

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η διερεύνηση των αντιλήψεων και των στάσεων των εργοδοτών
για τους ανάπηρους στο Δήμο Ηρακλείου».



Επιβλέπων Καθηγητής: Βάντσης Δημήτριος

Συντάκτριες: Καπούσι Νάντια Α.Μ.:2975
Κουρλέτη Πηνελόπη Α.Μ.:2976
Φονιά Μυρσίνη Α.Μ.:2993

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περιεχόμενα.....	1
Πρόλογος.....	3
Εισαγωγή.....	4
Μέρος Α' Θεωρητικό Μέρος.....	5
Κεφάλαιο 1^ο Ορισμός – Μοντέλα Αναπηρίας	
1.1.Ορισμοί της αναπηρίας.....	6
1.1.1.Ορισμός κατά τον Π.Ο.Υ.(Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας).....	8
1.1.2.Κατηγορίες βλαβών.....	10
1.2.Το ιατρικό μοντέλο.....	12
1.3.Το κοινωνικό μοντέλο.....	14
1.4.Σύγκριση των δύο μοντέλων αναπηρίας.....	16
Κεφάλαιο 2^ο Στάσεις, αντιλήψεις και στερεότυπα	
2.1.Τρόποι δημιουργίας στάσεων, αντιλήψεων και προκαταλήψεων.....	20
2.2.Στερεότυπα, στάσεις και προκαταλήψεις για τα άτομα με αναπηρία	21
2.2.1.ΑμεΑ και στερεότυπα κατά την παιδική ηλικία.....	23
2.2.2.ΑμεΑ και λογοτεχνία.....	25
2.2.3.ΑμεΑ και Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης.....	25
2.2.4.ΑμεΑ και εργοδότες.....	28
Κεφάλαιο 3^ο Ο Κοινωνικός Αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία και η Κοινωνική τους Ένταξη	
3.1.Ο ορισμός του κοινωνικού αποκλεισμού και οι ιδιαιτερότητες του.....	30
3.2.Έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού.....	31
3.2.1.Εκπαιδευτικός αποκλεισμός ατόμων με αναπηρίες.....	33
3.2.2.Εργασιακός αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία.....	37
3.3.Κοινωνική ένταξη ατόμων με αναπηρίες.....	38
3.4.Τα μέτρα καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα.....	40
3.5.Δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρίες.....	41
3.6.Πρότυποι Κανόνες του Ο.Η.Ε., σχετικά με την πρόσβαση και την ίση συμμετοχή ατόμων με αναπηρία.....	44
Κεφάλαιο 4^ο Προγράμματα και Νομοθετικές Ρυθμίσεις για τα άτομα με αναπηρία	
4.1.Προγράμματα και υπηρεσίες στην Ελλάδα.....	46
4.1.1.Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ).....	46
4.1.2.Επαγγελματική Κατάρτιση και Ο.Α.Ε.Δ.....	47
4.1.3.Προγράμματα Ο.Α.Ε.Δ.....	48
4.2.Ευρωπαϊκά Προγράμματα και Άτομα με Αναπηρίες.....	49

4.3.Θεσμικές και Νομοθετικές Τοποθετήσεις.....	53
4.3.1.Το συνταγματικό πλαίσιο νομικής προστασίας των ΑμεΑ.....	53
4.3.2 Ρυθμίσεις του υπαλληλικού κώδικα για τα ΑμεΑ.....	55
4.3.3 Ρυθμίσεις του τομέα απασχόλησης για τα ΑμεΑ.....	55
4.3.4. Πρόσληψη ΑμεΑ σε Δημόσιες Υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. ΚΑΙ Ο.Τ.Α.....	57
4.3.5 Πρόσληψη ΑμεΑ σε φορείς του ιδιωτικού τομέα.....	58
4.3.6.Σχολιασμός νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου.....	58
Μέρος Β' Ερευνητικό μέρος.....	60
Κεφάλαιο 5^ο Μεθοδολογία Έρευνας	
5.1.Καθορισμός του Αντικειμενικού Σκοπού Έρευνας.....	61
5.2.Πληθυσμός.....	61
5.3.Ερευνητικό εργαλείο.....	61
5.4.Ανάλυση Αποτελεσμάτων.....	62
5.5.Δυσκολίες κατά την έρευνα.....	63
Κεφάλαιο 6^ο Παρουσίαση Αποτελεσμάτων Έρευνας	
6.1.Δημογραφικοί Πίνακες.....	64
6.2.Πίνακες, που αφορούν στις επιχειρήσεις και την εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων.....	65
6.3.Πίνακες, που αφορούν τις γνώσεις των εργοδοτών σχετικά με τα άτομα με αναπηρία.....	68
6.4.Πίνακες, που αφορούν την γνώση των προγραμμάτων της Πολιτείας για την πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία σε μια επιχείρηση.....	75
6.5.Πίνακες, που αφορούν στις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών απέναντι στους ανάπηρους.....	80
6.6.Συσχετίσεις στατιστικών πινάκων- ανεξάρτητων μεταβλητών.....	83
Κεφάλαιο 7^ο Συζήτηση – Προτάσεις	
7.1.Συσχέτιση των αποτελεσμάτων με τις υποθέσεις έρευνας.....	91
7.2.Ευρήματα έρευνας – συζήτηση.....	94
7.3.Προτάσεις.....	107
Βιβλιογραφία.....	110
Παραρτήματα.....	115
Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο.....	115
Παράρτημα 2: Παραλειπόμενοι Πίνακες.....	122

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η συγγραφή της πτυχιακής εργασίας με θέμα «Απόψεις και στάσεις των εργοδοτών για τα άτομα με αναπηρία στο Δήμο Ηρακλείου» εκπονήθηκε στα πλαίσια των υποχρεώσεων μας για την ολοκλήρωση του κύκλου σπουδών μας στο Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του Ανώτατου Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Κρήτης.

Η επιθυμία μας να αποτελέσει το συγκεκριμένο θέμα αντικείμενο ερευνητικής μελέτης υποκινήθηκε ως επί το πλείστον, από το γεγονός ότι αποτελεί ένα από τα πιο ενδιαφέροντα κοινωνικά θέματα των ημερών μας, με τα οποία ως μελλοντικοί Κοινωνικοί Λειτουργοί ενδέχεται να ασχοληθούμε κατά τη διάρκεια άσκησης του επαγγέλματος μας. Αν εξαιρέσουμε τις δυσκολίες που αντιμετωπίσαμε κατά την εκπόνηση της εργασίας μας, πρέπει να αναφέρουμε ότι η ικανοποίηση που αισθανόμαστε τώρα μετά την ολοκλήρωση της, είναι απερίγραπτη.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να ευχαριστήσουμε όλους όσους συνετέλεσαν για την ολοκλήρωση αυτής της εργασίας. Ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλουμε στον επιβλέποντα της μελέτης μας κ. Βάντση Δημήτριο για τις επιστημονικές του υποδείξεις, τις διορθώσεις, τις συμβουλές και τον χρόνο, που μας αφιέρωσε προκειμένου να φέρουμε εις πέρας τη συγκεκριμένη εργασία. Ξεχωριστές ευχαριστίες θα θέλαμε να εκφράσουμε προς το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Ηρακλείου για την παροχή σημαντικών πληροφοριών προκειμένου να διεξάγουμε την έρευνα μας, καθώς και για την καλή συνεργασία, που είχαν μαζί μας.

Τελειώνοντας το προλογικό αυτό σημείωμα, ένα ιδιαίτερο ευχαριστώ ανήκει στον ερωτώμενο πληθυσμό αφού συμμετέχοντας στην έρευνα μας, συνέβαλλε σημαντικά στη μελέτη της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία. Η βοήθεια τους θεωρείται πολύτιμη, καθώς χωρίς τα συγκεκριμένα άτομα, η εργασία μας δεν θα έφτανε στο τέλος της.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να ζήσουν σε ένα περιβάλλον χωρίς φραγμούς το οποίο θα τους δίνει την δυνατότητα επικοινωνίας και συμμετοχής με το υπόλοιπο κοινωνικό σύνολο. Απαραίτητη προϋπόθεση για το παραπάνω θεωρείται η θετική στάση και αντιλήψεις της ευρύτερης κοινωνίας. Δυστυχώς, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις αποτελούν καθημερινό βίωμα για τα ανάπηρα άτομα καθώς υφίστανται πλήθος περιορισμών σε ποικίλους τομείς της ζωής τους όπως είναι η εκπαίδευση, η εργασία, η ψυχαγωγία αλλά και αλλού.

Στη συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία έχουμε ως σκοπό να διερευνήσουμε τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με τα άτομα με αναπηρία στο Δήμο Ηρακλείου. Η εργασία αποτελείται από δύο κύρια μέρη: το θεωρητικό και το ερευνητικό μέρος. Το θεωρητικό μέρος υποδιαιρείται σε τέσσερα (4) κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στους ορισμούς και στα μοντέλα της αναπηρίας. Το δεύτερο κεφάλαιο αφορά στις στάσεις, τις αντιλήψεις και τις προκαταλήψεις για ένα άτομο με αναπηρία, με ποιο τρόπο δημιουργούνται και πως εμφανίζεται σε διάφορους τομείς της ζωής, π.χ. κατά την παιδική ηλικία, την επαγγελματική τους αποκατάσταση και αλλού. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται ο κοινωνικός αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία και η κοινωνική τους ένταξη. Τέλος, το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται σε Εθνικά και Ευρωπαϊκά Προγράμματα, καθώς και στις Νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν ανάπηρα άτομα.

