημερώνουν τους εργοδότες για τα προγράμματα επιχορήγησης τακτικά, με σκοπό την εξάλειψη της άγνοιας των εργοδοτών για τις παροχές των συγκεκριμένων προγραμμάτων.

Επίσης, η έρευνα απαντά θετικά στο ερευνητικό ερώτημα όσον αφορά το αν η υλικοτεχνική υποδομή της επιχείρησης επηρεάζει τις απόψεις των εργοδοτών. Ένα αρνητικό συμπέρασμα που ανακύπτει από τις απαντήσεις των επιχειρηματιών είναι ότι οι επιχειρήσεις τους δεν πληρούν τις προδιαγραφές πρόσληψης των συγκεκριμένων ατόμων. Όπως φάνηκε, υπάρχει μεγάλο ποσοστό αρνητικών απαντήσεων στην ικανοποίηση των επαρκών προϋποθέσεων για την ομαλή ένταξη αυτών των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον. Φυσικά, το γεγονός ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων εργοδοτών δεν έχει διαμορφώσει τον εργασιακό χώρο κατάλληλα με σκοπό να θεωρείται προσβάσιμος για τα άτομα με αναπηρία, αντικατοπτρίζεται στο εύρημα ότι πολύ λίγες επιχειρήσεις έχουν απασχολήσει ή απασχολούν άτομα με αναπηρία. Ειδικότερα, μέσω ερευνών επαληθεύεται η άποψη ότι η πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στις υπηρεσίες χαρακτηρίζεται μη ικανοποιητική (Αθανασιάδης, 1994· Ε.Σ.Α με Α., 2008· Ling Ta, Lay Wah & Suet Leng, 2011· Callie et al., 2017). Αξίζει να γίνουν προσπάθειες σχετικά με την προσαρμογή των επιχειρήσεων ώστε να μπορούν να δεχτούν άτομα με αναπηρίες και να απασχοληθούν επαγγελματικά. Επιπλέον, η προσαρμογή των επιχειρήσεων βελτιώνει την πρόσβαση και

την εξυπηρέτηση των ατόμων με αναπηρία στις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις και υπηρεσίες.

Επί προσθέτως, στις ερωτήσεις σχετικά με τις μεθόδους βελτίωσης της απασχόλησης ατόμων με αναπηρίες και της διατήρησής τους στην επιχείρηση, οι εργοδότες εμφανίζουν και πάλι υψηλά ποσοστά συμφωνίας. Αξιοσημείωτο αποτελεί το γεγονός ότι η έρευνα δεν απέδειξε ότι οι εργοδότες διαθέτουν αρνητική εντύπωση για τις ικανότητές υλοποίησης της εργασίας από πλευράς των ατόμων με αναπηρία, γεγονός που έχει επιβεβαιωθεί από ποικίλλες έρευνες (Λογαράς, 2013· Ε.Σ.Α.μεΑ., 2005·Gottlieb, William & Blanck, 2010·Artiles, 2013·Ζώνιου- Σιδέρη,1996· Ε.Σ.Α.μεΑ., 2009·Unger, 2002). Παρόλα αυτά, παρατηρήθηκε ότι οι εταιρείες επιθυμούν να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτιση/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε τα άτομα να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση. Το ανωτέρω εύρημα συνάδει με ποικίλλες έρευνες, οι οποίες θεωρούν ότι η επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί μέρος της συνεχούς εκπαιδευτικής αποκατάστασης και χρίζει βελτιώσεων με σκοπό τα άτομα με αναπηρία να ανταπεξέλθουν στις εργασιακές απαιτήσεις (Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, 2014· Ling Ta, Lay Wah & Suet Leng, 2011· Callie et al., 2017)· Λογαρά ,2013· Geng-qing Chi & Qu, 2003· Greenan, Wu και Black, 2002· Shaista & Razzak, 2015· Naecy & Naccrra 2011 αναφορά στο Mischo, Wahl, Strohmer & Wolf, 2013· Σκορδίλης, 2003). Επιπλέον, οι περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης και η πεποίθηση ότι οι εργαζόμενοι αδυνατούν να εκπληρώσουν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις αντικατοπτρίζονται στα αυξημένα ποσοστά ανεργίας των ατόμων με αναπηρία, γεγονός που επιβεβαιώνεται στην παρούσα έρευνα καθώς ανακαλύφθηκε ότι πολύ μικρό ποσοστό εργοδοτών έχει ήδη προβεί στην πρόσληψη (Ericson et al., 2013·Lindsay et al., 2014·Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010·Ελληνική Στατιστική

Αρχή, 2017·Geng-qing Chi & Qu, 2003·Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο, 2008).

Επιπλέον, οι επιχειρηματίες που απασχολούν άτομα με αναπηρία αποδείχθηκε ότι δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην παροχή ενός προσβάσιμου περιβάλλοντος εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες με στόχο την βελτίωση της εργασίας τους. Πιο συγκεκριμένα, οι εταιρείες τόνισαν ότι οφείλουν να προσφέρουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον, το οποίο θα προσελκύει τα άτομα με αναπηρία και ότι οφείλουν να στηρίζουν την θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά. Οι έρευνες επαληθεύουν την άποψη των επιχειρηματιών όσον αφορά την βελτίωση των εταιρειών σε τομείς που αφορούν την προσβασιμότητα (Ling Ta, Lay Wah και Suet Leng, 2011·Ζήση και Χτούρη, 2004·Callie et al., 2017·Αθανασιάδης, 1994·Ε.Σ.Α με Α., 2008·Λογαράς 2013), παρόλα αυτά διαφαίνεται ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν έχει προβεί στην βελτίωση και οργάνωση της υλικοτεχνικής υποδομής. Επιπλέον, οι επιχειρηματίες φαίνεται να στηρίζουν την τοποθέτηση καθοδηγητή, ο οποίος θα στέκεται ως αρωγός κατά την διάρκεια της πρώτης περιόδου στην εργασιακή τους ένταξη. Έτσι, διαφαίνεται η ανάγκη των επιχειρηματιών να λαμβάνουν την υποστήριξη και την βοήθεια από εξειδικευμένους συνεργάτες πάνω σε θέματα αναπηρίας και να εποπτεύουν αυτούς τους μη παραδοσιακούς υπαλλήλους (Greenan, Wu & Black, 2002· Butterworth, Witney-Thomas & Shaw, 1997· Gillbride et al., 2003). Μέσω του εξειδικευμένου συμβούλου-υποστηρικτή διευκολύνεται η δημιουργία υποστηρικτικού/ ενταξιακού πλαισίου και διευκολύνεται η εργασιακή απόδοση του ατόμου και η κοινωνική αλληλεπίδραση.

Ένας ακόμη παράγοντας που θα μπορούσε να συντελέσει στην ολοένα και μεγαλύτερη ένταξη ατόμων με αναπηρίες στον εργασιακό κλάδο και αποδεικνύεται στην παρούσα έρευνα, είναι η διοργάνωση και επιδότηση παρακολούθησης προγραμμάτων από επιχειρηματίες. Θα πρέπει να υπάρξει ενημέρωση σχετικά με γενικές γνώσεις γύρω από

την αναπηρία αλλά και την ορθή αντιμετώπιση και υποστήριξη ατόμων με αναπηρίες στο εργασιακό περιβάλλον ώστε να επιτευχθεί η όσο το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους. Τα ανωτέρω συμπεράσματα ανακαλύφθηκαν με βάση τις απαντήσεις των εργοδοτών, οι οποίοι σε μεγάλο ποσοστό τόνισαν την ανάγκη τους να ενημερωθούν τόσο για θέματα επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία, όσο και για την αντιμετώπιση των ατόμων με αναπηρία. Στο ανωτέρω εύρημα, ο ΟΑΕΔ σε συνεργασία με αρμόδιες υπηρεσίες, έχει την δυνατότητα να συμβάλλει στην διοργάνωση σεμιναρίων και προγραμμάτων εξειδίκευσης των εργοδοτών για θέματα που αφορούν την αναπηρία, καθώς και τα επιδοτούμενα προγράμματα.

Επιπλέον, σχετικά με το ερευνητικό ερώτημα διαμόρφωσης των απόψεων και στάσεων των εργοδοτών με βάση τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, θεωρείται σημαντικό να αναφερθεί ότι το φύλο των εργοδοτών δε φαίνεται να επηρεάζει τις απαντήσεις τους σχετικά με τους λόγους πρόσληψης ή μη ατόμων με αναπηρία και τις μεθόδους διευκόλυνσής τους στον εργασιακό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, στην παρούσα έρευνα, έλαβαν συμμετοχή 95 άνδρες (61,3%) και 60 γυναίκες (38,7%). Οι άντρες και οι γυναίκες δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους των απαντήσεών τους. Ακόμη, η ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο δε φαίνεται να επιδρούν σημαντικά στις απαντήσεις των εργοδοτών εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις. Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά την ηλικία των ερωτώμενων οι βασικές διαφορές στις απαντήσεις αφορούν την λήψη στοχευμένων δράσεων κατάρτισης και την χρησιμότητα ενός καθοδηγητή ή εξωτερικού υπεύθυνου κατά την διάρκεια της πρώτης εργασιακής περιόδου. Επιπλέον, οι επιχειρηματίες έδωσαν σημαντικά διαφορετικές απαντήσεις (σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης) σε προτάσεις για τη βελτίωση και διατήρηση της θέσης των ατόμων με αναπηρίες. Επίσης, οι επιχειρηματίες φαίνεται να παρουσιάζουν σημαντική διαφορά ως προς τη θετική εικόνα που δίνει στην επιχείρηση η πρόσληψη ατόμων με

αναπηρίες και την ανάπτυξη προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης των συγκεκριμένων ατόμων ανάλογα με τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται. Τέλος, ανάλογα με τον αριθμό απασχολούμενων οι επιχειρηματίες εμφανίζουν σημαντικά διαφορετικές απαντήσεις στην ανάπτυξη προσβάσιμου περιβάλλοντος εργασίας για την προέλευση ατόμων με αναπηρίες και στις δράσεις που θα συμβάλλουν στη διατήρηση της εργασίας των ατόμων με αναπηρίες μέσα στις επιχειρήσεις.

4.2 Περιορισμοί

Αρχικά, ένας από τους βασικούς περιορισμούς της παρούσας έρευνας αποτελεί το γεγονός ότι συμμετείχαν 155 επιχειρηματίες εκ των οποίων οι 41 απασχολούσαν ήδη άτομα με αναπηρία στις επιχειρήσεις τους. Ο μικρός αριθμός συμμετεχόντων, ιδιαίτερα των επιχειρηματιών που απασχολούν άτομα με αναπηρία, επιτάσσει την επανάληψη της έρευνας με μεγαλύτερο αριθμό συμμετεχόντων με σκοπό την διεξαγωγή αντιπροσωπευτικών αποτελεσμάτων.

Επιπλέον, η προσέγγιση των συμμετεχόντων περιορίστηκε στον Νομό Θεσσαλονίκης και συνεπώς τα ευρήματα δεν μπορούν να γενικευτούν για όλη την Ελλάδα. Επιπροσθέτως, οι συμμετέχοντες που κεντρίστηκαν προέκυψαν από τυχαία δειγματοληψία με αποτέλεσμα ο αριθμός των επιχειρηματιών που προσεγγίστηκε να μην χαρακτηρίζεται αντιπροσωπευτικός ιδιαίτερα ως προς το φύλο και το είδος των επιχειρήσεων που διαθέτουν. Πιο συγκεκριμένα, ως προς το φύλο το 38,7% αποτελούσαν γυναίκες και σχεδόν διπλάσιοι 61,3% ήταν οι άντρες. Ως προς το είδος της επιχείρησης, αξίζει να σημειωθεί ότι τυχαία το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων (31,6%) προήλθε από Εμπορικές επιχειρήσεις (λιανικού- χονδρικού εμπορίου, εισαγωγών- εξαγωγών), ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι για σχεδόν 26 επαγγελματικούς τομείς το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από έναν επιχειρηματία για κάθε τομέα. Οπότε, οι ανωτέρω σημειώσεις

καθιστούν ως βασικό περιορισμό της έρευνας την αδυναμία ισότιμης προσέγγισης συγκεκριμένων επαγγελματικών τομέων.