Στο ερευνητικό μέρος της πτυχιακής εργασίας αναφέρεται η μεθοδολογία της έρευνας και οι στατιστικοί πίνακες με τις απαραίτητες επεξηγήσεις και σχολιασμούς. Τέλος, παρουσιάζονται οι συσχετίσεις των αποτελεσμάτων σε σχέση με τις υποθέσεις έρευνας που είχαμε κάνει πριν την έναρξη της ερευνητικής διαδικασίας, καθώς επίσης, τα συμπεράσματα και οι προτάσεις μας επάνω στο θέμα.

ΜΕΡΟΣ Α'

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο Ορισμός και μοντέλα αναπηρίας

1.1. Ορισμοί της αναπηρίας

Η ανάλυση των ορισμών είναι μία πολύπλοκη, αλλά ταυτόχρονα μία σημαντική διαδικασία, γιατί οι ορισμοί περιέχουν πολιτικό λόγο και κοινωνικές απόψεις από διαφορετικά πολιτικά και κοινωνικά στρώματα (Βλάχου 1997 στο Κουτάντος 2000). «Έτσι, υπάρχουν διαφορετικές θεωρητικές προσεγγίσεις, οι οποίες εξετάζουν τον όρο «αναπηρία» και τις επιπτώσεις του στα άτομα με αναπηρία» (Κουτάντος 2000: 65).

«Ο ορισμός ή καλύτερα η περιγραφή του φαινομένου της αναπηρίας συχνά προκαλεί σύγχυση από την διαφορετική χρήση ορολογιών. Οι αμφιβολίες ξεκινούν από την έλλειψη μίας καθολικά εφαρμόσιμης αρχής ή αναφοράς, με βάση, την οποία να καθίσταται εφικτή η αξιολόγησή της» (Κουτάντος 2000:66.).

Η αναπηρία είναι δύσκολο να προσδιοριστεί και να οριοθετηθεί, καθώς είναι ένας όρος, που δεν επιδέχεται απλή εννοιολογική εξήγηση (Karlan & Sadock, 1981 στο Ζαϊμάκης & Κανδυλάκη 2005). Η όποια προσπάθεια οριοθέτησης σχετίζεται με το σύνολο των λειτουργιών του ατόμου, με την συνολική εικόνα που έχει η κοινωνία για τον άνθρωπο, με τις υπάρχουσες κοινωνικές και παραγωγικές σχέσεις, τους θεσμούς, το υπάρχον σύστημα των αξιολογικών κατηγοριών, τον τρόπο κοινωνικής οργάνωσης, τα πρότυπα που κυριαρχούν στην κοινωνία, την κοινωνική θέση του ατόμου, έτσι όπως αυτή επηρεάζεται από την σχέση μεταξύ των αντικειμενικών ιστορικό – κοινωνικών συνθηκών μέσα στις οποίες ζει και δρα το άτομο (Ζαϊμάκης & Κανδυλάκη 2005).

«Τέλος, οι εννοιολογικοί προσδιορισμοί της αναπηρίας προκύπτουν είτε μέσα από το ιατρικό-βιολογικό μοντέλο, είτε από το κοινωνικό μοντέλο, για τα οποία εκτενέστερος λόγος γίνεται παρακάτω. Το ιατρικό-βιολογικό ορίζει την αναπηρία δίδοντας έμφαση στην παθολογία και στην ανατομία της βλάβης, ενώ το κοινωνικό μοντέλο προσεγγίζει την αναπηρία δίδοντας έμφαση στις δυσκολίες, που συνδέονται με το περιβάλλον του ανάπηρου ατόμου και παρεμποδίζουν την ισότιμη συμμετοχή» (Κοτσιάτου & Παναγιώτου 2004: 6).

Στηριζόμενοι σε αυτό, θα επιχειρήσουμε να παραθέσουμε ορισμούς, που έχουν ως βάση τους είτε το ένα είτε το άλλο μοντέλο και οι οποίοι προσπαθούν να αναδείξουν μία διαφορετική πλευρά της αναπηρίας.

Η έλλειψη κάποιου μέλους δεν δημιουργεί πάντα αναπηρία, αντίθετα αυτή εξαρτάται από τον χαρακτήρα του ατόμου, από την σοβαρότητα του προβλήματος και από άλλους παράγοντες. Παλιότερα πίστευαν ότι όλα τα άτομα με κάποια αναπηρία έχουν τον ίδιο, κακότεροπο χαρακτήρα, σήμερα όμως αποδείχτηκε ότι αυτό δεν ισχύει (ΠΑ.ΣΥ.Π.Κ.Α. 2007).

Ο Fulcher (1989 στο Κουτάντος 2000), τονίζει ότι η αναπηρία είναι μία κατηγορία, σύμφωνα με την οποία το κράτος πρόνοιας ρυθμίζει, κανονίζει την ζωή κάποιων πολιτών, των οποίων μάλιστα ο αριθμός όλο και αυξάνεται. Με αυτή την έννοια, η αναπηρία είναι πολιτική και κοινωνική κατασκευή χρησιμοποιούμενη για να ρυθμίζει, σε ένα μεγάλο αριθμό, την ζωή των πολιτών αυτών.

Σύμφωνα με έναν άλλο ορισμό, «ο όρος αναπηρία είναι ένας γενικός όρος, που σηματοδοτεί την επικοινωνία σε σχέση με τα άτομα με λιγότερες ευκαιρίες, λόγω των φυσικών/σωματικών και διανοητικών τους προσόντων. Αυτή η διαφορά σε ευκαιρίες-προσόντα έχει προσεγγιστεί με διαφορετικούς τρόπους από διαφορετικά συστήματα» (Λεπίδα 2003: 5), τα οποία παρουσιάζονται στην συνέχεια:

Πίνακας 1: Οπτική (Σκοπιά παρατήρησης) - Συστήματα αντίληψης της αναπηρίας:

Οπτική - Σύστημα	Αντίληψη της αναπηρίας ως	Δυαδικοί κώδικες
Ιατρικό σύστημα	Αρρώστια, έλλειμμα, δυσλειτουργία, έκπτωση χρήζουσα θεραπείας.	-υγεία -αρρώστια
Οικονομικό σύστημα	Έλλειψη οικονομικών πόρων, αδυναμία πληρωμής, φτώχεια	-ικανότητα για πληρωμή -ανικανότητα για πληρωμή
Σύστημα αγορά εργασίας	Εργασιακή ανικανότητα, αδυναμία εμπλοκής σε επικερδή δραστηριότητα	- ικανότητα για εργασία - ανικανότητα για εργασία
Νομικό σύστημα	Νομική ανικανότητα, έλλειψη δικαιωμάτων/ υποχρεώσεων	-λογική -ακαταλόγιστο
Σύστημα αποκατάστασης	Υποστήριξη, διόρθωση λειτουργικών ανικανοτήτων	-ικανότητα λειτουργίας -ανικανότητα λειτουργίας
Εκπαιδευτικό σύστημα	Μαθησιακές δυσκολίες, χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο	-εκπαιδευμένος/η -μη εκπαιδευμένος/η
Σύστημα της τέχνης	Ασχήμια, ελλειμματικό /ελαττωματικό σώμα	-ομορφιά -ασχήμια

Πηγή: Λεπίδα 2003: 7

«Κάθε μία από αυτές τις οπτικές, μέσω των δυαδικών κωδικών της, αγνοεί τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά των ατόμων με αναπηρία, που δεν ταιριάζουν με τους κώδικες, που χρησιμοποιεί. Οι περιγραφές της κάθε οπτικής δεν μεταφράζονται σε περιγραφές οποιασδήποτε άλλης οπτικής, π.χ. η περιγραφή/κώδικας «άρρωστος», δεν μπορεί να μεταφραστεί με ακρίβεια σε κάποια από τις περιγραφές των υπόλοιπων οπτικών» (Λεπίδα 2003: 7).

Ο Jantzen (1974) από την πλευρά του πιστεύει, ότι η αναπηρία δεν μπορεί να θεωρηθεί ένα φυσικό φαινόμενο, δίνοντας έτσι έναν κοινωνικό – κριτικό χαρακτήρα. Γίνεται, φανερό και αρχίζει να υπάρχει ως αναπηρία μόνο από την στιγμή, που κάποια γνωρίσματα και χαρακτηριστικές εκδηλώσεις των γνωρισμάτων ενός ατόμου συγκριθούν προς τις εκάστοτε αντιλήψεις για το ελάχιστο των υποκειμενικών και των κοινωνικών ικανοτήτων. Με το να διαπιστωθεί, σύμφωνα με τον ίδιο, πως ένα άτομο, με βάση τα χαρακτηριστικά του γνωρίσματα δεν ανταποκρίνεται στις παραπάνω αντιλήψεις, γίνεται η αναπηρία φανερό και υπάρχει ως κοινωνικό φαινόμενο ακριβώς από αυτή την στιγμή και μόνο (Jantzen 1974).