Επιπλέον, θεωρείται σημαντικό να αναφερθεί ότι ο διαχωρισμός των επιχειρήσεων στις εξής κατηγορίες: α) πολύ μικρή επιχείρηση β) μικρή επιχείρηση γ) μεσαία και μεγάλη επιχείρηση, έγινε με βάση την οικονομική κατάσταση της Ελλάδας του έτους 2018, καθώς και με βάση την Σύσταση της Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων (2003/361/ΕΚ), η οποία βρίσκεται σε ισχύ από το 2005. Έτσι, λόγω των δυσχερών οικονομικών συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και η ραγδαία μείωση των επιχειρήσεων, καθιστούν αρκετά δύσκολη την συγκέντρωση μεγάλου δείγματος επιχειρήσεων, οι οποίες απασχολούν μεγάλο αριθμό υπαλλήλων. Επιπλέον, βασική παράμετρος αποτελεί το γεγονός ότι οι πολύ μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από 10 υπαλλήλους, συμπεριλαμβάνει και ατομικές επιχειρήσεις, οι οποίες για τη Ελλάδα αποτελούν σημαντική μερίδα της συγκεκριμένης κατηγορίας. Έτσι, αξίζει να σημειωθεί ότι στην παρούσα έρευνα η πλειοψηφία των απαντήσεων πηγάζει από τις πολύ μικρές επιχειρήσεις καθώς αποτελούν την πλειοψηφία στη συγκεκριμένη έρευνα. Συγκεκριμένα συμμετείχαν 122 επιχειρηματίες με πολύ μικρές επιχειρήσεις (μέχρι 10 υπαλλήλους), 28 με μικρές επιχειρήσεις (11 έως 50 υπαλλήλους) και 5 με μεσαίες-μεγάλες επιχειρήσεις (51 και πάνω υπαλλήλους).

Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα στις μεταβλητές που αφορούν την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις και το μέγεθος των επιχειρήσεων μέσω της στατιστικής ανάλυσης εμφανίζονται οι διαφορές, όμως δεν φαίνονται οι ομάδες στις οποίες διαφαίνεται η διαφορά. Στις συγκεκριμένες μεταβλητές, δεν υπήρχε η δυνατότητα εφαρμογής της ανάλυσης Διακύμανσης, καθώς δεν ίσχυαν οι ακόλουθες προϋποθέσεις: Κανονικότητα, Ανεξαρτησία και Ομοσκεδαστικότητα

των καταλοίπων. Έτσι, εφαρμόστηκε ο έλεγχος Kruskal-Wallis όπου μελετάται η ισότητα των διαμέσων. Με τον έλεγχο Kruskal-Wallis ελέγχονται κάθε φορά οι διάμεσοι και το μόνο που μπορεί να σημειωθεί είναι η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς μεταξύ των ομάδων χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα εμφάνισης της διαφοράς σε συγκεκριμένες ομάδες που μελετούνται. Πιο συγκεκριμένα, στην παρούσα εργασία βασικός περιορισμός της έρευνας αποτελεί το γεγονός ότι δεν καταλήγει σε σύγκριση μεταξύ των ομάδων για τις παραπάνω μεταβλητές.

Καταλήγοντας, παρά τους βασικούς περιορισμούς που σημειώθηκαν παραπάνω, η μελέτη παρέχει σημαντικά στοιχεία για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία και τις αντιλήψεις και στάσεις των επιχειρηματιών όσον αφορά την πρόσληψη. Τα ευρήματα της έρευνας συνεισφέρουν στην υπάρχουσα γνώση και βοηθούν στον εμπλουτισμό των πληροφοριών που αφορούν την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρίες.

4.3 Μελλοντικές προτάσεις

Η παρούσα έρευνα είχε ως στόχο την παρουσίαση των απόψεων των επιχειρηματιών σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρίες. Μέσω της θεωρητικής διερεύνησης του θέματος της επαγγελματικής αποκατάστασης, της διεξαγωγής της έρευνας και των ευρημάτων αναπτύσσονται αρκετές προτάσεις για μελλοντικές έρευνες, μέσω των οποίων θα διευρυνθεί το θέμα της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία.

Αρχικά, προτείνεται η διεξαγωγή της έρευνας με μεγαλύτερο αριθμό επιχειρηματιών που απασχολούν άτομα με αναπηρία. Μέσω των περισσότερων απαντήσεων των εργοδοτών που απασχολούν άτομα με αναπηρία η σύγκριση των απόψεων και των στάσεων των εργοδοτών υπολογίζεται εγκυρότερη και θα εξαχθούν

περισσότερα αποτελέσματα. Επιπλέον, σημαντική πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι η προσέγγιση επιχειρηματιών από διάφορους Νομούς της Ελλάδας έτσι ώστε να υφίσταται ευρεία άποψη επί του θέματος.

Επίσης, θα ήταν πολύ ενδιαφέρον οι μελλοντικές έρευνες να εστιάσουν σ' έναν συγκεκριμένο τύπο επιχείρησης. Η προσέγγιση των εργοδοτών από ένα συγκεκριμένο εργασιακό χώρο αποκλείει την τυχαία δειγματοληψία με αποτέλεσμα ο αριθμός των εργοδοτών να είναι αντιπροσωπευτικός ως προς το είδος της επιχείρησης. Επιπλέον, θα εξαχθούν αποτελέσματα για τις θετικές ή αρνητικές απόψεις των εργοδοτών για την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία σε σχέση με συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες. Οι απαντήσεις των εργοδοτών ενός συγκεκριμένου κλάδου αναδεικνύουν πληροφορίες και αιτιολογούν τον λόγο πρόσληψης ή απόρριψης των ατόμων με αναπηρία ανάλογα με την φύση της εργασίας, το εργασιακό κλίμα και τις εργασιακές αρμοδιότητες.

Επιπλέον, η παρούσα έρευνα δεν μας πληροφορεί για το χρονικό διάστημα που οι 41 εργοδότες απασχολούν άτομα με αναπηρία και δεν αιτιολογείται ο λόγος για τον οποίο μεταβάλλονται οι απόψεις και οι στάσεις των εργοδοτών. Γι' αυτόν τον λόγο προτείνεται μία διαχρονική σε βάθος μελέτη, στην οποία θα ερευνηθούν οι αντιλήψεις των εργοδοτών καθ' όλη την διαδικασία εργασιακής απασχόλησης ατόμων με αναπηρία. Μέσω της διαχρονικής μελέτης, θα αξιολογηθούν οι απόψεις των εργοδοτών καθ' όλη την διάρκεια της επαγγελματικής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία προκειμένου να ερευνηθεί αν οι αντιλήψεις των εργοδοτών μεταβάλλονται καθώς μεγαλώνει το χρονικό διάστημα που το άτομα με αναπηρία απασχολείται στην επιχείρηση και συνεπώς το άτομο με αναπηρία έχει εξοικειωθεί με τα εργασιακά του καθήκοντα.

Επίσης, ένας επιπλέον αποτελεσματικός τρόπος διερεύνησης της επιτυχούς ή μη επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία είναι η προσέγγιση και εκμείωση απαντήσεων τόσο από τους εργοδότες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες όσο και από τους εκάστοτε υπαλλήλους τους. Η υλοποίηση της συγκεκριμένης έρευνας μπορεί να διεκπεραιωθεί σε συνεργασία με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), ο οποίος έχει την δυνατότητα παροχής στοιχείων των επιχειρήσεων, των εργοδοτών και των υπαλλήλων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις μέσω επιδοτούμενων προγραμμάτων. Η παραπάνω έρευνα θεωρείται σημαντική καθώς παρέχει πληροφορίες, οι οποίες καλύπτουν το φάσμα τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα, δίνει την δυνατότητα διερεύνησης της γνώσης τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων όσον αφορά τους Νόμους, τα δικαιώματα και τις εκάστοτε υποχρεώσεις τους. Η παρούσα έρευνα διερευνά την γνώση που διαθέτει μόνο η ομάδα των εργοδοτών σε θέματα που αφορούν τους Νόμους, τα Διατάγματα και τα παρεχόμενα προγράμματα. Συνιστάται, λοιπόν, η επανάληψη της έρευνας, η οποία θα ερευνά αν οι εργαζόμενοι με αναπηρία διαθέτουν τις επαρκείς γνώσεις όσον αφορά το Νομοθετικό πλαίσιο που τους καλύπτει, τα δικαιώματά τους και τις υποχρεώσεις τους. Επιπλέον η συγκεκριμένη πρόταση για μελλοντική έρευνα, δίνει την δυνατότητα άντλησης στοιχείων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την βελτίωση των προγραμμάτων εργασιακής αποκατάστασης ατόμων με αναπηρίες καθώς υπάρχει η δυνατότητα παρουσίασης των μειονεκτημάτων και πλεονεκτημάτων των προγραμμάτων εργασιακής ένταξης από την πλευρά του εργοδότη και του εργαζομένου.

Επιπλέον, ένας ακόμη παράγοντας που θα μπορούσε να συντελέσει στην ολοένα και μεγαλύτερη ένταξη ατόμων με αναπηρίες στον εργασιακό κλάδο και αποδεικνύεται στην παρούσα έρευνα, είναι η διοργάνωση και επιδότηση παρακολούθησης προγραμμάτων από επιχειρηματίες. Θα πρέπει να υπάρξει ενημέρωση σχετικά με τις

γενικές γνώσεις γύρω από την αναπηρία αλλά και την ορθή αντιμετώπιση και υποστήριξη ατόμων με αναπηρίες στο εργασιακό περιβάλλον ώστε να επιτευχθεί η όσο το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους. Η σχετική έλλειψη επαρκών υποστηρικτικών και πληροφορικών υπηρεσιών επιτάσσει την αύξηση του αριθμού των κοινωνικών υπηρεσιών και την οργάνωση ομάδων πληροφόρησης από Πανεπιστήμια και Υπηρεσίες με στόχο την ενημέρωση των εργοδοτών για την αναπηρία, τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία και τις κρατικές παροχές που μπορούν να αξιοποιηθούν από τους εργοδότες κατά την διάρκεια απασχόλησης ενός ατόμου με αναπηρία στην επιχείρηση.

Επίσης, όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία, θεωρείται αναγκαία η συγκρότηση υποστηρικτικών δομών, στις οποίες θα μπορούν να απευθύνονται τα άτομα με αναπηρία με σκοπό να πληροφορούνται για τα προγράμματα που θα μπορούσαν να τους βοηθήσουν στην επαγγελματική τους αποκατάσταση. Επιπλέον, θεωρείται αναγκαία η τοποθέτηση καταρτισμένων συμβούλων σε υπηρεσίες όπως ο ΟΑΕΔ, προκειμένου να ενημερώνουν τον πολίτη με αναπηρία για θέματα όπως το Νομοθετικό πλαίσιο που καλύπτει τα άτομα με αναπηρία, τα δικαιώματά τους, τις υποχρεώσεις τους, τα προγράμματα επαγγελματικής ένταξης στα οποία μπορούν να λάβουν μέρος καθώς και πολυάριθμα άλλα ζητήματα που αφορούν τα άτομα με αναπηρία.

Τέλος, σημαντικό εύρημα της παρούσας έρευνας αποτελεί ότι βασικό κριτήριο μη πρόσληψης των ατόμων με αναπηρίες θεωρείται η αδυναμία παραγωγής ικανοποιητικού εργασιακού έργου και η δυσκολία εργασιακής ένταξης των συγκεκριμένων ατόμων στο εργασιακό πλαίσιο. Για την μείωση και εξάλειψη των ανωτέρω αδυναμιών γίνεται αντιληπτό το χρέος της Ελληνικής Παιδείας και Εκπαίδευσης τόσο στην Πρωτοβάθμια όσο και στην Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση να αναδεικνύει μέσω της διδασκαλίας τις δεξιότητες των ατόμων, να τις εξελίσσει και οι δεξιότητες να γίνονται πράξη σε αυθεντικά πλαίσια μάθησης. Ιδίως στην Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια

Εκπαίδευση μέσω του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, οι μαθητές τυπικής και μη τυπικής ανάπτυξης οφείλουν να υλοποιούν πρακτική άσκηση σε φυσικά πλαίσια προκειμένου να διδαχθούν βιωματικά, να διευρύνουν τις γνώσεις τους και μετέπειτα να ενταχθούν ομαλά στην επαγγελματική ζωή. Ιδίως στα άτομα με αναπηρία, το εκάστοτε Επαγγελματικό Λύκειο και Πανεπιστήμιο θεωρείται χρήσιμο να τοποθετεί έναν υπεύθυνο καθοδηγητή, ο οποίος θα σταθεί αρωγός στην προσπάθεια εργασιακής ένταξης του ατόμου με αναπηρία στην εργασία του. Ο καθοδηγητής θα κατέχει τον ρόλο του συμβούλου τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη με σκοπό το άτομο να ενταχθεί ομαλά στο εργασιακό πλαίσιο και να διευκολυνθεί στην εκμάθηση των εργασιακών του καθηκόντων. Επιπλέον, ο καθοδηγητής/ σύμβουλος οφείλει να παραβρίσκεται στο χώρο εργασίας του ατόμου με αναπηρία για ένα εύλογο χρονικό διάστημα κατά τους πρώτους μήνες εργασιακής ένταξης και ενσωμάτωσης.

4.4 Επίλογος

Η παρούσα εργασία είχε ως στόχο την παρουσίαση των απόψεων των επιχειρηματιών σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρίες. Βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας διαφαίνεται η ύπαρξη θετικής ανταπόκρισης πολλών επιχειρηματιών στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες αλλά και η ύπαρξη αρκετά αρνητικού κλίματος. Συγκεκριμένα, οι επιχειρηματίες που είχαν στο παρελθόν επαφές με άτομα που αντιμετωπίζουν κάποια αναπηρία ή απασχολούν άτομα με αναπηρίες, δηλώνουν περισσότερο υποστηρικτικοί απέναντι στο δικαίωμα αυτών των ατόμων στην εργασία. Αντίθετα, όσοι δεν έχουν έρθει ποτέ σε επαφή με άτομα με αναπηρία φαίνεται να είναι περισσότερο επιφυλακτικοί και αρνητικοί σχετικά με την απορρόφησή τους σε επιχειρήσεις. Επιπλέον, αναδείχθηκε ότι το είδος της αναπηρίας επηρεάζει την άποψη των εργοδοτών όσον αφορά την πρόσληψη και ότι ο βασικός λόγος απόρριψης των ατόμων με

αναπηρία αποδείχθηκε ότι αποτελεί η δυσκολία εργασιακής ένταξης και η αδυναμία παραγωγής ικανοποιητικού έργου.

Ακόμη, σημαντική τοποθέτηση της παρούσας εργασίας αποτελεί η άποψη ότι αξίζει να γίνουν προσπάθειες σχετικά με την προσαρμογή των επιχειρήσεων ώστε να μπορούν να δεχτούν άτομα με αναπηρίες. Όπως φάνηκε, υπάρχει μεγάλο ποσοστό αρνητικών απαντήσεων στην ικανοποίηση των επαρκών προϋποθέσεων για την ομαλή ένταξη αυτών των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον. Ένας ακόμη παράγοντας που θα μπορούσε να συντελέσει στην ολοένα και μεγαλύτερη ένταξη ατόμων με αναπηρίες στον εργασιακό κλάδο είναι η διοργάνωση και επιδότηση παρακολούθησης προγραμμάτων από επιχειρηματίες. Θα πρέπει να υπάρξει ενημέρωση σχετικά με γενικές γνώσεις γύρω από την αναπηρία αλλά και την ορθή αντιμετώπιση και υποστήριξη ατόμων με αναπηρίες στο εργασιακό περιβάλλον ώστε να επιτευχθεί η όσο το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι η παρούσα εργασία αποτέλεσε προσπάθεια ανάδειξης των απόψεων των εργοδοτών όσον αφορά την επαγγελματική αποκατάσταση αλλά αποτέλεσε και προσπάθεια ανάδειξης των δυνατοτήτων και των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες. Τα άτομα με αναπηρία αποτελούν ένα σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού και οφείλουν να αντιμετωπίζονται ισότιμα. Έτσι, οι Κυβερνήσεις, οι Οργανισμοί και οι Κοινωνίες οφείλουν να εστιάζουν την προσοχή στα δικαιώματα και τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία με στόχο την εξάλειψη της περιθωριοποίησής τους.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Αθανασιάδη Φ. (1994), *Περιορισμοί και προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ελληνική κοινωνία*, Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Akabas, S. (1994). Workplace responsiveness: Key employer characteristics in support of job maintenance for people with mental illness. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 17(3), 91-101.
- An, S., Roessler, R. T., & McMahon, T. (2011). Workplace discrimination and Americans with psychiatric disabilities: a comparative study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(1), 7- 19.
- Anstotz, C. (1997). *Βασικές αρχές της παιδαγωγικής για τα ανάπηρα και καθυστερημένα άτομα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 20, 22, 29.
- Artiles, A. J. (2013). Untangling the racialization of disabilities. *Du Bois Review*, 10, 329-347.
- Babbie, E. (2011) *Εισαγωγή στην Κοινωνική Έρευνα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Βασιλείου, Ε., Δελληγιάννης, Π., Κοτρωνιά, Μ., Λουκίδης, Δ., Παβέλη, Α., Ρίζος, Χ., Χατζηχαραλάμπους, Ε. & Χριστοφόρου, Ε. (2007). *Οδηγός του πολίτη με Αναπηρία*. Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης Ειδική Επιτροπή - Ομάδα Διοίκησης Έργου για τη σύνταξη και επανέκδοση του «Οδηγού του πολίτη με Αναπηρία». Έργο του Ε.Π. “ΠΟΛΙΤΕΙΑ”, Υποπρόγραμμα 1 “Εξυπηρέτηση Πολιτών και Επιχειρήσεων”, Μέτρο 1.2. “Εξυπηρέτηση Ειδικών Ομάδων Πολιτών”.

- Bauer, A. M. (1997). *One employer's commitment to inclusion*. In V. Gaylord (Ed.), *Social inclusion of adults with developmental disabilities* (pp. 20-21). Minneapolis: Minnesota University, Training Center on Residential Service and Community Living.
- Beegle, K. & Stock, W. A. (2003). The Labor Market Effects of Disability Discrimination Laws. *Journal of Human Resources, University of Wisconsin Press, vol. 38(4)*, 806-859.
- Bosnjak, B.S., Pavlovic, Z., Vujevic, V., Kovač, N., Scuric, M., Dlabac, T., Milenković, P., Klemenovic, J., Janičić, B., Platsidou, M., Diamantopolou, G., Kartasidou, K., Papakonstantinou, D., Zukic, M., Hodzic, L., Guska, S. B., Kafedzic, L. & Susnjara, S. (2016). Report D1.1 (Identify and analyze the needs of Employers), Transition planning for higher education students with disabilities: a comparative analysis of the opinions of employers in Serbia, Bosnia and Herzegovina and Montenegro. *The Seventh International Conference on eLearning (eLearning-2016)*. Erasmus+ Programme of the European Union, 2016.
- Butterworth, J. & Pitt Catsouphe, M. (1995). *Different Perspectives: Workplace Experience with the Employment of Individuals with Disabilities*. Rehabilitation Research and Training Center: Promoting the employment of individual with disabilities. Institute for Community Inclusion at Children's Hospital. *Center on Work & Family at Boston University*.
- Butterworth, J., Whitney-Thomas, J., & Shaw, D. (1997). The changing role of community based instruction: strategies for facilitating supports. *Journal of Vocational Rehabilitation, 8*, 9 – 20.

- Butterworth, J., Hagner, D., Helm, D., & Whelley, T. (2000). Workplace culture, social interactions, and supports for transition-age young adults. *Mental Retardation*, 38, 342-353.
- Brackhane, R. (1996). *Rehabilitation im Beruf: behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt*. Rosenberger Fachverl.
- Callie, M., Thacker, V.L.R., Kelli, W. G., Dianne, T.V.P. & Copolillo, A. (2017). Workplace Discrimination and Visual Impairment: A Comparison of Equal Employment Opportunity Commission Charges and Resolutions Under the Americans with Disabilities Act and Americans with Disabilities Amendments Act. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 111 (5), 475-482.
- CEDEFOP -Ευρωπαϊκό κέντρο για την ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης. (2014). *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα- Συνοπτική περιγραφή*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία εκδόσεων την Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Cheong, S., L. & Yahya, S., Z., S. (2013). Effective Transitional Plan from Secondary Education to Employment for Individuals with Learning Disabilities: A Case Study. *Journal of Education and Learning*; 2(1), 104-117.
- Cohen, A., Butterworth, J., Gilmore, D., & Metzel, D. (2003). High-performing states in integrated employment. *Research to Practice Series*, 9(1). Boston: University of Massachusetts Boston, Institute for Community Inclusion.
- Creswell, J.W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*, (μτφ. Ν. Κουβαράκου). Αθήνα: Ίων- εκδ. Έλλην.

Daniels, J. L. (1987). Transition from school to work. In R. M. Parker (Ed.), *Rehabilitation counseling: Basics and beyond* (PP. 283-317). Austin, TX.: Pro- Ed.

Διαθεματικό Ενιαίο πλαίσιο Προγράμματος Σπουδών και Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης για μαθητές με Ελαφρά και Μέτρια Νοητική Υστέρηση. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Τμήμα Ειδικής Αγωγής. Αθήνα.

Διαμαντόπουλος, Α. (1999). *Η εννοιολογική σχέση επαγγελματικής εκπαίδευσης – κατάρτισης και ο σκοπός των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης*, Νέα Παιδεία, τ. 90, σελ. 40-44.

Δράκος, Γ.Δ. (2002). *Σύγχρονα Θέματα της Ειδικής Παιδαγωγικής. Προβληματισμοί, αναζητήσεις και προοπτικές*. Αθήνα: Ατραπός.

Doulkeridou A., Evaggelinou C., Mouratidou K., Koidou E., Panagiotou A. & Kudlacet M. (2011). Attitudes of Greece Physical education teachers toward inclusion of students with disabilities in physical education classes. *Internation journal of special education*, 26 (1), 1-11.

European Commission (2008) Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2008). Employment in Europe 2008.

Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Διαχείρισης της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο (2008) «Απόψεις, στάσεις, αντιλήψεις των εργοδοτών σχετικά με την απασχόληση ευπαθών κοινωνικά ομάδων και την υιοθέτηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας», Συνθετική μελέτη, Αθήνα, Ιούνιος 2008

Ελληνική Δημοκρατία Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης Γενική Διεύθυνση Εργασίας & Ένταξης στην Απασχόληση- Διεύθυνση Κοινωνικής Προστασίας και

Κοινωνικής Συνοχής. (2017). ΑΡΙΘΜ. 38839/838- Ειδικό Πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών για την πρόσληψη 2.000 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ), Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και Πρόγραμμα Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ). Αναρτημένο στο Διαδίκτυο στις 22 Αυγούστου 2017.

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2017). *Έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών 2016 – Περίοδος αναφοράς εισοδήματος 2015*. Ελληνική Δημοκρατία. Ανακτήθηκε από: <http://www.statistics.gr/documents/20181/0be9db06-57ca-4735-94a7-5ace22670a9c>. Προσπελάστηκε στις 28/04/2018.

Έρευνα αγοράς για την επιλογή επαγγελμάτων που έχουν ζήτηση & ανταποκρίνονται στις δυνατότητες/ ικανότητες/ ιδιαίτερες ανάγκες των ΑΜΕΑ», Έργο: «Ολοκληρωμένο Διαπεριφερειακό Δίκτυο Συμβουλευτικής και Προώθησης της Απασχόλησης των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες», Δίκτυο ΗΦΑΙΣΤΟΣ – EQUAL, Φορέας υλοποίησης δράσης ΚΕΚ ΔΥΝΑΜΙΚΗ, Δεκέμβριος 2006.

Erickson, W., A. Schrader, S., von, Bruyere, S. M. & VanLooy, S. A. (2013). The employment environment: Employer Perspectives, Policies and Practices Regarding the Employment of Persons With Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, XX (X).

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης. (2003). *Αγορά 12- Η κατάρτιση ατόμων με νοητική αναπηρία και των εκπαιδευτών τους: για να μπορούν τα άτομα με νοητική υστέρηση να ασκούν με ορθό και ουσιαστικό τρόπο τα*

δικαιώματά τους. Cedefop Panorama series- 71, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία
Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: 2003.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010). Τα άτομα με αναπηρία έχουν ίσα δικαιώματα. Η στρατηγική
της ΕΕ για τα άτομα με αναπηρία 2010- 2020. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ανακτήθηκε
από: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6287&langId=el, Προσπελάστηκε στις
2/05/2018.

Ε.Σ.Α με Α. (2009). Εθνική Συνομοσπονδία ατόμων με Αναπηρία. *Η Πρόταση της
Ε.Σ.Α.μεΑ. για ένα Εθνικό Πρόγραμμα Δημόσιων Πολιτικών για την Αναπηρία.
Ετήσια έκθεση στο πλαίσιο της 3^{ης} Δεκέμβρη Εθνικής Ημέρας Ατόμων με Αναπηρία
(Ν.2430/1996 άρθρο 2 παρ.2)*. Αθήνα : Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με
Αναπηρία.

Ε.Σ.Α με Α. Εθνική Συνομοσπονδία ατόμων με Αναπηρία. (2008). *Η κοινωνία
τοποθετείται για την αναπηρία και απαιτεί την λήψη μέτρων για την προστασία των
ατόμων με αναπηρία από τις διακρίσεις και τον αποκλεισμό*. Εθνική Συνομοσπονδία
ατόμων με Αναπηρία.

Ε.Σ.Α με Α. Εθνική Συνομοσπονδία ατόμων με Αναπηρία. (2008). *Ερευνα Κοινής Γνώμης
στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου “Εκπαιδευτική Ενδυνάμωση των Ατόμων με
Αναπηρία και των Στελεχών των Αναπηρικών Οργανώσεων”*, Αθήνα.