«Ένας άλλος ορισμός, ο οποίος επιχειρεί να αλληλοσυνδέσει την αναπηρία με την κοινωνική διάστασή της, είναι αυτός του Χαρτοκόλλη (1981), που υποστηρίζει ότι αναπηρία σημαίνει μία ανίατη λειτουργική βλάβη, έλλειψη ή ανωμαλία, εγγενής ή επίκτητη, συνήθως αποτέλεσμα ή κατάλοιπο αρρώστιας ή ατυχήματος, μία ανωμαλία, που να εμποδίζει κατά κάποιο τρόπο την εκπλήρωση βασικών κοινωνικών αναγκών, όπως η κίνηση και η εργασία». (Χαρτοκόλλη 1981 στο Κουτσούπη & Μοσχονησώτη 2002:10).

Ακόμη, και ο Δημητρόπουλος (1995) αναφέρει ότι άτομο με αναπηρίες είναι το άτομο, το οποίο δεν είναι σε θέση να συμμετέχει σε όλες τις δραστηριότητες και να απολαμβάνει όλα τα αγαθά, που προσφέρει στα υπόλοιπα μέλη της η κοινωνία στην οποία ζει, εξαιτίας της κατάστασης κάποιου ή κάποιων από τα ψυχοσωματικά ή κοινωνικά χαρακτηριστικά του (Δημητρόπουλος 1995 στο Μακρή & Μιχαήλ 2007).

«Κλείνοντας, σημαντικό είναι να αναφερθεί πως τις τελευταίες δύο δεκαετίες άρχισε να δίνεται έμφαση στην κοινωνική διάσταση της αναπηρίας. Αυτή η αλλαγή στον τρόπο προσέγγισης φαίνεται μέσα από διάφορα κείμενα και διακηρύξεις, όπως η Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των Ανάπηρων Ατόμων. Με αυτήν επιβεβαιώνεται η πίστη στα ανθρώπινα δικαιώματα και τις βασικές ελευθερίες...και καλεί για εθνική και διεθνή δραστηριότητα, με σκοπό να χρησιμοποιηθεί η ίδια ως κοινή βάση και πλαίσιο αναφοράς για την προστασία αυτών των δικαιωμάτων» (Ο.Η.Ε. 1994: 7).

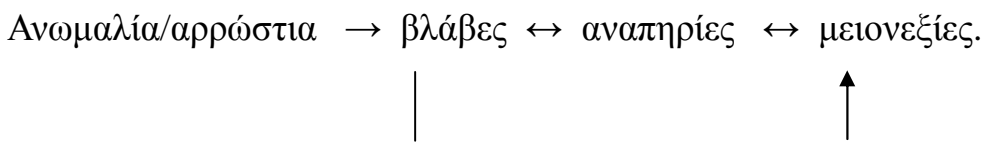
1.1.2. Ορισμός κατά τον Π.Ο.Υ.(Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας)

Το 1980 ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας σχεδίασε δύο βασικά «ανταγωνιστικά» πλαίσια αντίληψης και ανάλυσης της αναπηρίας. Το αρχικό ICIDH (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps) και το πιο πρόσφατο ICIDH-2 (International Classification of Impairments, Activities and Participation) (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 2008).

«Με βάση την πρώτη ταξινόμηση, η αναπηρία αποτελείται από τρία ξεχωριστά αλλά αλληλοσυνδεόμενα μέρη, τα οποία ορίζονται ως εξής:

- με τον όρο βλάβη/περιορισμός (impairment) ορίζεται η κάθε απώλεια ή ανωμαλία ψυχολογικής, φυσιολογικής ή ανατομικής δομής ή λειτουργίας.
- με τον όρο ανικανότητα (disability) ορίζεται η κατάσταση, που αντιστοιχεί σε μερική ή ολική μείωση της ικανότητας στην εκτέλεση μίας δραστηριότητας με ένα συγκεκριμένο τρόπο ή μέσα στα όρια του φυσιολογικού.
- με τον όρο μειονεξία/αναπηρία (handicap) εννοείται η απώλεια ή ο περιορισμός των ευκαιριών κάποιων ατόμων να συμμετέχουν στην ζωή της κοινότητας ισότιμα με άλλους ανθρώπους. Η σχέση μεταξύ αυτών των στοιχείων απεικονίζεται στο σχήμα 1 που ακολουθεί:

Σχήμα 1: Σχέση μεταξύ βλάβης, ανικανότητας και αναπηρίας.



(Οι μορφές αναπηρίας σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση του ICDH).

Πηγή: Π.Ο.Υ., 2008:1

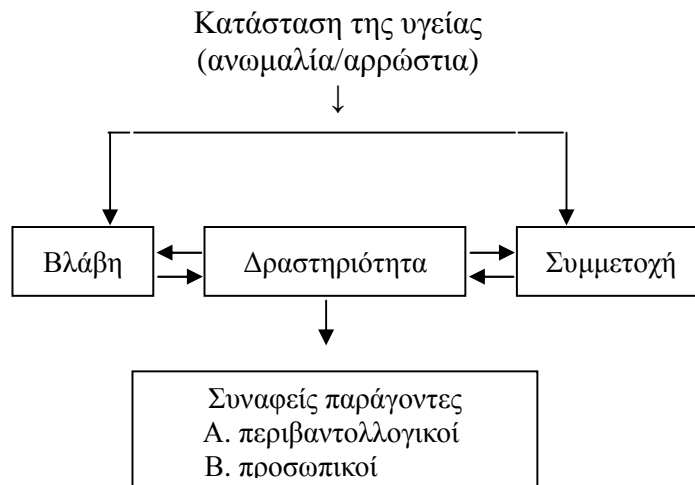
Ο Π.Ο.Υ. επίσης, σε έναν πιο πρόσφατο ορισμό της, ορίζει την αναπηρία ως το αποτέλεσμα οργανικών ή περιβαλλοντολογικών αιτιών, που δημιουργούν ένα σύνολο εμποδίων σε σημαντικές περιοχές της ζωής, όπως η αυτοεξυπηρέτηση, η απασχόληση, η εκπαίδευση, η ψυχαγωγία και η γενικότερη κοινωνική συμμετοχή (Μακρή & Μιχαήλ 2007:8).

Το δεύτερο πλαίσιο αναφοράς σχεδιάστηκε σε μία προσπάθεια να βελτιώσει το πρώτο σύστημα, ανταποκρινόμενο σε κριτικές που είχε αρχικά δεχτεί και λαμβάνοντας υπόψη τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν από την χρήση του πρώτου. Στα πλαίσια επομένως αυτού, η αναπηρία αποτελεί έναν ευρύτερο όρο, που καλύπτει τρεις επιμέρους διαστάσεις του:

- σωματικές δομές και λειτουργίες, δηλαδή η διάσταση του σώματος συνδέεται με μία απώλεια ή ανωμαλία της σωματικής δομής ή με μία φυσιολογική ή ψυχολογική λειτουργία, π.χ. απώλεια νεφρού.
- ατομικές δραστηριότητες, δηλαδή η δραστηριότητα είναι η φύση και η έκταση της λειτουργικότητας σε ατομικό επίπεδο. Οι δραστηριότητες μπορούν να μειωθούν στην φύση τους, στην διάρκεια ή στην ποιότητά τους π.χ. αυτοεξυπηρέτηση, διατηρώντας την εργασία κ.τ.λ.
- συμμετοχή στην κοινωνία αναφέρεται, δηλαδή στην φύση και στην έκταση της συμμετοχής του ατόμου σε καθημερινές καταστάσεις, που έχουν σχέση με δραστηριότητες και άλλους παράγοντες. Η συμμετοχή είναι δυνατό να περιοριστεί στην φύση της, στην διάρκεια και στην ποιότητα της, π.χ. συμμετοχή σε δραστηριότητες της κοινότητας, όπου ζει το άτομο, απόκτηση άδειας οδήγησης κ.τ.λ.

Η σχέση μεταξύ αυτών των στοιχείων απεικονίζεται στο σχήμα 2:

Σχήμα 2: Σχέση μεταξύ σωματικών δομών, ατομικών δραστηριοτήτων και συμμετοχής στην κοινότητα.



(Η κατηγοριοποίηση και αλληλεπίδραση των νέων τριών διαστάσεων της αναπηρίας)»
(Π.Ο.Υ. 2008:8).

Τέλος, οι Κοτσιάτου και Παναγιώτου (2004) αναφέρουν ότι σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, η ανικανότητα είναι συνέπεια του μειονεκτήματος-έκπτωσης, όσον αφορά στην απόδοση και την ικανότητα του ατόμου για δράση. Η αναπηρία αντίθετα, δηλώνει την διάκριση, στην οποία εκτίθεται το άτομο, ως αποτέλεσμα της έκπτωσης ή της ικανότητας. Η ανικανότητα θεωρείται ως το αποτέλεσμα της έκπτωσης και είναι ανεξάρτητη από το πλαίσιο, στο οποίο βρίσκεται το άτομο. Η ανικανότητα συνυπάρχει στο άτομο, ενώ η αναπηρία είναι το αποτέλεσμα κοινωνικών παραγόντων.