Ε.Σ.Α.μεΑ. Εθνική Συνομοσπονδία ατόμων με Αναπηρία. (2005α). *Ακτιβιστές και
Συνήγοροι των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία - Εγχειρίδιο*, Αθήνα: Ε.Σ.Α
με Α. Ανακτήθηκε από:
[http://www.kysoa.org.cy/kysoa/userfiles/file/erga_programmata/egxeiridio_ergou.p
df](http://www.kysoa.org.cy/kysoa/userfiles/file/erga_programmata/egxeiridio_ergou.pdf). Προσπελάστηκε στις: 13/04/2018.

- Fahmi, M. (2001) *Special categories from social service perspective, the University Library, Alexandria.*
- Fedorov, A., F. & Tretyakova N., V. (2016). The Development of Vocational Pedagogical Education in Russia (Organizational and Pedagogical Aspect). *International Journal of environmental & science education, 11* (17), 9803- 9818.
- Gabel, S. (2010). A Disability Studies Framework for Policy Activism in Postsecondary Education. *Journal of Postsecondary Education and Disability, 23* (1), 63-71.
- Geng-qing Chi, C. & Qu, H. (2004). A study of differential employers' attitude towards hiring people with physical, mental, and sensory disabilities in food service industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 3* (2), 1-31.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D. & Golden, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 4* (3), 103-108.
- Gold, E., M. & Richard, H. (2012). To Label or Not to Label: The Special Education Question for African Americans. *Educational Foundations, 26* (1-2), 143-156.
- Gottlieb A, Myhill W. N, Blanck P. (2010) . Employment of People with Disabilities. In: JH Stone, M Blouin, editors. *International Encyclopedia of Rehabilitation.*
 Ανακτήθηκε από: <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/en/article/123/>.
 Προσπελάστηκε στις 29/04/2018.
- Greenan, J.P., Mingchang, W. & Black, E. L. (2002). Perspectives on Employing Individuals with Special Needs. *The journal of technology studies, 28*, 29-37.
- Gronsky, A. S. (2015). Adults with Cognitive Disabilities in the Technical Sector. *Journal of Adult Education, 44* (2), 7-14.

- Hand, C. & Tryssenaar, J. (2006). Small business employer's views on hiring individuals with mental illness. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29, 166 -173.
- Halfon, N., Houtrow, A., Larson, K. & Newacheck, P.W. (2012). The Changing Landscape of Disability in Childhood. *The future of children*, 22 (1), 13-42.
- Hebbeler, K. & Spikker, D. (2016). Supporting Young Children with Disabilities. *Future of children*, 26 (2), 185-205.
- Heiman, T. (2000). Quality and quantity of friendship: Student and teacher perceptions. *School Psychology International*, 21, 265-280.
- Hendrics, D. J., Batiste, L. & Hirsh, A. (2005). Cost and Effectiveness of Accommodations in the Workplace: Preliminary Results of a Nationwide Study. *Disability Studies Quarterly*, 25, (4).
- Irvine, A. & Lupart, J. (2008). Into the Workforce: Employers' Perspectives of Inclusion. *Developmental Disabilities Bulletin*, 36 (1-2), 225-250.
- Joint Report of Social Protection and Social Inclusion (2008), *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*, Brussels 2007 COM (2205), ISSN 1830-6969. Ανακτήθηκε από: file:///C:/Users/User/Downloads/keak08001_en.pdf. Προσπελάστηκε στις 20/04/2018.
- Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή & Δημήτρη Τσάτσου, (2014). Δράση 1: «Διακρίσεις και εμπόδια στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αποφοίτων ΑΕΙ» Έργο: «Εκπόνηση Μελετών» της Πράξης προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης για την αναπηρία- ΑΠ 7 με κωδικό ΟΠΣ 277710- Προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης για την αναπηρία ΑΠ 8 με κωδ. ΟΠΣ

277711-Προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης για την αναπηρία ΑΠ 9 με κωδ. ΟΠΣ 277712 του Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση». Αθήνα: Ευρωπαϊκή Ένωση, Επιχειρησιακό πρόγραμμα «εκπαίδευση και δια βίου μάθηση» Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, ΕΣΠΑ 2007-1013.

ΚΕΚ Δυναμική, (2006) «Έρευνα αγοράς για την επιλογή επαγγελματιών που έχουν ζήτηση & ανταποκρίνονται στις δυνατότητες/ ικανότητες/ ιδιαίτερες ανάγκες των ΑΜΕΑ», Έργο: «Ολοκληρωμένο Διαπεριφερειακό Δίκτυο Συμβουλευτικής και Προώθησης της Απασχόλησης των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες», Δίκτυο ΗΦΑΙΣΤΟΣ – EQUAL, Φορέας υλοποίησης δράσης ΚΕΚ ΔΥΝΑΜΙΚΗ, Δεκέμβριος 2006

Klemenovic, J., Janičić, B., Milenković, P., Kovač, N., Skurić, M., Dlabac, T., Diamantopolou, G., Platsidou, M., Kartasidou, K., Papakonstantinou, D., Zukic, M., Hodzic, L., Guska, S. B., Kafedzic, L., Susnjara, S., Bosnjak, B.S & Vujevic, V. (2016). Report D1.3 “Benchmarking transition and employment policy”, Transition planning for higher education students with disabilities: a comparative analysis of the opinions of employers in Serbia, Bosnia and Herzegovina and Montenegro. *The Seventh International Conference on eLearning (eLearning-2016)*. Erasmus+ Programme of the European Union, 2016.

Kosyluk, K. A., Corrigan, P. W., & Landis, R. S. (2014). Employer stigma as a mediator between past and future hiring behavior. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(2), 102– 108.

Κουρουμπλής, Ε. Π. (2000). *Το δικαίωμα στην διαφορά. Οι επιδράσεις των κοινωνικών προκαταλήψεων και των θεσμικών παρεμβάσεων στην ζωή των ατόμων με ειδικές ανάγκες- διεπιστημονική ανάλυση με έμφαση την ιστορική προσέγγιση*. Αθήνα-Κομοτηνή: Σακουλάς, Ν. Α.

- Kumin, L. & Schoenbrodt, L. (2015). Employment in Adults with Down Syndrome in the United States: Results from a National Survey. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 29, 330–345.
- Λαμπροπούλου, Β., & Παντελιάδου, Σ. (2000). *Ειδική Αγωγή στην Ελλάδα – Κριτική Θεώρηση Στο Α. Κυπριωτάκης (επιμ.) «Πρακτικά Πανευρωπαϊκού Συνεδρίου Ειδικής Αγωγής, (156-170). Πανεπιστήμιο Κρήτης, Ρέθυμνο.*
- Lindsay, S., Adams, T., Sanford, R., McDougall, C., Kingsnorth, S. & Menna- Dack, D. (2014). Employers and employment counselors perceptions of desirable skills for entry- level positions for adolescents: how does it differ for youth with disabilities? *Disability & Society*, 29 (6), 953- 967.
- Λογαράς, Δ. (2013). Εργασία-Απασχόληση και Αναπηρία. Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Στελεχών Αναπηρικού κινήματος. *Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α. με. Α.): Αθήνα.*
- Mischo, C., Wahl, S., Strohmer, J. & Wolf, K. (2013). Does Early Childhood Teacher Education Affect Students' Cognitive Orientations? The Effect of Different Education Tracks in Teacher Education on Prospective Early Childhood Teachers' Cognitive Orientations in Germany. *Journal of Education and Training Studies*, 2 (1), 193-206.
- Μητσοπούλου, Ξ. (2015). *Απόψεις & στάσεις των εργοδοτών για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Μελέτη περίπτωσης : Οι επιχειρήσεις της Κ. Μακεδονίας. Πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών Συμβουλευτική στην Ειδική Αγωγή την Εκπαίδευση και την Υγεία. Βόλος.*

- Μπογοσιάν, Ε. (2013). Αντιμετώπιση ατόμων με αναπηρία- Ιστορική Αναδρομή, *ελληνική νοσοκομειακή οδοντιατρική*, 6, 31-36.
- National Dissemination Center for Children with Disabilities –Nichcy. (2012). Ανακτήθηκε από: <https://www.fhi360.org/projects/national-dissemination-center-children-disabilities-nichcy>. Προσπελάστηκε στις 16/02/2018.
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M.C., Soresi & Salvatore (2014). Employer Attitudes towards the Work Inclusion of People with Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27 (6), 511-520.
- Novak, J. (2015). Raising Expectations for U.S. Youth with Disabilities: Federal Disability Policy Advances Integrated Employment. *Ceps Journal*, 5 (1), 91-110.
- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού- ΟΑΕΔ(α). (2018). Ανακτήθηκε από: <http://www.oaed.gr/to-ergo-mas> Προσπελάστηκε στις 1/3/2018.
- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού- ΟΑΕΔ(β). (2018). Ανακτήθηκε από: <http://www.oaed.gr/kek-amea> Προσπελάστηκε στις 1/3/2018.
- ΟΑΕΔ(γ)- Κάρτα ανεργίας ΑΜΕΑ και η χρησιμότητα της (2018). Ανακτήθηκε από: <http://www.keelpno.gr/Portals/0/Αρχεία/Τμήμα%20Παρεμβάσεων%20στην%20Κοινωνότητα/γραφείο%20ψυχοκοινωνικής%20στήριξης/Πληροφορίες%20για%20το%20Οικινό/ΟΑΕΔ-κάρτα%20ανεργίας.pdf> Προσπελάστηκε στις 1/3/2018.
- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού- ΟΑΕΔ(δ). (2018). Ανακτήθηκε από: http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=630&lang=el Προσπελάστηκε στις: 13/04/2018.

- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού- ΟΑΕΔ (2010). Δελτίο Τύπου. Προγράμματα ΟΑΕΔ για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Ανακτήθηκε από: http://prev.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=401:2011-11-29-10-37-13&catid=102&Itemid=782&lang=el. Προσπελάστηκε στις: 20/04/2018.
- Painter, C. A., Prevatt, F. & Welles, T. (2008). Career Beliefs and Job Satisfaction in Adults with Symptoms of Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder. *Journal of Employment Counseling*, 45, (4), 178.
- Pallisera, M., Fullana, J., Puyaltó, C., & Vilà, M. (2016). Changes and challenges in the transition to adulthood: views and experiences of Young people with learning disabilities and their families. *European Journal of Special Needs Education*, 31(3), 391-406.
- Papakonstantinou, D. & Papadopoulos, K. (2017). The impact of information on employers' attitudes towards employees with visual impairments. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47, 99-107.
- Papakonstantinou, D. & Papadopoulos, K. (2010). Forms of Social Support in the Workplace for Individuals with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 104 (3), 183-187.
- Παπακωνσταντίνου, Δ. (2012). *Η εργασιακή ένταξη των ατόμων με οπτική αναπηρία* (Διδακτορική Διατριβή). Ανακτήθηκε από: https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/15083/2/PapakonstantinouDoxa_PhD2012.pdf.

- Παπακωνσταντίνου, Δ. (2013). 0 Ν. 2643/1998 αναφορικά με την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία – Η ανάγκη επικαιροποίησής του. *Επιθεώρησης του Εργατικού Δικαίου* (ΕΕΔ), τ.13, 2013, 777-798.
- Περιφερειακό Κέντρο πληροφόρησης των Ηνωμένων Εθνών, (2018). *Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και Προαιρετικό Πρωτόκολλο*. Ανακτήθηκε από:https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=46
Προσπελάστηκε στις 29/4/2018.
- Πολυχρονοπούλου, Σ. (1991), *Πρότυπο πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης Εφήβων με νοητική καθυστέρηση*, Νέα Παιδεία, τ. 59, σελ. 54-62.
- Πραμαγγιούλης Π. (2008). *Οδηγός Ανάλυσης Δεδομένων με τη χρήση SPSS*. Ανακτήθηκε από <http://mde-lab.aegean.gr/files/docs/Odigos-SPSS-Pramaggioulis.pdf>.
Προσπελάστηκε στις 14/03/2018.
- Rimmerman, A. (1998). Factors relating to attitudes of Israeli corporate executives towards the employability of persons with intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 23(3), 245-254.
- Russinova Z., Griffin S., Blocha P., Wewiorskic N. & Rosoklijad I. (2011). Workplace prejudice and discrimination toward individuals with mental illnesses. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 25, 227-241.
- Sandirasegaran, S., Sutermaster, S., Grill, A., Volz, J., Mehta, K. (2016). Context- Driven Entrepreneurial Education in Vocational Schools. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3 (2), 106-126.
- Scheid, T.L. (1999). Employment of individuals with mental disabilities: Business response to the ADA's challenge. *Behavioral Sciences and the Law*, 17, 73-91.