Έτσι, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2004), ούτε η έκπτωση ούτε η ανικανότητα οδηγούν απαραίτητα στην αναπηρία. Το αντίθετο όμως, θεωρείται ως βέβαιο: ότι υπάρχει αιτιολογική σχέση μεταξύ αναπηρίας και έκπτωσης/ανικανότητας.

Αν το άτομο έχει μειονέκτημα/έκπτωση και επομένως αναπηρία → το άτομο είναι πιθανό να έχει αναπηρία στο περιβάλλον που ζει.

Αν το άτομο θεωρείται ότι έχει αναπηρία → τότε θεωρείται σίγουρο ότι έχει μειονέκτημα/ανικανότητα.

1.1.3. Κατηγορίες βλαβών

«Οι αναπηρίες ταξινομούνται ως προς τον χρόνο εκδήλωσης σε εκείνες με τις οποίες γεννιέται το βρέφος- τις συγγενικές αναπηρίες – και σε αναπηρίες, οι οποίες μπορούν να προκληθούν σε κάποια χρονική στιγμή από κληρονομικά αίτια, ασθένεια ή ατύχημα. Εκτός από την κληρονομικότητα, η κακή

διατροφή, η έλλειψη κατάλληλης φροντίδας, οι παρενέργειες από φάρμακα, και οι τραυματισμοί κατά την διάρκεια του τοκετού ευθύνονται για τις συγγενικές αναπηρίες» (Σταθόπουλος 1999:323).

«Με εξαίρεση κάποιες ανίατες ασθένειες, π.χ. μηνιγγίτιδα, πολιομυελίτιδα, τα εργατικά και τα τροχαία ατυχήματα είναι ως επί το πλείστον υπεύθυνα για τις επίκτητες αναπηρίες. Οι αναπηρίες διακρίνονται σε τέσσερα είδη: κινητικές ή σωματικές, απαραίτητες για την πράξη, αισθητηριακές και αντιληπτικές ικανότητες για την συλλογή πληροφοριών από το περιβάλλον, νοητικές-γνωστικές, που σχετίζονται με την μάθηση και την δυνατότητα απόκτησης νέων εμπειριών και συναισθηματικές. Συχνά όμως, η αναπηρία έχει επιπτώσεις όχι μόνο σε ένα τομέα λειτουργικότητας του ατόμου αλλά και σε άλλους τομείς, π.χ. περιπτώσεις πολυαναπηρίας» (Σταθόπουλος 1999:323).

Ο Σταθόπουλος (1999) αναφέρει επίσης, ότι οι μορφές και οι κατηγορίες αναπηρίας, που απαντώνται είναι:

α) κώφωση ή βαρηκοΐα

β) τύφλωση)ολική ή μερική)

γ) αναπηρία της κίνησης(ημιπληγία, παραπληγία, τετραπληγία)

δ) αναπηρίες – παραλύσεις του εγκεφάλου(σπαστικότητα)

ε) νοητική υστέρηση

στ) άλλες αναπηρίες και χρόνιες παθήσεις:1) επιληψία, 2) νόσος του Χάνσεν, 3) νεφρική ανεπάρκεια, 4) μεσογειακή αναιμία ή συγγενής αιμορραγική διάθεση, 5) χρόνιες παθήσεις- σωματικές βλάβες- κατάκοιτοι, 6) βαριές αναπηρίες ποσοστού 67% και πάνω –ψυχικές ασθένειες.

«Πιο αναλυτικά, οι κινητικές βλάβες, ίσως περισσότερο από κάθε άλλη μορφή βλάβης, παρουσιάζουν πολυμορφία, τόσο ως προς την αιτιολογία τους όσο και ως προς τις μορφές εκδήλωσης τους. Είναι δυνατό να είναι μόνιμες ή προσωρινές, και κάποιες φορές δημιουργούν ελάχιστα προβλήματα στη ζωή του ανθρώπου, ενώ κάποιες άλλες απαιτείται μακρόχρονη διαδικασία αποκατάστασης για να μπορέσει το άτομο με αναπηρία να ενταχθεί στο κοινωνικό σύνολο και να ζήσει μέσα σ' ένα κόσμο που κατά κανόνα είναι φτιαγμένος για το μέσο όρο του πληθυσμού» (Δημητρόπουλος 2000: 26).

«Οι κινητικές βλάβες μπορεί να εκδηλώνονται μαζί με άλλα, μικρά ή μεγαλύτερα προβλήματα, κι εκτός από την πολυμορφία τους, χαρακτηρίζονται από μια ιδιαιτερότητα. Στις περισσότερες των περιπτώσεων είναι εμφανείς, προσδίδοντας αμέσως στο φορέα τους τα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης βλάβης και αναδύοντας τα στερεότυπα, τις στάσεις και τις αντιλήψεις που συνδέονται με αυτήν» (Δημητρόπουλος 2000: 26).

Οι αισθητηριακές ανεπάρκειες είναι οι διαταραχές ή βλάβες που αφορούν τις λειτουργίες της όρασης, σε συνδυασμό με άλλες λειτουργίες, όπως της ακοής, της αίσθησης, τις ιδιοδεκτικές, τις σχετικές με την αντίληψη του τρισδιάστατου χώρου, της αφής, της γεύσης και της όσφρησης. Καθεμιά από αυτές σχετίζεται με διάφορες λειτουργικές διαταραχές και κατ' επέκταση βλάβες, όπως της όρασης, ακοής, κινητικότητας, λόγου και ομιλίας, επικοινωνίας και άλλες. Υπάρχουν τρεις υπό-κατηγορίες:

-άτομα με διαταραχές της ακουστικής λειτουργίας, συμπεριλαμβανομένων των κωφών και των βαρήκοων

-άτομα με συνδυασμό βλαβών όπως της κώφωσης και της τύφλωσης και

-άτομα με άλλες αισθητηριακές βλάβες (Στεφανίδης 2004).

Όσον αφορά στις ψυχικές και νοητικές λειτουργίες, οι νοητικές λειτουργίες χωρίζονται σε γενικές όπως η συνείδηση και η νοημοσύνη και ειδικές όπως η μνήμη, η προσοχή, η αντίληψη, η σκέψη και τα συναισθήματα. Σε αυτή την κατηγορία εξετάζονται επίσης η νοητική υστέρηση και ο αυτισμός.

«Τέλος, οι ψυχικές διαταραχές αφορούν τις ψυχικές λειτουργίες, όπως αυτές διαμορφώνονται κατά τη διάρκεια της ζωής έτσι ώστε το άτομο να μπορεί να δημιουργεί αμοιβαίες κοινωνικές συναλλαγές στα πλαίσια κοινών νοημάτων και σκοπού. Ο ψυχισμός και η προσωπικότητα ρυθμίζουν τον τρόπο με τον οποίο κάθε άτομο αντιδρά στις διάφορες περιστάσεις. Κατά συνέπεια, διαταραχές σε αυτό το επίπεδο συνιστούν την ψυχική νόσο της οποίας η χρονιότητα δημιουργεί συνθήκες αναπηρίας» (Στεφανίδης 2004: 44).

1.2. Το ιατρικό μοντέλο

«Υπάρχουν ορισμένες διαφορετικές «ατομικές» προσεγγίσεις για την αναπηρία, όπως το ιατρικό μοντέλο, το ατομικό μοντέλο, μία ψυχολογική και μία επιδημιολογική θεώρηση-προσέγγιση» (Κουτάντος 2000: 66). Ο Oliver (1996) υποστηρίζει ότι δεν υπάρχει «ιατρικό» αλλά «ατομικό» μοντέλο για την αναπηρία, του οποίου μία σημαντική όψη είναι η ιατρικοποίηση.

«Ωστόσο, παρά τις διαφορές τους στην ορολογία, όλες οι παραπάνω απόψεις τονίζουν ότι η αναπηρία είναι μία παθολογία του ατόμου, μία προσωπική τραγωδία, μία ανωμαλία και αποτέλεσμα της ανεπάρκειας. Σε αυτήν την ιατρική προσέγγιση, η αναπηρία είναι αποτέλεσμα συγκεκριμένης παθολογίας και επομένως, οι άνθρωποι με ανεπάρκειες είναι «φυλακισμένοι» μέσα στα σώματα τους. Το πρόβλημα ή η ανεπάρκεια προκαλεί την αναπηρία και το άτομο είναι το θύμα της» (Oliver 1996: 65).

«Μία τέτοια ιατρική προσέγγιση συνδέει την ανεπάρκεια με την αναπηρία και αγνοεί ότι υπάρχει συσχετισμός ανάμεσα στις αιτίες της αναπηρίας και κάποιους κοινωνικο-οικονομικούς παράγοντες, όπως η φτώχεια και ο υποσιτισμός. Έτσι, το ατομικό μοντέλο δίνει προτεραιότητα στον εντοπισμό της ανεπάρκειας, ώστε να ακολουθήσει μία κατάλληλη ιατρική και εκπαιδευτική παρέμβαση.

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, συνεχίζει, το καθήκον του κάθε «επαγγελματία» είναι να καλύψει και να παρέχει υπηρεσίες, οι οποίες ικανοποιούν τις ανάγκες των ατόμων με τις συγκεκριμένες κατηγορίες ανεπάρκειας. Όμως συχνά, σύμφωνα με τον ίδιο, το ιατρικό προσωπικό παίρνει αποφάσεις για μη ιατρικά θέματα, όπως η διαμονή και η εργασία αυτών των ατόμων.