- Shaista, M. & Razaak, A. (2015). Designing a model of vocational training programs for disables through ODL. *Turkish online Journal of Distance Education – TOJDE*, 16 (1), article 14, 1302-6488.
- Σταθόπουλος, Π.(1999). *Κοινωνική Πρόνοια, μία γενική θεώρηση*.2η Έκδοση. Αθήνα: Ελλην.
- Σταθόπουλος, Π. (1996). *Κοινωνική πρόνοια*, Αθήνα: Ελλην.
- Στασινός, Δ. (1991). *Η Ειδική Εκπαίδευση στην Ελλάδα*. Αθήνα: Gutenberg.
- Shakespeare, T. (2006). *Disability rights and wrongs*. New York: Routledge.
- Shakespeare, T., Watson, N. (2002). The social model of disability: an outdated ideology?, *Research in Social Science and Disability*, 2, 9-28.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1994). Επαγγελματικός προσανατολισμός: Μια επιστήμη στην υπηρεσία της επαγγελματικής ζωής του ατόμου. *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, 27, 9-11.
- Σούλης, Σ., Γ. (2013). *Εκπαίδευση και αναπηρία*. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α με Α.).
- Στασίνος, Δ. (1991): *Η ειδική εκπαίδευση στην Ελλάδα*, Αθήνα: GUTENBERG.
- Stone, D. & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21, 352 – 401.
- Σκορδίλης, Α., (2003), *Κοινωνία: ΑμεΑ: Η Παγκόσμια Ημέρα για τα Άτομα με Αναπηρία βρίσκει μετεξεταστέα την Ελλάδα*, εφημ. Ελευθεροτυπία.
- Ta, T.L., Wah, L. L., & Leng, K.S. (2011). Employment of people with disabilities in the northern states of peninsular Malaysia: employers' perspectives. *Disability, CBR and Inclusive Development (formerly Asia Pacific Disability Journal)*, 22(1), 79 - 94.

- Thornton, M. & Downs, S. (2010). Practice Brief- Walking the Walk: Modeling Social Model and Universal Design in the Disabilities Office. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, (23), 1.
- Τζουριάδου, Μ. (1995). *Παιδιά με Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες, Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση*. Θεσσαλονίκη: Προμηθεύς.
- Τζέπογλου, Σ. (1996-97). *Επαγγελματική αξιολόγηση – καθοδήγηση*. Πανεπιστημιακές σημειώσεις. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Τσιώλης, Γ. (2013). Η σχέση ποιοτικής και ποσοτικής προσέγγισης στην κοινωνική έρευνα: από τη θέση περί «ριζικής ασυμβατότητας» στο συνδυασμό ή τη συμπληρωματικότητα των προσεγγίσεων. Στο Μ. Πουρκός (Επιμ.) *Δυνατότητες και όρια της μείξης των μεθοδολογιών στην κοινωνική και εκπαιδευτική έρευνα*. Ίων. 2013. Σελ. 271-292.
- Τσαργής, Μ. (2014). *Στατιστική με τη χρήση του πακέτου IBM SPSS 22*. Αθήνα και Nottingham. Ανακτήθηκε από <https://mathbooksgf.files.wordpress.com/2014/03/spss-22.pdf>. Προσπελάστηκε στις 16/03/2018.
- United Nations International Children's Education Fund. (2013). *The state of the world's children 2013: Children with disabilities*. Ανακτήθηκε από: http://www.unicef.org/guyana/SOWC_Report_2013.pdf. Προσπελάστηκε στις 18/05/2018.
- Unger, D. D. (2002). Employers' attitude toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2–10.
- ΥΠΕΠΘ. (2011). Κοινωνική και Πολιτική Αγωγή Γ' Γυμνασίου, Αθήνα, Ο.Ε.Δ.Β.

- Watermeyer, B. (2013). *Towards a contextual psychology of disablism*. New York: Routledge.
- World Health Organization. (1980). International classification of impairments, disabilities, and handicaps: a manual of classification relating to the consequences of disease, published in accordance with resolution WHA29. 35 of the Twenty-ninth World Health Assembly, May 1976.
- World Health Organization. (2011). *World Report on Disability*.
- World Health Organization. (2013). *Disability and health*.
- Wooster, M.M. (2000). Disable by Uncle Sam. *The American Enterprise*, 11(8), pp.55 -56.
- Zappella, E. (2015). Employers' attitudes on hiring workers with intellectual disabilities in small and medium enterprises: An Italian research. *Journal of intellectual disabilities*. 19 (4), 381- 392.
- Ζερβός Γ. (2004), *Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Επαγγελματική Κατάρτιση των ΑμΕΑ στην Ελλάδα. Κατάσταση και Προοπτικές, Διδακτορική Διατριβή*.
- Ζήση, Α. & Χτούρης, Σ. (2004). *Στάσεις και προθέσεις εργοδοτών για πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες*. Έρευνα σε επιχειρήσεις. Μυτιλήνη.
- Zissi, A., Rontos, C., Papageorgiou, D., Pierrakou, C., & Chtouris, S. (2007). Greek employers' attitudes to employing people with disabilities: effects of the type of disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9(1), 14 – 25.
- Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (1996). *Οι ανάπηροι και η εκπαίδευσή τους. Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση της ένταξης*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Ζώνιου –Σιδέρη, Α. (1998). *Οι ανάπηροι και η εκπαίδευσή τους - Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση της ένταξης*, 1^η έκδοση, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Χαλικιάς, Μ., Μανωλέσσου, Α. & Λάλου Π. (2015), *Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Ανακτήθηκε από <https://repository.kallipos.gr/handle/11419/5075>. Προσπελάστηκε στις 16/04/2018.

Χριστόφη, Μ. (2013). *Προσβασιμότητα και αναπηρία*. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.με.Α).

Yamamoto, S., Unruh, D. & Bullis, M. (2011). The viability of self-employment for individuals with disabilities in the United States: A synthesis of the empirical-research literature. *Journal of vocational rehabilitation*, 35(2), 117-127.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Παράρτημα Α Πίνακας 1. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με το φύλο

Από την εμπειρία σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τους πιο σπουδαίους λόγους για να προσλάβετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																																																																																																																																		
Έχουν δυνατό κίνητρο να εργαστούν.	Άνδρες	4,12	0,784	0,116	0,908																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	4,10	0,896			Τείνουν να είναι πιστοί.	Άνδρες	3,64	0,824	-0,984	0,327	Γυναίκες	3,78	0,940	Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους.	Άνδρες	3,44	0,847	-1,771	0,079	Γυναίκες	3,68	0,792	Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους.	Άνδρες	3,27	0,893	-0,760	0,448	Γυναίκες	3,38	0,846	Κάνουν ποιοτική εργασία.	Άνδρες	3,55	0,740	-1,326	0,187	Γυναίκες	3,72	0,825	Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	Άνδρες	3,96	0,798	-0,196	0,845	Γυναίκες	3,98	0,770	Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	Άνδρες	3,81	0,789	-0,046	0,963	Γυναίκες	3,82	0,833	Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	Άνδρες	3,99	0,905	0,380	0,704	Γυναίκες	3,93	0,880	Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	Άνδρες	3,76	0,808	-0,572	0,568	Γυναίκες	3,83	0,785	Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Άνδρες	3,65	0,755	-1,904	0,059	Γυναίκες	3,90	0,838	Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Άνδρες	3,58	0,678	-1,556	0,122	Γυναίκες	3,77	0,810	Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052	Γυναίκες	3,68	1,049	Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value	Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521	Γυναίκες	2,02	0,948	Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.
Τείνουν να είναι πιστοί.	Άνδρες	3,64	0,824	-0,984	0,327																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	3,78	0,940			Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους.	Άνδρες	3,44	0,847	-1,771	0,079	Γυναίκες	3,68	0,792	Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους.	Άνδρες	3,27	0,893	-0,760	0,448	Γυναίκες	3,38	0,846	Κάνουν ποιοτική εργασία.	Άνδρες	3,55	0,740	-1,326	0,187	Γυναίκες	3,72	0,825	Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	Άνδρες	3,96	0,798	-0,196	0,845	Γυναίκες	3,98	0,770	Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	Άνδρες	3,81	0,789	-0,046	0,963	Γυναίκες	3,82	0,833	Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	Άνδρες	3,99	0,905	0,380	0,704	Γυναίκες	3,93	0,880	Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	Άνδρες	3,76	0,808	-0,572	0,568	Γυναίκες	3,83	0,785	Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Άνδρες	3,65	0,755	-1,904	0,059	Γυναίκες	3,90	0,838	Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Άνδρες	3,58	0,678	-1,556	0,122	Γυναίκες	3,77	0,810	Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052	Γυναίκες	3,68	1,049	Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value	Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521	Γυναίκες	2,02	0,948	Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value						
Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους.	Άνδρες	3,44	0,847	-1,771	0,079																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	3,68	0,792			Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους.	Άνδρες	3,27	0,893	-0,760	0,448	Γυναίκες	3,38	0,846	Κάνουν ποιοτική εργασία.	Άνδρες	3,55	0,740	-1,326	0,187	Γυναίκες	3,72	0,825	Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	Άνδρες	3,96	0,798	-0,196	0,845	Γυναίκες	3,98	0,770	Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	Άνδρες	3,81	0,789	-0,046	0,963	Γυναίκες	3,82	0,833	Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	Άνδρες	3,99	0,905	0,380	0,704	Γυναίκες	3,93	0,880	Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	Άνδρες	3,76	0,808	-0,572	0,568	Γυναίκες	3,83	0,785	Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Άνδρες	3,65	0,755	-1,904	0,059	Γυναίκες	3,90	0,838	Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Άνδρες	3,58	0,678	-1,556	0,122	Γυναίκες	3,77	0,810	Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052	Γυναίκες	3,68	1,049	Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value	Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521	Γυναίκες	2,02	0,948	Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value															
Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους.	Άνδρες	3,27	0,893	-0,760	0,448																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	3,38	0,846			Κάνουν ποιοτική εργασία.	Άνδρες	3,55	0,740	-1,326	0,187	Γυναίκες	3,72	0,825	Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	Άνδρες	3,96	0,798	-0,196	0,845	Γυναίκες	3,98	0,770	Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	Άνδρες	3,81	0,789	-0,046	0,963	Γυναίκες	3,82	0,833	Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	Άνδρες	3,99	0,905	0,380	0,704	Γυναίκες	3,93	0,880	Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	Άνδρες	3,76	0,808	-0,572	0,568	Γυναίκες	3,83	0,785	Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Άνδρες	3,65	0,755	-1,904	0,059	Γυναίκες	3,90	0,838	Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Άνδρες	3,58	0,678	-1,556	0,122	Γυναίκες	3,77	0,810	Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052	Γυναίκες	3,68	1,049	Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value	Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521	Γυναίκες	2,02	0,948	Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																								
Κάνουν ποιοτική εργασία.	Άνδρες	3,55	0,740	-1,326	0,187																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	3,72	0,825			Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	Άνδρες	3,96	0,798	-0,196	0,845	Γυναίκες	3,98	0,770	Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	Άνδρες	3,81	0,789	-0,046	0,963	Γυναίκες	3,82	0,833	Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	Άνδρες	3,99	0,905	0,380	0,704	Γυναίκες	3,93	0,880	Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	Άνδρες	3,76	0,808	-0,572	0,568	Γυναίκες	3,83	0,785	Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Άνδρες	3,65	0,755	-1,904	0,059	Γυναίκες	3,90	0,838	Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Άνδρες	3,58	0,678	-1,556	0,122	Γυναίκες	3,77	0,810	Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052	Γυναίκες	3,68	1,049	Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value	Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521	Γυναίκες	2,02	0,948	Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																	
Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	Άνδρες	3,96	0,798	-0,196	0,845																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	3,98	0,770			Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	Άνδρες	3,81	0,789	-0,046	0,963	Γυναίκες	3,82	0,833	Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	Άνδρες	3,99	0,905	0,380	0,704	Γυναίκες	3,93	0,880	Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	Άνδρες	3,76	0,808	-0,572	0,568	Γυναίκες	3,83	0,785	Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Άνδρες	3,65	0,755	-1,904	0,059	Γυναίκες	3,90	0,838	Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Άνδρες	3,58	0,678	-1,556	0,122	Γυναίκες	3,77	0,810	Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052	Γυναίκες	3,68	1,049	Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value	Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521	Γυναίκες	2,02	0,948	Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																										
Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	Άνδρες	3,81	0,789	-0,046	0,963																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	3,82	0,833			Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	Άνδρες	3,99	0,905	0,380	0,704	Γυναίκες	3,93	0,880	Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	Άνδρες	3,76	0,808	-0,572	0,568	Γυναίκες	3,83	0,785	Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Άνδρες	3,65	0,755	-1,904	0,059	Γυναίκες	3,90	0,838	Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Άνδρες	3,58	0,678	-1,556	0,122	Γυναίκες	3,77	0,810	Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052	Γυναίκες	3,68	1,049	Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value	Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521	Γυναίκες	2,02	0,948	Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																			
Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	Άνδρες	3,99	0,905	0,380	0,704																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	3,93	0,880			Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	Άνδρες	3,76	0,808	-0,572	0,568	Γυναίκες	3,83	0,785	Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Άνδρες	3,65	0,755	-1,904	0,059	Γυναίκες	3,90	0,838	Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Άνδρες	3,58	0,678	-1,556	0,122	Γυναίκες	3,77	0,810	Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052	Γυναίκες	3,68	1,049	Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value	Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521	Γυναίκες	2,02	0,948	Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																												
Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	Άνδρες	3,76	0,808	-0,572	0,568																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	3,83	0,785			Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Άνδρες	3,65	0,755	-1,904	0,059	Γυναίκες	3,90	0,838	Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Άνδρες	3,58	0,678	-1,556	0,122	Γυναίκες	3,77	0,810	Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052	Γυναίκες	3,68	1,049	Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value	Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521	Γυναίκες	2,02	0,948	Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																																					
Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Άνδρες	3,65	0,755	-1,904	0,059																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	3,90	0,838			Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Άνδρες	3,58	0,678	-1,556	0,122	Γυναίκες	3,77	0,810	Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052	Γυναίκες	3,68	1,049	Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value	Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521	Γυναίκες	2,02	0,948	Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																																														
Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Άνδρες	3,58	0,678	-1,556	0,122																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	3,77	0,810			Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052	Γυναίκες	3,68	1,049	Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value	Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521	Γυναίκες	2,02	0,948	Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																																																							
Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Άνδρες	3,31	1,238	-1,961	0,052																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	3,68	1,049																																																																																																																																																																				
Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																																																																																																																																		
Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Άνδρες	1,92	0,953	-0,643	0,521																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	2,02	0,948			Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996	Γυναίκες	2,12	0,993	Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																																																																															
Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Άνδρες	2,12	1,080	-0,005	0,996																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	2,12	0,993			Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385	Γυναίκες	1,92	0,766	Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																																																																																								
Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Άνδρες	2,04	0,933	0,872	0,385																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	1,92	0,766			Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948	Γυναίκες	1,88	0,904	Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																																																																																																	
Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Άνδρες	1,87	0,902	-0,065	0,948																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	1,88	0,904			Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409	Γυναίκες	2,45	1,032	Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																																																																																																										
Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Άνδρες	2,59	1,016	0,827	0,409																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	2,45	1,032			Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321	Γυναίκες	1,82	1,017	Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																																																																																																																			
Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Άνδρες	1,65	0,987	-0,996	0,321																																																																																																																																																																		
	Γυναίκες	1,82	1,017																																																																																																																																																																				
Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value																																																																																																																																																																		

Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτισης/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση.	Άνδρες	4,15	0,850		
	Γυναίκες	4,13	0,812	0,102	0,919
Να παρέχουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες.	Άνδρες	4,19	0,891		
	Γυναίκες	4,07	0,861	0,847	0,398
Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά.	Άνδρες	4,07	0,890		
	Γυναίκες	4,12	0,940	0,775	-0,043
Παρακαλώ διευκρινίστε σε ποιο βαθμό κάθε μία από τις παρακάτω στρατηγικές θα βοηθούσαν να διατηρήσετε την δουλειά ατόμων με αναπηρίες στον οργανισμό/εταιρεία σας. (N=155)					
	Φύλο	M.O.	T.A.	t	Sig. value
Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο.	Άνδρες	3,67	1,005		
	Γυναίκες	3,88	0,958	-1,288	0,200
Κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού	Άνδρες	3,96	0,798		
	Γυναίκες	4,00	0,902	-0,304	0,761
Επιτόπου διαβούλευση και τεχνική βοήθεια	Άνδρες	4,04	0,617		
	Γυναίκες	4,02	0,725	0,233	0,816
Καθοδήγηση	Άνδρες	4,12	0,682		
	Γυναίκες	4,15	0,799	-0,284	0,776
Ορατή δέσμευση ανώτατης διαχείρισης	Άνδρες	3,60	0,843		
	Γυναίκες	3,80	0,860	-1,428	0,155
Κεντρική επιχορήγηση καταλυμάτων	Άνδρες	3,38	0,913		
	Γυναίκες	3,48	1,000	-0,688	0,505
Εκπαίδευση για την γνώση της αναπηρίας	Άνδρες	4,15	0,785		
	Γυναίκες	4,17	0,740	-0,152	0,879
Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με στόχο την αναπηρία	Άνδρες	3,88	0,861		
	Γυναίκες	4,08	0,829	-1,422	0,157
Βοηθητική τεχνολογία	Άνδρες	4,22	0,687		
	Γυναίκες	4,13	0,700	0,769	0,443
Ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα	Άνδρες	3,72	0,964		
	Γυναίκες	3,85	0,954	-0,848	0,398
Επανατοποθέτηση	Άνδρες	3,71	0,797		
	Γυναίκες	3,83	0,763	-0,990	0,324
Φορολογικές πιστώσεις και κίνητρα από τον εργοδότη	Άνδρες	4,00	1,052		
	Γυναίκες	4,22	0,846	-1,344	0,181

*Στις περιπτώσεις όπου Sig. value < 0.05, η μηδενική υπόθεση του ελέγχου απορρίπτεται, δηλαδή υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές των απαντήσεων των ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών.

Παράρτημα Α Πίνακας 2. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με την ύπαρξη προηγούμενης επαφής με άτομα που παρουσιάζουν κάποια αναπηρία

Από την εμπειρία σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τους πιο σπουδαίους λόγους για να προσλάβετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Προηγ. επαφή	M.O.	T.A.	t	Sig. Value
Έχουν δυνατό κίνητρο να εργαστούν.	Ναι	4,12	0,884		
	Όχι	4,07	0,648	0,380	0,705
Τείνουν να είναι πιστοί.	Ναι	3,72	0,907		
	Όχι	3,63	0,767	0,536	0,593
Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους.	Ναι	3,54	0,864		
	Όχι	3,51	0,746	0,208	0,835
Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους.	Ναι	3,39	0,927		
	Όχι	3,12	0,678	1,928	0,057
Κάνουν ποιοτική εργασία.	Ναι	3,64	0,811		
	Όχι	3,54	0,674	0,733	0,465
Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρεία.	Ναι	4,02	0,831		
	Όχι	3,83	0,629	1,321	0,189
Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής	Ναι	3,82	0,837		
				0,074	0,941

μεταξύ των υπαλλήλων.	Όχι	3,80	0,715		
Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	Ναι	3,99	0,964	0,545	0,587
	Όχι	3,90	0,664		
Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	Ναι	3,82	0,815	0,746	0,457
	Όχι	3,71	0,750		
Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Ναι	3,78	0,828	0,844	0,400
	Όχι	3,66	0,693		
Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Ναι	3,70	0,786	1,670	0,098
	Όχι	3,51	0,553		
Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Ναι	3,48	1,221	0,541	0,589
	Όχι	3,37	1,067		
Από την εμπειρία σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τους πιο σπουδαίους λόγους για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)					
	Προηγ. επαφή	M.O.	T.A.	t	Sig. Value
Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Ναι	1,86	0,967	-2,105	0,037
	Όχι	2,22	0,852		
Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Ναι	1,98	1,039	-2,712	0,007
	Όχι	2,49	0,978		
Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Ναι	1,96	0,925	-1,014	0,313
	Όχι	2,10	0,700		
Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Ναι	1,81	0,901	-1,633	0,104
	Όχι	2,07	0,877		
Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Ναι	2,48	1,091	-1,253	0,213
	Όχι	2,68	0,789		
Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Ναι	1,66	0,994	-1,213	0,227
	Όχι	1,88	1,005		
Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;					
	Προηγ. επαφή	M.O.	T.A.	t	Sig. Value
Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτισης/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση.	Ναι	4,15	0,790	0,179	0,859
	Όχι	4,12	0,954		
Να παρέχουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες.	Ναι	4,15	0,854	0,169	0,866
	Όχι	4,12	0,954		
Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά.	Ναι	4,10	0,892	0,141	0,888
	Όχι	4,07	0,959		
Παρακαλώ διευκρινίστε σε ποιο βαθμό κάθε μία από τις παρακάτω στρατηγικές θα βοηθούσαν να διατηρήσετε την δουλειά ατόμων με αναπηρίες στον οργανισμό/εταιρεία σας. (N=155)					
	Προηγ. επαφή	M.O.	T.A.	t	Sig. Value
Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο.	Ναι	3,82	0,908	1,133	0,262
	Όχι	3,59	1,183		
Κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού	Ναι	4,04	0,786	1,517	0,131
	Όχι	3,80	0,954		
Επιτόπου διαβούλευση και τεχνική βοήθεια	Ναι	4,07	0,688	1,197	0,233
	Όχι	3,93	0,565		
Καθοδήγηση	Ναι	4,17	0,740	1,075	0,284
	Όχι	4,02	0,689		
Ορατή δέσμευση ανώτατης διαχείρισης	Ναι	3,71	0,900	0,805	0,422

	Όχι	3,59	0,706		
	Ναι	3,41	0,985		
Κεντρική επιχορήγηση καταλυμάτων	Όχι	3,44	0,838	-0,155	0,877
	Ναι	4,17	0,830		
Εκπαίδευση για την γνώση της αναπηρίας	Όχι	4,12	0,557	0,383	0,702
	Ναι	3,98	0,902		
Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με στόχο την αναπηρία	Όχι	3,90	0,700	0,515	0,608
	Ναι	4,19	0,715		
Βοηθητική τεχνολογία	Όχι	4,17	0,629	0,176	0,860
	Ναι	3,72	0,964		
Ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα	Όχι	3,90	0,944	-1,049	0,296
	Ναι	3,72	0,804		
Επανατοποθέτηση	Όχι	3,85	0,727	-0,941	0,348
	Ναι	4,09	1,044		
Φορολογικές πιστώσεις και κίνητρα από τον εργοδότη	Όχι	4,07	0,787	0,093	0,926

*Στις περιπτώσεις όπου Sig. value < 0.05, η μηδενική υπόθεση του ελέγχου απορρίπτεται. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών που είχαν προηγούμενες επαφές με άτομα με αναπηρίες και αυτών που απάντησαν αρνητικά.

Παράρτημα Α Πίνακας 3. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με την απασχόληση ατόμων που παρουσιάζουν κάποια αναπηρία στην επιχείρηση

Από την εμπειρία σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τους πιο σπουδαίους λόγους για να προσλάβετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Προηγ. επαφή	M.O.	T.A.	t	Sig. value
Έχουν δυνατό κίνητρο να εργαστούν.	Ναι	4,29	0,750		
	Όχι	4,04	0,846	1,663	0,098
Τείνουν να είναι πιστοί.	Ναι	3,88	0,900		
	Όχι	3,63	0,855	1,562	0,120
Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους.	Ναι	3,83	0,946		
	Όχι	3,43	0,764	2,690	0,008
Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους.	Ναι	3,66	0,855		
	Όχι	3,19	0,851	3,002	0,003
Κάνουν ποιοτική εργασία.	Ναι	3,93	0,721		
	Όχι	3,50	0,767	3,196	0,002
Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	Ναι	4,07	0,755		
	Όχι	3,93	0,795	1,003	0,317
Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	Ναι	4,00	0,775		
	Όχι	3,75	0,807	1,749	0,082
Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	Ναι	4,22	0,881		
	Όχι	3,88	0,884	2,129	0,035
Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	Ναι	3,93	0,787		
	Όχι	3,74	0,799	1,311	0,192
Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	Ναι	4,10	0,664		
	Όχι	3,62	0,803	3,709	0,000
Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	Ναι	3,95	0,805		
	Όχι	3,54	0,680	3,129	0,002
Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	Ναι	3,66	1,132		
	Όχι	3,38	1,193	1,312	0,191
Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Προηγ. επαφή	M.O.	T.A.	t	Sig. value
Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	Ναι	1,98	1,060		
	Όχι	1,95	0,911	0,163	0,871
Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και	Ναι	1,80	0,954		
	Όχι			-2,255	0,026

να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	Όχι	2,23	1,056		
Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	Ναι	1,61	0,891		
	Όχι	2,13	0,826	-3,398	0,001
Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	Ναι	1,54	0,778		
	Όχι	2,00	0,912	-2,895	0,004
Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	Ναι	2,37	1,067		
	Όχι	2,60	1,002	-1,243	0,216
Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	Ναι	1,66	1,039		
	Όχι	1,74	0,987	-0,430	0,668
Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Προηγ. επαφή	M.O.	T.A.	t	Sig. value
Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτισης/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση.	Ναι	4,27	0,633		
	Όχι	4,10	0,892	1,134	0,259
Να παρέχουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες.	Ναι	4,41	0,741		
	Όχι	4,04	0,906	2,351	0,020
Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά.	Ναι	4,24	0,767		
	Όχι	4,04	0,949	1,266	0,207
Παρακαλώ διευκρινίστε σε ποιο βαθμό κάθε μία από τις παρακάτω στρατηγικές θα βοηθούσαν να διατηρήσετε την δουλειά ατόμων με αναπηρίες στον οργανισμό/εταιρεία σας. (N=155)					
Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο.	Ναι	3,90	1,020		
	Όχι	3,70	0,977	1,115	0,267
Κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού	Ναι	4,29	0,680		
	Όχι	3,86	0,861	2,909	0,004
Επιτόπου διαβούλευση και τεχνική βοήθεια	Ναι	4,32	0,650		
	Όχι	3,93	0,634	3,294	0,002
Καθοδήγηση	Ναι	4,24	0,734		
	Όχι	4,09	0,723	1,181	0,239
Ορατή δέσμευση ανώτατης διαχείρισης	Ναι	3,90	0,970		
	Όχι	3,60	0,795	1,813	0,075
Κεντρική επιχορήγηση καταλυμάτων	Ναι	3,51	1,098		
	Όχι	3,39	0,888	0,662	0,510
Εκπαίδευση για την γνώση της αναπηρίας	Ναι	4,46	0,636		
	Όχι	4,04	0,780	3,091	0,002
Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με στόχο την αναπηρία	Ναι	4,32	0,687		
	Όχι	3,83	0,872	3,211	0,002
Βοηθητική τεχνολογία	Ναι	4,61	0,494		
	Όχι	4,04	0,690	4,894	0,000
Ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα	Ναι	3,80	1,077		
	Όχι	3,75	0,917	0,288	0,774
Επανατοποθέτηση	Ναι	3,90	0,831		
	Όχι	3,70	0,763	1,410	0,161
Φορολογικές πιστώσεις και κίνητρα από τον εργοδότη	Ναι	4,32	1,128		
	Όχι	4,00	0,912	1,620	0,111

*Στις περιπτώσεις όπου Sig. value < 0.05, η μηδενική υπόθεση του ελέγχου απορρίπτεται. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών απασχολούν άτομα με αναπηρίες και αυτών που απάντησαν αρνητικά.