Παρόμοια, με τον ιατρικό χώρο και η εκπαίδευση ακολούθησε και συχνά ακολουθεί ατομικές προσεγγίσεις για την αναπηρία, εντοπίζοντας το πρόβλημα στο μαθητή. Οι ατομικές προσεγγίσεις για την αναπηρία παρ' όλα αυτά, δεν εντοπίζουν το πρόβλημα μόνο στο μαθητή αλλά και σε κάθε άλλο μεμονωμένο άτομο, το οποίο εμπλέκεται στην εκπαίδευσή του, όπως είναι οι εκπαιδευτικοί και οι γονείς του» (Κουτάντος 2000: 67).

Υπάρχουν και άλλες συνέπειες ενός ατομικού μοντέλου για την αναπηρία, πάνω στην ίδια την εκπαιδευτική έρευνα. Η French (1994) σημειώνει ότι υπάρχει τεράστια διαφορά στην ερευνητική προσέγγιση και φιλοσοφία, όταν αυτή εξετάζει αυτά, τα οποία δεν μπορούν να κάνουν οι άνθρωποι με αναπηρίες να κάνουν, από όταν η έρευνα τονίζει αυτά, τα οποία η κοινωνία μπορεί να κάνει, ώστε να επιτρέψει στους ανθρώπους με αναπηρίες να συμμετέχουν ενεργητικά σε αυτήν (French 1994 στο Κουτάντος 2000:68).

Ακόμη, η Λεπίδα (2003) περιγράφει την ατομοκεντρική προσέγγιση της αναπηρίας, ως βιοιατρικό μοντέλο, η οποία υποστηρίζει ότι η αναπηρία πηγάζει από φυσικά και εντελώς ελεγχόμενα αίτια, αντιλαμβανόμενη την τελευταία ως βλάβη και προτείνοντας την αποκατάσταση της ή τουλάχιστον την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων της σε επίπεδο «περιορισμού της δραστηριότητας».

Επιπλέον, η ίδια αναφέρει ότι το συγκεκριμένο μοντέλο προϋποθέτει ότι υπάρχει ένα αντικειμενικό κριτήριο ορισμού της αναπηρίας, το οποίο συνιστά αξιόπιστο εργαλείο για την συλλογή πληροφοριών και δεδομένων, ενώ λέγοντας αντικειμενικό εννοεί ως προς το να απομονώνει και να απλοποιεί την εν λόγω κατάσταση αναπηρίας, ως μία φόρμα, που στηρίζεται κατ' εξοχήν σε επιστημονική έρευνα.

Σχήμα 3: το βιοιατρικό μοντέλο.

ΠΑΘΟΓΕΝΕΙΑ → ΒΛΑΒΗ → ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΙ → ΑΝΑΠΗΡΙΑ
ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ (ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ)

Πηγή: Λεπίδα:2003: 7.

Τέλος, το Ίδρυμα Wikimedia (2008) των Ηνωμένων Πολιτειών, όσον αφορά στο ιατρικό μοντέλο της αναπηρίας, αναφέρει ότι αυτό είναι ένα μοντέλο, στο οποίο η ασθένεια ή ανικανότητα είναι το αποτέλεσμα μίας φυσικής κατάστασης, είναι πραγματική στο άτομο(αποτελεί μέρος του σώματος του ατόμου), ενώ μπορεί να περιορίσει την ποιότητα ζωής του ατόμου και να προκαλέσει σαφή μειονεκτήματα σε αυτό.

«Ως αποτέλεσμα, το να θεραπεύεις και να διαχειρίζεσαι την ασθένεια ή την ανικανότητα, περιλαμβάνει το να αναγνωρίζεις την ασθένεια ή την ανικανότητα, το να την κατανοείς, να μαθαίνεις να την ελέγχεις και να αλλάζεις την πορεία της. Επιπλέον, εάν μία κοινωνία λειτουργεί συμπονετικά και δίκαια επενδύει πόρους στους τομείς της υγείας και συναφείς υπηρεσίες σε μία προσπάθεια να γιατρευτεί η αναπηρία ιατρικά, να επεκταθεί η λειτουργικότητα και /ή να βελτιωθεί η λειτουργικότητα, επιτρέποντας έτσι στα άτομα με αναπηρία να έχουν μία πιο «φυσιολογική» ζωή. Σε αυτό τον τομέα, η

ευθύνη και το δυναμικό των επαγγελματιών υγείας είναι το επίκεντρο» (Wikimedia 2008:1).

Ακόμη, σύμφωνα με την ίδια άποψη, το ιατρικό μοντέλο αναπηρίας αναφέρεται συχνά από ομάδες, που υποστηρίζουν τα δικαιώματα των ανάπηρων, κατά την αξιολόγηση των κοστών και των οφελών από ποικίλες παρεμβάσεις, είτε πρόκειται για ιατρικές, χειρουργικές, κοινωνικές ή επαγγελματικές: από προσθετικές, «θεραπείες» και ιατρικές εξετάσεις, όπως γενετικού ελέγχου κ.τ.λ. (Wikimedia 2008).

Συχνά, αναφέρει το ίδρυμα, «το ιατρικό μοντέλο, σύμφωνα με τις εν λόγω ομάδες, χρησιμοποιείται για να δικαιολογήσει υψηλές επενδύσεις σε τέτοιες διαδικασίες, τεχνολογίες και έρευνες, όταν αντίθετη περίπτωση, η προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στο περιβάλλον τους (οικογενειακό κ.τ.λ.), μπορεί τελικά να είναι μία κατάσταση περισσότερο εφικτή και με χαμηλότερο οικονομικό κόστος» (Wikimedia 2008:1).

Κλείνοντας, «οι ομάδες, που προασπίζονται τα δικαιώματα των ανάπηρων, «βλέπουν» το ιατρικό μοντέλο, ως θέμα ανθρώπινων δικαιωμάτων και κριτικάρουν φιλανθρωπίες ή ιατρικές πρωτοβουλίες, που το χρησιμοποιούν, και αυτό επειδή προωθεί μία αρνητική, αδύναμη εικόνα των ατόμων με αναπηρία, από το να θεωρεί την αναπηρία ως πολιτικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό πρόβλημα» (Wikimedia 2008:1).

1.3. Κοινωνικό μοντέλο αναπηρίας

Τις τελευταίες δυο δεκαετίες, αναπτύχθηκε ένα διαφορετικό μοντέλο για την αναπηρία, με τη σημαντική προσφορά των ίδιων των αναπήρων: *το κοινωνικό μοντέλο*. Πολλοί ερευνητές, μερικοί από αυτούς άνθρωποι με αναπηρία, κατέκριναν τους ορισμούς που είχαν υιοθετηθεί από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (Π.Ο.Υ.) καθώς ακολουθούσαν την ατομική προσέγγιση (Oliver 1996).

Έτσι, πρότειναν μια διαφορετική ορολογία, όπως για παράδειγμα έκανε το Κίνημα των Ατόμων με Σωματικές Βλάβες στην Αγγλία, το οποίο όρισε «την αναπηρία (disability) ως το μειονέκτημα ή τον περιορισμό που προκαλείται από ένα σύγχρονο κοινωνικό οργανισμό ο οποίος δεν παίρνει καθόλου ή λίγο υπόψη, τους ανθρώπους με φυσικές ανεπάρκειες και επομένως, αποκλείει τη συμμετοχή τους σε βασικές κοινωνικές δραστηριότητες» (UPIAS 1976 στο Κουτάντος 2000:5). Σκοπός λοιπόν εδώ, αποτελεί η ένταξη του αναπήρου στο κοινωνικό σύνολο η οποία θα πηγάζει από τα δικαιώματα του ατόμου σε μια σύγχρονη προοδευτική κοινωνία για κοινωνική περίθαλψη, εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση, με ίση μεταχείριση» (Σιδέρη 1998: 35).

Τον Νοέμβριο του 2001, μετά από έρευνα επτά ετών, το πρωτότυπο μοντέλο αντικαταστάθηκε από μια Διεθνή Ταξινόμηση της Λειτουργικότητας, της Αναπηρίας και της Υγείας (International Classification of Functioning, Disability and Health [ICF]). Το ICF μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε στην ελληνική πραγματικότητα από το Ινστιτούτο Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης (Ι.Κ.Π.Α.) το 2005. Αυτή η αλλαγή εστιάζει την προσοχή της από την κατάσταση υγείας ενός ατόμου έως το πώς ζει με τις συγκεκριμένες «συνθήκες υγείας», με ποιο τρόπο αυτές μπορούν να βελτιωθούν ή να

καλύτερέψουν ώστε να αποκτήσει μια παραγωγική, γεμάτη ζωή.

Με άλλα λόγια, η προσοχή εστιάζεται περισσότερο στο πώς λειτουργούμε μέσα σε κοινωνικά ή άλλου είδους όρια, παρά στην κατάσταση υγείας του εκάστοτε ατόμου. Ακόμα πιο σημαντικό είναι, ότι η προσοχή εστιάζεται στην αλληλεπίδραση ανάμεσα στην ιατρική κατάσταση, τους περιβαλλοντικούς παράγοντες και τους προσωπικούς παράγοντες, αλλά και στον τρόπο, με τον οποίο όλα τα παραπάνω επηρεάζουν τις σωματικές λειτουργίες και διεργασίες, και τελικά τις δραστηριότητες και τη συμμετοχή του ατόμου σε αυτές (Εύτεχνος 2007).

Σύμφωνα με το κοινωνικό πρότυπο, η αναπηρία προκαλείται από την κοινωνία στην οποία ζούμε και το «λάθος» δεν είναι αποτέλεσμα ενός μεμονωμένου ατόμου με αναπηρία. Η αναπηρία είναι προϊόν των φραγμών στις συμπεριφορές που παρουσιάζονται εντός της κοινωνίας, οι οποίες οδηγούν και σε διακρίσεις (The Open University, 2006). Με άλλα λόγια, εξετάζεται ως ένα θέμα που συνδέεται άμεσα με την «ανάπηρη φύση» της κοινωνίας και όχι ως πρόβλημα που αφορά στα ίδια τα άτομα. (Ε.Σ.Α.Ε.Α 1994).

«Μια κοινωνιολογική θεώρηση η οποία βασίζεται στη μαρξιστική θεωρία υποστηρίζει ότι η αναπηρία δεν προκαλείται από λειτουργικούς, φυσικούς ή ψυχολογικούς παράγοντες των αναπήρων, αλλά από την αποτυχία της κοινωνίας να απομακρύνει τα κοινωνικά εμπόδια. Σε βιωματικό επίπεδο, οι άνθρωποι με αναπηρία βλέπουν τα προβλήματα τους να προέρχονται από την κοινωνική καταπίεση γεγονός το οποίο απαιτεί την αλλαγή των αντιλήψεων του κοινωνικού συνόλου» (Κουτάντος 2000:70).

Έτσι, η αναπηρία τοποθετείται σε ένα νέο πλαίσιο ως κοινωνικό ζήτημα το οποίο στηρίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα και ουσιαστικά, αφορά την άρση των εμποδίων εντός της κοινωνίας. Οι τοπικές κοινωνίες πρέπει να αναδεικνύουν την ποικιλομορφία που υπάρχει μέσα σε αυτές και να διασφαλίσουν ότι τα άτομα με αναπηρία μπορούν να απολαμβάνουν πλήρως τα ανθρώπινα δικαιώματα: ατομικά, πολιτικά, κοινωνικά, οικονομικά και πολιτισμικά. Στόχος πρέπει να είναι όχι η τυπική αλλά η πραγματική ισότητα, η οποία σημαίνει ίσες ευκαιρίες σε όλους για πλήρη συμμετοχή στην ζωή. Έτσι στα άτομα με αναπηρία, θα δοθεί η δυνατότητα να συμμετέχουν στην κοινωνία, με τους δικούς τους όρους (Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013).

Αυτή η νέα οπτική αντιμετώπισης της αναπηρίας θέτει νέα δεδομένα στον τρόπο με τον οποίο, καθορίζονται οι στόχοι της θεραπευτικής παρέμβασης, αφού τελικά το ζητούμενο είναι, η αύξηση της απόδοσης και της συμμετοχής των αναπήρων στις καθημερινές δραστηριότητες της ζωής και στους ρόλους που καλούνται να παίζουν μέσα στα πλαίσια του ατομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος τους (σπίτι, εργασία, κλπ.).

1.4. Σύγκριση των δύο μοντέλων αναπηρίας

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, υπάρχουν δύο κύρια θεωρητικά μοντέλα, τα οποία εξετάζουν τον όρο αναπηρία και τις επιπτώσεις του για τους ανθρώπους με αναπηρίες: το ατομικό μοντέλο και το κοινωνικό μοντέλο. «Στο ατομικό μοντέλο, η αναπηρία γίνεται αντιληπτή ως το αποτέλεσμα της ανεπάρκειας ή του προβλήματος. Αντίθετα, το κοινωνικό μοντέλο αναλύει την αναπηρία ως το αποτέλεσμα των κοινωνικών, πολιτισμικών, οικονομικών και πολιτικών εμποδίων» (Oliver 1990 στο Κουτάντος 2000:65).

Ωστόσο, σύμφωνα με τον Κουτάντο (2000) «εξετάζοντας την αναπηρία ως μία αντίθεση ανάμεσα σε αυτές τις δύο απόψεις, υπάρχει ένα δίλημμα. Το δίλημμα είναι ότι, αν από την μία μεριά προσδιορίσουμε την ταυτότητα των ανθρώπων με αναπηρίες ως άτομα με ειδικές ανάγκες, τους προσδίδουμε μία μόνιμη ετικέτα. Από την άλλη μεριά, αν δεν τους αναγνωρίσουμε αυτή την ετερότητα, δεν μπορούμε να εγγυηθούμε μία κατάλληλη παρέμβαση και πρόνοια π.χ. ένα επίδομα ή μία ειδική εκπαιδευτική επέμβαση» (Κουτάντος 2000: 66).

Επίσης, οι Κουτσούπη & Μοσχονησώτη (2002), στην προσπάθειά τους να αντιπαραθέσουν τις δύο προσεγγίσεις της αναπηρίας αναφέρουν ότι οι παραδοσιακοί ορισμοί της αναπηρίας πηγάζουν από το ιατρικό μοντέλο προσέγγισης, το οποίο αντιμετωπίζει τα άτομα με αναπηρίες ως μία ειδική κατηγορία «ασθενών», αποδίδοντας τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν ως απλές συνέπειες των δικών τους ατομικών λειτουργικών περιορισμών. Πρόκειται για μία προσέγγιση η οποία ως πηγή των περιορισμών, που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες θεωρεί τα ίδια τα άτομα «ελαττωματικά», αγνοώντας την αλληλεπίδραση, που υπάρχει ανάμεσα σε αυτά και το περιβάλλον τους.

«Σε αντίθεση με το ιατρικό, το κοινωνικό μοντέλο προσέγγισης της αναπηρίας, συνεχίζουν, προσδίδει στην έννοια της αναπηρίας περισσότερο κοινωνικο-πολιτικό υπόβαθρο. Πρόκειται για μία προσέγγιση, όπου γίνεται σαφής διάκριση ανάμεσα στην αναπηρία και την ανικανότητα, που πηγάζει από αυτήν. Η αναπηρία εδώ, εξετάζεται σαν ένα θέμα που συνδέεται και με την «ανάπηρη» φύση της κοινωνίας και όχι σαν ένα πρόβλημα που αφορά μόνο τα ίδια τα άτομα και τις αναπηρίες τους» (Κουτσούπη & Μοσχονησώτη 2002:10).

«Κλείνοντας, τονίζουν ότι η βασική διαφορά μεταξύ του ιατρικού και του κοινωνικού μοντέλου προσέγγισης της αναπηρίας σχετίζεται με το που τοποθετείται το θέμα της αναπηρίας: σε επίπεδο ατόμου ή σε επίπεδο κοινωνίας. Το μεν ιατρικό μοντέλο εξετάζει την αναπηρία ως μία κατάσταση που έχει σχέση ή οφείλεται σε κάποια σωματική, αισθητηριακή ή νοητική ανεπάρκεια, το δε κοινωνικό μοντέλο συνδέει την αναπηρία με τα εμπόδια, που αναγκάζεται το άτομο με αναπηρίες να υπερβεί, προκειμένου να συμμετέχει ισότιμα στην κοινωνία» (Κουτσούπη & Μοσχονησώτη 2002:10).

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται βαθιές αλλαγές στην κοινωνική αντίληψη και στην χάραξη πολιτικής για τα άτομα με αναπηρίες, γεγονός που συνδέεται με την μετάβαση από το ιατρικό στο κοινωνικό μοντέλο αναπηρίας, αλλά παρά τα βήματα, που έχουν γίνει, θα χρειαστεί χρόνος ακόμα,

ώσπου το δεύτερο να ενσωματωθεί στο ιδεολογικό υπόβαθρο των Ευρωπαϊκών κυβερνήσεων και των προνοιακών τους συστημάτων (Σταυριανόπουλος 2007).

Στην συνέχεια, παρατίθενται πίνακες και σχεδιαγράμματα, στα οποία φαίνονται οι διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα δύο μοντέλα αναπηρίας.

Πίνακας 1.

Παλιό Ιατρικό Πρότυπο	Σύγχρονο Κοινωνικό Πρότυπο
Ο ανάπηρος αντιμετωπίζεται ως ελλιπής ή μειονεκτικός.	Ο ανάπηρος αντιμετωπίζεται σαν διαφορετικός, δεν σημαίνει μειονεκτικός. Απλά διαφορετικός.
Υπάρχει ένα ευρύ πεδίο βιολογικό-ψυχολογικών ανωμαλιών και ελαττωμάτων.	Υπάρχει η στάση του κοινωνικού σύνολο, που απολήγει στο κοινωνικό στίγμα.
Η ορολογία πρέπει να είναι αρνητική.	Η ορολογία τείνει να είναι θετική ή ουδέτερη με έμφαση στον άνθρωπο σε απόλυτη προτεραιότητα.
Η συζήτηση περιστρέφεται γύρω από ελαττώματα, προβλήματα ή χαρακτηριστικά.	Η συζήτηση περιστρέφεται γύρω από υποκειμενικές εκτιμήσεις, δεδομένα και προσωπικές δυνατότητες και αδυναμίες.
Στόχος είναι να δοθούν συμβουλές και συνταγές στον άρρωστο.	Στόχος είναι να ενθαρρυνθεί το άτομο και να αναλάβει ενεργό ρόλο στην αυτοανάπλασή του.
Οι γραφικές αναπαραστάσεις και τα μηνύματα είναι παθητικά.	Οι γραφικές παραστάσεις και τα μηνύματα είναι ενεργητικά.