Παράρτημα Α Πίνακας 4. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με την ηλικία τους

Από την εμπειρία σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τους πιο σπουδαιούς λόγους για να προσλάβετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Chi-square	Sig. value
--	------------	------------

Έχουν δυνατό κίνητρο να εργαστούν.	1,242	0,743
Τείνουν να είναι πιστοί.	1,090	0,779
Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους.	4,882	0,185
Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους.	2,075	0,557
Κάνουν ποιοτική εργασία.	0,640	0,887
Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	7,263	0,064
Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	1,309	0,727
Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	2,708	0,439
Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	5,326	0,149
Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	0,429	0,934
Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	3,505	0,320
Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	3,182	0,364
Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Chi-square	Sig. value
Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	1,140	0,767
Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	11,327	0,010
Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	3,427	0,330
Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	6,085	0,108
Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	1,901	0,593
Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	1,311	0,727
Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Chi-square	Sig. value
Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτισης/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση.	14,781	0,002
Να παρέχουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες.	6,454	0,092
Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά.	22,985	0,000
Παρακαλώ διευκρινίστε σε ποιο βαθμό κάθε μία από τις παρακάτω στρατηγικές θα βοηθούσαν να διατηρήσετε την δουλειά ατόμων με αναπηρίες στον οργανισμό/εταιρεία σας. (N=155)	Chi-square	Sig. value
Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο.	15,896	0,001
Κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού	3,966	0,265
Επιτόπου διαβούλευση και τεχνική βοήθεια	4,269	0,234
Καθοδήγηση	9,237	0,026
Ορατή δέσμευση ανώτατης διαχείρισης	5,589	0,133
Κεντρική επιχορήγηση καταλυμάτων	5,680	0,128
Εκπαίδευση για την γνώση της αναπηρίας	7,777	0,051
Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με στόχο την αναπηρία	7,059	0,070
Βοηθητική τεχνολογία	5,924	0,115
Ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα	2,073	0,557
Επανατοποθέτηση	0,254	0,968
Φορολογικές πιστώσεις και κίνητρα από τον εργοδότη	2,870	0,412

*Στις περιπτώσεις όπου Sig. value < 0.05, η μηδενική υπόθεση του ελέγχου απορρίπτεται. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών ανάλογα με την ηλικία τους.

Παράρτημα Α Πίνακας 5. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο

Από την εμπειρία σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τους πιο σπουδαιούς λόγους για να προσλάβετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Chi-square	Sig. value
Έχουν δυνατό κίνητρο να εργαστούν.	2,030	0,730
Τείνουν να είναι πιστοί.	6,078	0,193
Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους.	6,133	0,189
Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους.	5,121	0,275
Κάνουν ποιοτική εργασία.	5,032	0,284
Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	3,246	0,517
Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	1,654	0,799
Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	2,517	0,642
Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	4,200	0,380
Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	3,903	0,419
Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	5,446	0,245
Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	4,947	0,293
Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιο είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Chi-square	Sig. value
Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	0,710	0,950
Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	1,747	0,782
Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	12,245	0,016
Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	8,838	0,065
Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	5,963	0,202
Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	7,327	0,120
Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Chi-square	Sig. value
Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτισης/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση.	4,795	0,309
Να παρέχουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες.	7,296	0,121
Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά.	9,985	0,041
Παρακαλώ διευκρινίστε σε ποιο βαθμό κάθε μία από τις παρακάτω στρατηγικές θα βοηθούσαν να διατηρήσετε την δουλειά ατόμων με αναπηρίες στον οργανισμό/εταιρεία σας. (N=155)	Chi-square	Sig. value
Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο.	10,624	0,031
Κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού	5,326	0,255
Επιτόπου διαβούλευση και τεχνική βοήθεια	0,301	0,990
Καθοδήγηση	1,935	0,748
Ορατή δέσμευση ανώτατης διαχείρισης	1,430	0,839
Κεντρική επιχορήγηση καταλυμάτων	1,906	0,753
Εκπαίδευση για την γνώση της αναπηρίας	5,684	0,224
Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με στόχο την αναπηρία	8,694	0,069
Βοηθητική τεχνολογία	11,159	0,025
Ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα	3,156	0,532
Επανατοποθέτηση	2,364	0,669
Φορολογικές πιστώσεις και κίνητρα από τον εργοδότη	1,489	0,829

*Στις περιπτώσεις όπου Sig. value < 0.05, η μηδενική υπόθεση του ελέγχου απορρίπτεται. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

Παράρτημα Α Πίνακας 6. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται

Από την εμπειρία σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τους πιο σπουδαίους λόγους για να προσλάβετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Chi-square	Sig. value
Έχουν δυνατό κίνητρο να εργαστούν.	1,362	0,928
Τείνουν να είναι πιστοί.	2,407	0,790
Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους.	3,940	0,558
Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους.	3,557	0,615
Κάνουν ποιοτική εργασία.	7,724	0,172
Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	16,815	0,005
Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	2,989	0,702
Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	3,650	0,601
Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	4,341	0,501
Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	4,217	0,519
Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	4,743	0,448
Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	4,872	0,432
Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Chi-square	Sig. value
Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	2,207	0,820
Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	4,832	0,437
Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	3,545	0,617
Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	8,113	0,150
Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	3,105	0,684
Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	4,014	0,547
Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Chi-square	Sig. value
Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτισης/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση.	12,725	0,026
Να παρέχουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες.	5,300	0,380
Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά.	3,383	0,641
Παρακαλώ διευκρινίστε σε ποιο βαθμό κάθε μία από τις παρακάτω στρατηγικές θα βοηθούσαν να διατηρήσετε την δουλειά ατόμων με αναπηρίες στον οργανισμό/εταιρεία σας. (N=155)	Chi-square	Sig. value
Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο.	7,749	0,171
Κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού	3,078	0,688
Επιτόπου διαβούλευση και τεχνική βοήθεια	2,133	0,830
Καθοδήγηση	3,798	0,579
Ορατή δέσμευση ανώτατης διαχείρισης	3,227	0,665
Κεντρική επιχορήγηση καταλυμάτων	2,898	0,716

Εκπαίδευση για την γνώση της αναπηρίας	6,442	0,266
Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με στόχο την αναπηρία	4,692	0,455
Βοηθητική τεχνολογία	7,851	0,165
Ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα	10,246	0,069
Επανατοποθέτηση	6,125	0,294
Φορολογικές πιστώσεις και κίνητρα από τον εργοδότη	4,773	0,444

*Στις περιπτώσεις όπου Sig. value < 0.05, η μηδενική υπόθεση του ελέγχου απορρίπτεται. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών ανάλογα με τον κλάδο τους.

Παράρτημα Α Πίνακας 7. Μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών στα ερωτήματα του τμήματος Δ σε σχέση με τον αριθμό απασχολουμένων

Από την εμπειρία σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τους πιο σπουδαίους λόγους για να προσλάβετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Chi-square	Sig. value
Έχουν δυνατό κίνητρο να εργαστούν.	3,509	0,173
Τείνουν να είναι πιστοί.	2,117	0,347
Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους.	1,972	0,373
Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους.	2,751	0,253
Κάνουν ποιοτική εργασία.	2,301	0,317
Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία.	1,710	0,425
Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων.	3,608	0,165
Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία.	3,438	0,179
Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι.	1,025	0,599
Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώση και εκπαίδευσης.	1,551	0,460
Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.	0,495	0,781
Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο.	2,568	0,277
Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (N=155)	Chi-square	Sig. value
Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία.	2,669	0,263
Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον.	4,680	0,096
Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά.	1,789	0,409
Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι.	0,702	0,704
Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάξουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον.	0,582	0,748
Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία.	0,527	0,768
Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες;	Chi-square	Sig. value
Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτισης/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση.	1,288	0,525
Να παρέχουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες.	6,018	0,049
Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά.	4,311	0,116
Παρακαλώ διευκρινίστε σε ποιο βαθμό κάθε μία από τις παρακάτω στρατηγικές θα βοηθούσαν να διατηρήσετε την δουλειά ατόμων με αναπηρίες στον οργανισμό/εταιρεία σας. (N=155)	Chi-square	Sig. value

Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο.	4,786	0,091
Κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού	10,148	0,006
Επιτόπου διαβούλευση και τεχνική βοήθεια	9,049	0,011
Καθοδήγηση	3,518	0,172
Ορατή δέσμευση ανώτατης διαχείρισης	3,219	0,200
Κεντρική επιχορήγηση καταλυμάτων	3,314	0,191
Εκπαίδευση για την γνώση της αναπηρίας	4,066	0,131
Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με στόχο την αναπηρία	6,859	0,032
Βοηθητική τεχνολογία	9,197	0,010
Ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα	0,634	0,728
Επανατοποθέτηση	1,612	0,447
Φορολογικές πιστώσεις και κίνητρα από τον εργοδότη	1,982	0,371

*Στις περιπτώσεις όπου Sig. value < 0.05, η μηδενική υπόθεση του ελέγχου απορρίπτεται. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές των απαντήσεων των επιχειρηματιών ανάλογα με τον αριθμό απασχολουμένων στις επιχειρήσεις τους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Ερωτηματολόγιο για εργοδότες

Τμήμα Α

Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία: _____

3. Εκπαιδευτικό επίπεδο:

Απόφοιτος γυμνασίου.....

Απόφοιτος λυκείου.....

Απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ/ΑΤΕΙ).....

Απόφοιτος ΙΕΚ.....

Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου.....

Κάτοχος διδακτορικού τίτλου

Άλλο (παρακαλώ εξηγήστε.....

4. Σημειώστε ακριβώς το είδος της επιχείρησής σας και επιλέξτε μία από τις παρακάτω κατηγορίες στις οποίες περιλαμβάνεται η επιχειρηματική δραστηριότητα της επιχείρησής σας.

Μεταποιητικές επιχειρήσεις (βιομηχανίες, βιοτεχνίες).....

Εμπορικές επιχειρήσεις(λιανικού-χονδρικού εμπορίου, εισαγωγών εξαγωγών).....

Επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών μαζικής εστίασης (πχ καφετέριες, εστιατόρια, χώροι αναψυχής κ.α).....

Επιχειρήσεις Μεταφορών- Επικοινωνιών- συγκοινωνιών.....

Επιχειρήσεις Τραπεζικών και Ασφαλιστικών υπηρεσιών.....

Επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών Υγείας, Εκπαίδευσης.....

Επιχειρήσεις Τουρισμού.....

Επιχειρήσεις Οργάνωσης και Νομικής στήριξης.....

Εργοδότης άλλου τομέα (παρακαλώ προσδιορίστε) _____

5. Σε ποια περιοχή/ νομό βρίσκεται η επιχείρησή σας; _____

6. Πόσα άτομα απασχολούνται στην συγκεκριμένη επιχείρηση;

0-5

31-40

6-10

41-50

11-20

51 και πάνω

21-30

7. Είχατε ποτέ επαφή με άτομα με αναπηρία

ΝΑΙ

ΟΧΙ

8. Αν ΝΑΙ από ποιόν χώρο ; (Παρακαλώ σημειώστε με χ τις επιλογές σας. Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία επιλογές)

Συγγενικό περιβάλλον.....

Φιλικό περιβάλλον.....

Εργασιακό χώρο

Γειτονιά

Εκκλησία.....

Διασκέδαση

Άλλο.....

9. Η επιχείρησή σας απασχολεί άτομα με αναπηρίες;

Αν ΝΑΙ παρακαλώ μεταβείτε στο Τμήμα Β και Δ

Αν ΟΧΙ παρακαλώ μεταβείτε στο Τμήμα Γ και Δ.....

ΤΜΗΜΑ Β

Εργοδότες που απασχολούν άτομα με αναπηρία

1. Πόσους υπαλλήλους με αναπηρία απασχολεί η επιχείρησή σας; _____

2. Ποια είναι η εργασιακή τους θέση;

Διευθυντική θέση.....