Πηγή: Σταυριανόπουλος 2008:2.

Πίνακας 2.

Οι απόψεις του ιατρικού μοντέλου	Οι απόψεις του κοινωνικού μοντέλου
Το παιδί είναι «προβληματικό».	Το παιδί έχει αξία.
Διάγνωση	Δυνάμεις και ανάγκες ορίζονται από το ίδιο το άτομο αλλά και από άλλους.
Στιγματισμός	Αναγνωρίζονται τα εμπόδια και αναζητούνται λύσεις.
Το επίκεντρο της προσοχής γίνεται η βλάβη.	Το επίκεντρο της προσοχής δεν είναι η βλάβη.
Εκτίμηση, παρακολούθηση και προγράμματα θεραπείας επιβάλλονται.	Πόροι είναι διαθέσιμοι σε συνηθισμένες υπηρεσίες.
Διαχωρισμός και εναλλακτικές υπηρεσίες.	Εκπαίδευση για γονείς και επαγγελματίες.
Οι συνηθισμένες ανάγκες βρίσκονται σε αναμονή.	Οι σχέσεις καλλιεργούνται
Η επάνοδος γίνεται, εφόσον θεωρείται κατά ένα επίπεδο φυσιολογικός, διαφορετικά παραμένει σε μόνιμο αποκλεισμό.	Περιλαμβάνεται η επάνοδος των ατόμων με αναπηρία και δεν νοείται ο αποκλεισμός τους.
Η κοινωνία παραμένει αδιάλλακτη.	Εμπλέκεται η κοινωνία

Πηγή: Wikimedia 2008:2

Πίνακας 3.

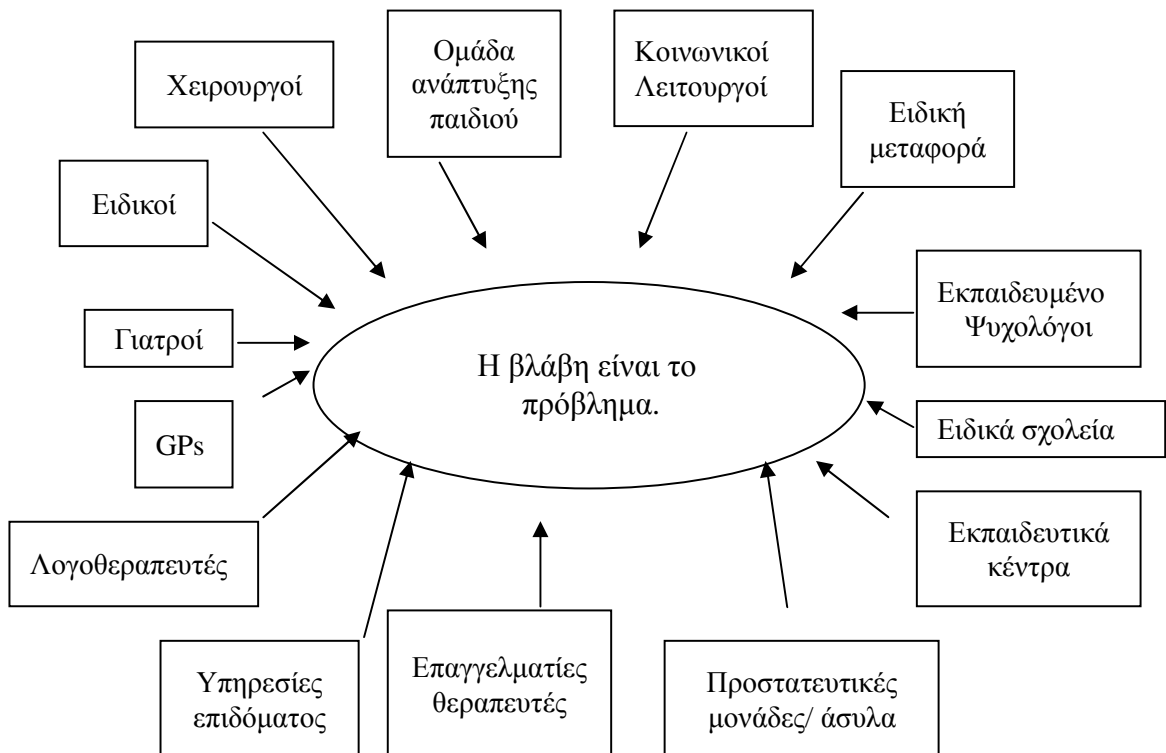
Το ατομικό μοντέλο	
Θεωρία προσωπικής τραγωδίας	Ατομική ταυτότητα
Προσωπικό πρόβλημα	Προκατάληψη
Ατομική θεραπεία	Στάσεις
Ιατρικοποίηση	Φροντίδα
Επαγγελματική κυριαρχία	Έλεγχος
Ειδικότητα - εξειδίκευση	Πολιτική πρακτική
Προσαρμογή	Ατομική προσαρμογή

Το κοινωνικό μοντέλο	
Θεωρία κοινωνικής καταπίεσης	Συλλογική ταυτότητα
Κοινωνικό πρόβλημα	Διάκριση
Κοινωνική δράση	Συμπεριφορά
Αυτό - βοήθεια	Δικαιώματα
Ατομική και συλλογική ευθύνη	Επιλογή
Βίωμα	Πολιτικές
Επιβεβαίωση	Κοινωνική αλλαγή

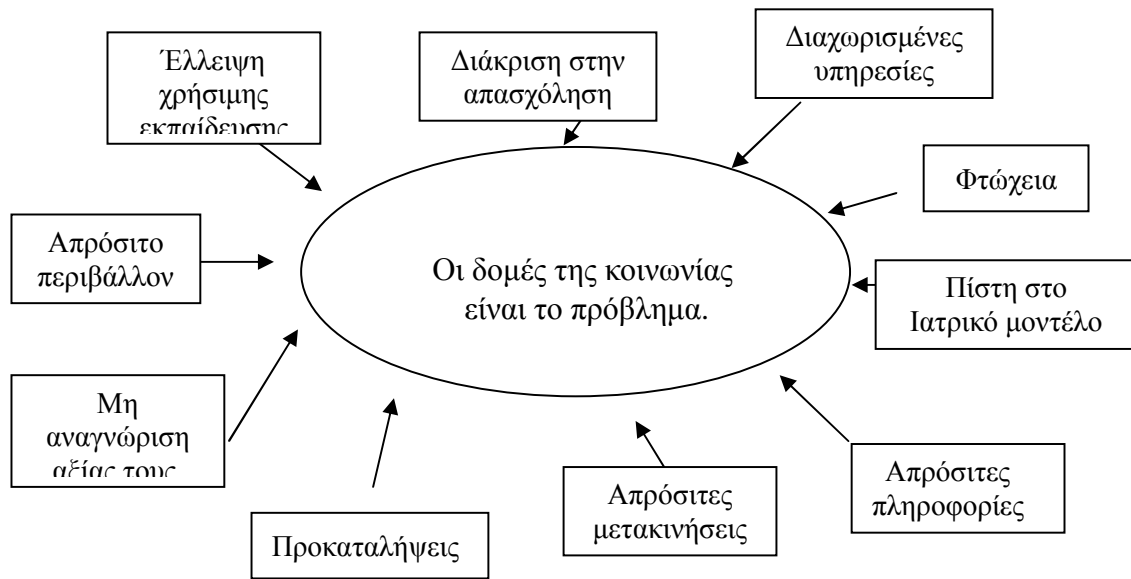
Πηγή: Παιδαγωγική Θεώρηση, 2000

Σχεδιάγραμμα 3:

Το ιατρικό μοντέλο



Το κοινωνικό μοντέλο



Πηγή: Wikimedia, 2008

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο Στάσεις, αντιλήψεις και στερεότυπα.

2.1. Τρόποι δημιουργίας στάσεων, αντιλήψεων και προκαταλήψεων

Είναι γνωστό πλέον πως τα άτομα που χαρακτηρίζονται ως ανάπηρα έχουν διαφορετική αντιμετώπιση από τους μη ανάπηρους ανθρώπους. Η καθημερινή συναναστροφή των ανθρώπων αυτών με τα «υγιή» άτομα, πολλές φορές επιφέρει έντονα βλέμματα, «ειδική» μεταχείριση και ένα παιδικό τρόπο ομιλίας προς τα άτομα με σωματική αναπηρία, που ουσιαστικά ενισχύουν την αναπηρία του ατόμου, και κατά συνέπεια το ρατσισμό, ο οποίος οφείλεται στην αντίληψη των μη ανάπηρων ατόμων για τα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν σωματικά το ανάπηρο άτομο. Η σωματική δηλαδή βλάβη δεν αποτελεί αναπηρία, αλλά ο τρόπος αντιμετώπισης τους, τους προσδιορίζει ως ανήμπορους, ή αλλιώς «ανάπηρους».