Υπάλληλος γραφείου.....

Έμποροι- πωλητές.....

Τεχνίτες- εργάτες.....

Χειριστές μηχανημάτων.....

Τηλεφωνητές.....

Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε) _____

3. Τι αναπηρία έχουν; (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία επιλογές)

Ιατρική αναπηρία(πχ άσθμα, διαβήτης, μεσογειακή αναιμία, καρδιακά προβλήματα)

Πρόβλημα όρασης (Αν είναι αναγκαίο παρακαλώ περιγράψτε)

Πρόβλημα ακοής (Αν είναι αναγκαίο παρακαλώ περιγράψτε)

Σωματική ή κινητική αναπηρία (πχ απουσία σωματικού μέλους, μυϊκή δυστροφία) (Αν είναι αναγκαίο παρακαλώ περιγράψτε)

Νοητική αναπηρία (Αν είναι αναγκαίο παρακαλώ περιγράψτε)

Ειδικές Μαθησιακές δυσκολίες (Αν χρειάζεται παρακαλώ περιγράψτε: π.χ. δυσλεξία)

Ψυχική (Αν χρειάζεται παρακαλώ περιγράψτε πχ. σχιζοφρένια)

Άλλο (παρακαλώ περιγράψτε)

4. Ποιο από τα παρακάτω λαμβάνετε πρωταρχικά υπόψη σας όταν προσλαμβάνετε ένα άτομο με αναπηρία; Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μια, αλλά βάλτε τις παρακαλώ στη σειρά ταυτίζοντας με 1 την πρώτη σας προτεραιότητα και με 6 τη τελευταία σας:

Επίσημη εκπαίδευση

- Εργασιακή εμπειρία/ Προϋπηρεσία
- Επιπρόσθετη γνώση και δεξιότητες, απαραίτητες για την εκτέλεση έργων που σχετίζονται με την εργασία
- Υποχρεωτική απασχόληση ατόμων με αναπηρία με βάση την κείμενη νομοθεσία (νόμιμη υποχρέωση των επιχειρήσεων)
- Εμφάνιση
- Άλλο (παρακαλώ περιέγραψε) _____

5. Με ποιόν τρόπο προβαίνετε στην πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία; (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μια απαντήσεις)

- Συμπεριλαμβάνοντας τα άτομα με αναπηρίες σε ποικίλους στόχους πρόσληψης.
- Δημιουργώντας συνεργατικές σχέσεις με τους οργανισμούς των ατόμων ή για τα άτομα με αναπηρία.
- Επικοινωνώντας με κέντρα καριέρας, με κολλέγια και πανεπιστήμια όταν παρουσιάζονται κενές θέσεις εργασίας.
- Καταχωρώντας ανακοινώσεις εργασίας σε σχετικές δημοσιεύσεις για άτομα με αναπηρία.
Δημοσιεύοντας ανακοινώσεις εργασίας σε σχετικά σάιτ/ ιστότοπους για άτομα με αναπηρία .
- Καθιερώνοντας θερινά προγράμματα πρακτικής άσκησης και καθοδηγώντας προγράμματα που στοχεύουν στους νέους με αναπηρία.
- Δημοσιεύοντας ανακοινώσεις εργασίας σε κέντρα ανεξάρτητης διαβίωσης και άλλους οργανισμούς αυτοεξυπηρέτησης/ αυτοπροστασίας ατόμων με αναπηρία.
- Δημοσιεύοντας ανακοινώσεις εργασίας στο τμήμα επαγγελματικής αποκατάστασης.
- Δημοσιεύοντας ανακοινώσεις εργασίας στην υπηρεσία εύρεσης εργασίας ή στο κέντρο απασχόλησης εργατικού δυναμικού (Αν χρειάζεται: Γραφεία ανεργίας- ΟΑΕΔ).
- Άλλοι τρόποι.
- Δεν έχω πλήρη επίγνωση των διαδικασιών πρόσληψης που ακολουθώ.

ΤΜΗΜΑ Γ

Εργοδότες που δεν απασχολούν υπαλλήλους με αναπηρία

1. Μπορείτε να σημειώσετε τους λόγους που δεν προσλάβατε άτομα με αναπηρίες μέχρι τώρα;

- Οικονομικοί λόγοι.....
- Κοινωνικά στερεότυπα.....
- Προσωπικοί λόγοι (πχ άγνοια, φόβος).....
- Δεν έτυχε.....
- Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε).....

2. Είχατε ποτέ υπαλλήλους με αναπηρίες; ΝΑΙ ΟΧΙ

3. Γνωρίζετε τις διατάξεις του Νόμου για την επαγγελματική αποκατάσταση και απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες που αποτελούν κίνητρα για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες (επιδότησεις μισθών, αποζημιώσεις προσαρμογής στο χώρο εργασίας και τα έξοδα βοήθειας για εργασία);

ΝΑΙ ΟΧΙ

4. Νομίζετε ότι ο οργανισμός/εταιρία σας διαθέτει τις επαρκείς προϋποθέσεις για να απασχολήσει άτομα με αναπηρίες;

ΝΑΙ ΟΧΙ

6. Αν ΝΑΙ παρακαλώ σημειώστε αν η επιχείρησή σας πληροί μία ή περισσότερες από τις παρακάτω προϋποθέσεις(μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μια απαντήσεις):

Εξειδικευμένες γνώσεις γύρω από την αναπηρία.....

Προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον.....

Επιδότησεις προγραμμάτων.....

Υποστήριξη μέσω συμβουλευτικών υπηρεσιών.....

Εταιρική κουλτούρα με συγκεκριμένη πολιτική για την αναπηρία.....

Υλικοτεχνική υποδομή(πχ ράμπες).....

Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε).....

5. Παρακαλώ περιγράψτε σύντομα τις διαδικασίες που ακολουθείτε όταν ανοίγουν στην επιχείρησή σας νέες θέσεις εργασίας και προσλαμβάνετε προσωπικό.

ΤΜΗΜΑ Δ

Ερευνητικές ερωτήσεις για όλους τους εργοδότες

1. Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο «αναπηρία»; _____

2. Ποια από τις παρακάτω μορφές αναπηριών θεωρείτε πιο βαριά; (Παρακαλώ σημειώστε με χ μόνο μία επιλογή).

- Ιατρική (πχ άσθμα, διαβήτης, μεσογειακή αναιμία, καρδιακά προβλήματα).....
 Σωματική ή κινητική (πχ απουσία σωματικού μέλους, μυϊκή δυστροφία).....
 Νοητική ή γνωστική (πχ νοητική αναπηρία, αυτισμός, ειδικές μαθησιακές δυσκολίες).....
 Αισθητηριακή (πχ τύφλωση, κώφωση)
 Συναισθηματική (πχ κατάθλιψη).....
 Ψυχική (πχ σχιζοφρένεια)

3. Από την εμπειρία σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τους πιο σπουδαίους λόγους για να προσλάβετε άτομα με αναπηρίες; (1=απόλυτα διαφωνώ προς 5= απόλυτα συμφωνώ)

	1 διαφωνώ απόλυτα	2 διαφωνώ	3 αναποφάσιστος	4 συμφωνώ	5 συμφωνώ απόλυτα
I. Έχουν δυνατό κίνητρο να εργαστούν					
II. Τείνουν να είναι πιστοί					
III. Τείνουν να είναι αξιόπιστοι ως προς την ώρα προσέλευσής τους					
IV. Έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα της εργασίας τους					
V. Κάνουν ποιοτική εργασία					
VI. Δίνουν μία θετική εικόνα για τον οργανισμό/εταιρία					
VII. Βοηθούν στην δημιουργία καλής κοινωνικής επαφής μεταξύ των υπαλλήλων					
VIII. Η δική τους απασχόληση βοηθά την εταιρία να εκπληρώσει την κοινωνική της ευθύνη προς την κοινωνία					
IX. Τείνουν να είναι ακριβείς και εστιάζουν σε μία δουλειά για πολύ καιρό, έτσι μπορούν να είναι καλοί υπάλληλοι					
X. Είναι ανοικτοί στην απόκτηση καινούριας γνώσης και εκπαίδευσης					

XI. Είναι συνεπείς στις εργασιακές τους υποχρεώσεις

--	--	--	--	--

XII. Απασχολούμε άτομα με αναπηρία εξαιτίας των ικανοτήτων τους και για κανένα άλλο λόγο

--	--	--	--	--

4. Κατά τη γνώμη σας, πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις σχετικά με το ποιοι είναι οι πιο σπουδαίοι λόγοι για να μην απασχολήσετε άτομα με αναπηρίες; (1= απόλυτα διαφωνώ προς 5= απόλυτα συμφωνώ)

	1 διαφωνώ απόλυτα	2 διαφωνώ	3 αναποφάσιτος	4 συμφωνώ	5 συμφωνώ απόλυτα
I. Οι άλλοι υπάλληλοι δε θα αισθάνονται άνετα και θα είναι λυπημένοι αν θα πρέπει να εργαστούν μαζί με ένα άτομο με αναπηρία					
II. Ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να μαθαίνει και να κάνει τη δουλειά του σε ξεχωριστό και προφυλαγμένο περιβάλλον					
III. Ένα άτομο με αναπηρία έχει πολλά προβλήματα συμπεριφοράς, συνεπώς είναι καλύτερα γι' αυτό να εργάζεται ιδιωτικά					
IV. Είναι καλύτερα για αυτά να εργάζονται στο σπίτι					
V. Τους παίρνει πολύ χρόνο να ταιριάζουν/ ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον					
VI. Ένα άτομο με αναπηρία δεν έχει τα ίδια δικαιώματα στον εργασιακό του χώρο όπως ένα άτομο χωρίς αναπηρία					

5. Ποίες από τις παρακάτω κατηγορίες ατόμων με αναπηρία θα προτιμούσατε να προσλάβετε; (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία)

- Ιατρική(πχ. Άσθμα, διαβήτης, μεσογειακή αναιμία, καρδιακά προβλήματα).....
- Σωματική ή κινητική (πχ απουσία σωματικού μέλους, μυϊκή δυστροφία).....
- Νοητική ή γνωστική (πχ νοητική αναπηρία, αυτισμός, ειδικές μαθησιακές δυσκολίες).....
- Αισθητηριακή(πχ τύφλωση, κώφωση).....
- Συναισθηματική(πχ κατάθλιψη).....
- Ψυχική(πχ Σχιζοφρένια).....

6. Τι νομίζεις ότι μπορούν να κάνουν οι εταιρείες για να βελτιώσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες; Παρακαλώ σημειώστε πόσο απόλυτα συμφωνείτε (ή διαφωνείτε) με τις ακόλουθες προτάσεις.

	1 διαφωνώ απόλυτα	2 διαφωνώ	3 αναποφάσιτος	4 συμφωνώ	5 συμφωνώ απόλυτα
I. Να λαμβάνουν στοχευμένες δράσεις κατάρτισης/εκπαίδευσης για να βελτιώσουν τις εργασιακές δεξιότητες και γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, έτσι ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για απασχόληση.					
II. Να παρέχουν ένα προσβάσιμο περιβάλλον εργασίας που να προσελκύει υπαλλήλους με αναπηρίες.					
III. Να στηρίζουν τη θέση ενός καθοδηγητή κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου τους στη δουλειά.					

7. Τώρα παρακαλώ διευκρινίστε σε ποιο βαθμό κάθε μία από τις παρακάτω στρατηγικές θα βοηθούσαν να διατηρήσετε την δουλειά ατόμων με αναπηρίες στον οργανισμό/εταιρεία σας.

	1 διαφωνώ απόλυτα	2 διαφωνώ	3 αναποφάσιτος	4 συμφωνώ	5 συμφωνώ απόλυτα
I. Παροχή εργασιακής βοήθειας σύντομης περιόδου από έναν εξωτερικό υπεύθυνο.					
II. Κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού					
III. Επιτόπου διαβούλευση και τεχνική βοήθεια					
IV. Καθοδήγηση					
V. Ορατή δέσμευση ανώτατης διαχείρισης					
VI. Κεντρική επιχορήγηση καταλυμάτων: (Αν χρειάζεται: ένα εταιρικό ταμείο να παρέχει καταλύματα για άτομα με αναπηρίες).					
VII. Εκπαίδευση για την γνώση της αναπηρίας.					
VIII. Πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με στόχο την αναπηρία.					
IX. Βοηθητική τεχνολογία.					
X. Ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα.					
XI. Επανατοποθέτηση.					
XII. Φορολογικές πιστώσεις και κίνητρα από τον εργοδότη.					
XIII. Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε):					

8. Θα επιθυμούσατε να παρακολουθήσετε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα για θέματα αναπηρίας; Αν ναι, παρακαλώ ονομάστε τρία θέματα που θα σας άρεσε να εστιάσετε.

A)

B)

Γ)