Στην σύγχρονη εποχή, υπάρχουν αρκετές προκαταλήψεις που αφορούν τα άτομα με αναπηρία, οι οποίες έχουν τις ρίζες τους πολύ βαθιά στο χρόνο. Πολλοί άνθρωποι τις εκδηλώνουν καθημερινά, χωρίς καν να τις διακρίνουν. Προκατάληψη αποτελεί ακόμα και, η έντονη επιθυμία των μη ανάπηρων ατόμων, για προσφορά βοήθειας στα άτομα με αναπηρία χωρίς να έχει ζητηθεί από εκείνα. Η αυθαίρετη δηλαδή πρωτοβουλία, η οποία ουσιαστικά ίσως να μην είναι αναγκαία.

«Παράλληλα, η διαμόρφωση των στάσεων του κάθε ατόμου δημιουργείται σύμφωνα με τις κλασσικές μορφές μάθησης:

α) κλασσική εξαρτημένη μάθηση: ένα ουδέτερο ερέθισμα αποκτά την ικανότητα να προκαλεί μια συγκεκριμένη ανταπόκριση μέσω της συστηματικής του σύνδεσης με ένα ανεξάρτητο ερέθισμα που ήδη προκαλεί τη συγκεκριμένη ανταπόκριση,

β) συντελεστική μάθηση: βασίζεται στην αρχή ότι οι συμπεριφορές που έχουν θετικές συνέπειες ενισχύονται,

γ) μάθηση μέσω της μίμησης ενός προτύπου: η μάθηση μπορεί να συντελεστεί μέσω της παρατήρησης των συνεπειών που έχουν οι πράξεις ενός προτύπου» (Ζήση 2009). Αναλυτικότερη αναφορά στους ορισμούς αυτούς θα δούμε, σε παρακάτω κεφάλαιο.

2.2. Στερεότυπα, στάσεις και προκαταλήψεις για τα άτομα με αναπηρία

«Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις αποτελούν αυτονόητα στοιχεία της ανθρώπινης σκέψης και ισχύουν ως κοινωνικές αξίες ή και ως κοινωνικά πρότυπα. Ο ισχυρισμός αυτός, ίσως και να ηχεί παράξενα σε όσους συνήθισαν να συνδέουν τις έννοιες αυτές, μόνο με αρνητικά φαινόμενα» (Καλατζή και συν. 1996: 46).

«Πιο συγκεκριμένα, με τον όρο «στερεότυπο» εννοείται το συναίσθημα αποδοχής ή απόρριψης ενός ατόμου ή μιας ομάδας. Εδώ, μπορεί να περιλαμβάνονται και κάποιες γνωστικές διεργασίες όπως γενικεύσεις που δημιουργούνται βάσει αμφιλεγόμενων παρατηρήσεων και εμπειριών» (Καλατζή και συν. 1996: 47). Παράλληλα, «ο όρος «προκατάληψη» υποδηλώνει μια αρνητική σημασία που συνδέεται με την συναισθηματική και κοινωνική ανωριμότητα ενός ατόμου καθώς και, με ανελαστικές και απόλυτες πεποιθήσεις» (Δανιλόπουλος 2003: 1-2).

Στο σημείο αυτό, πρέπει να λάβουμε υπόψη και εκείνους τους παράγοντες που μπορούν να διαφοροποιούν τη στάση της κοινωνίας απέναντι σε οποιαδήποτε στερεότυπα. Συγκεκριμένα στο κομμάτι της αναπηρίας, «η προκατάληψη είναι δυνατό να αφορά το είδος της βλάβης όταν, για παράδειγμα, η αντίδραση απέναντι στα άτομα με αισθητηριακή βλάβη είναι λιγότερο αρνητική σε σχέση με τα άτομα που έχουν μια εμφανή σωματική ή νοητική» (Ζώνιου-Σιδέρη 1998: 58).

Επιπρόσθετα, τα στερεότυπα της κοινωνίας μπορεί να διαφοροποιούνται βάση του φύλου ενός ατόμου. Έρευνες (Baron & Byrne 1981) για την αντίληψη των ανθρώπων σχετικά με τις «τυπικές» γυναικείες και αντρικές συμπεριφορές έδειξαν πως στους άνδρες αποδόθηκαν πιο θετικά αξιολογούμενες και κοινωνικά επιθυμητές συμπεριφορές από ότι στις γυναίκες.

Ακόμα, η εκπαίδευση επειδή μπορεί να αποτελεί τη βάση για τη διαμόρφωση της γλωσσικής μας έκφρασης και του τρόπου με τον οποίο ορίζουμε μια κατάσταση, είναι δυνατόν να καθορίσει το πώς αντιλαμβανόμαστε την κατάσταση αυτή, καθώς και το πώς θα την αντιμετωπίσουμε» (Καλατζή και συν. 1996:59).

Επιπλέον, «η επαφή του παιδιού με εκπροσώπους ευπαθών ομάδων μέσα στο σχολικό περιβάλλον και η αλληλεπίδραση μαζί τους, αναπόφευκτα επηρεάζει τον τρόπο αντιμετώπισης τους» (Ζώνιου και συν. 1997: 47). Με άλλα λόγια, «το σχολικό περιβάλλον δίνει την ευκαιρία για την εξάλειψη ή την άμβλυνση των προκαταλήψεων μέσα από την ένταξη των ευπαθών ομάδων στο σχολικό περιβάλλον» (Μιτίλλης 1998: 79).

Ακόμα, «καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των στερεοτύπων διαδραματίζουν οι αντιλήψεις, οι προσδοκίες και οι πεποιθήσεις που έχει το κάθε ένα άτομο. Αυτές είναι οι λεγόμενες «γνωσίες» οι οποίες καθορίζουν το πώς αισθάνεται και συνεπώς, το πώς συμπεριφέρεται ένα άτομο απέναντι σε άλλους.

Βέβαια, η διαμόρφωση αυτών μπορεί να εξαρτώνται με τη σειρά τους, από προηγούμενες σχετικές εμπειρίες του συγκεκριμένου ατόμου, από την προσωπικότητα του και από τις πεποιθήσεις του οικογενειακού και κοινωνικού του περιβάλλοντος» (Χαρίλα 1995: 48).

«Πολλές φορές, ο τρόπος με τον οποίο επεξεργαζόμαστε μια κατάσταση είναι δυσλειτουργικός, με την έννοια πως δε μας βοηθάει να έχουμε μια ρεαλιστική εικόνα της πραγματικότητας. Έτσι, αυτά τα λάθη που καλούνται ως «γνωσιακά», προκαλούν στους ανθρώπους δυσάρεστα συναισθήματα και οδηγούν σε μη αποδεκτές συμπεριφορές.

Τα πιο συχνά γνωσιακά λάθη που μπορεί να συνδέονται με τη διαμόρφωση των στερεοτυπικών αντιλήψεων, μπορεί να είναι:

- *Το αυθαίρετο συμπέρασμα* όπου το άτομο εξάγει συμπεράσματα χωρίς να διαθέτει τα απαραίτητα στοιχεία που να δικαιολογούν αυτά τα συμπεράσματα.
- *Η επιλεκτική αφαίρεση* όπου το άτομο επικεντρώνεται σε λεπτομέρειες και δεν παίρνει υπόψη του όλα τα δεδομένα μιας κατάστασης.
- *Η μεγέθυνση / σμίκρυνση*. όταν το άτομο δίνει διαφορετική διάσταση σε μια κατάσταση, μεγαλοποιώντας την ή υποτιμώντας την.
- *Η υπεργενίκευση στην οποία το άτομο εξάγει γενικά συμπεράσματα από κάποιο μεμονωμένο συμβάν»* (Χαρίλα 1995:50).

Σε αυτό το σημείο θα άξιζε να αναφερθούν «τα αποτελέσματα της Έρευνας «Ειδικό Ευρωβαρόμετρο-Διάκριση στην Ευρωπαϊκή Ένωση- Ιανουάριος 2007», στην οποία καταγράφονται οι αντιλήψεις των πολιτών των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναφορικά με τις 6 αιτίες διάκρισης (φύλο, φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, ηλικία, αναπηρία, γενετήσιος προσανατολισμός) για τις οποίες, έχει θεσπιστεί νομοθεσία καταπολέμησης τους και προέκυψαν ότι:

1. το 53% υποστηρίζει ότι υπάρχει διάκριση λόγω αναπηρίας (56% στην Ελλάδα),
2. το 79% θεωρεί την αναπηρία κοινωνικό μειονέκτημα (παρουσιάστηκε το ίδιο ποσοστό και στην Ελλάδα),

3. το 77% πιστεύει ότι είναι λιγότερο πιθανό ένα άτομο με αναπηρία που έχει τα ίδια προσόντα με ένα άλλο άτομο χωρίς αναπηρία, να προσληφθεί σε μια θέση εργασίας, να καταρτιστεί και να προαχθεί και
4. το 49% θεωρεί την αναπηρία κριτήριο μη πρόσληψης μεταξύ δυο υποψηφίων, με τις ίδιες ικανότητες και προσόντα» (Ε.Σ.Α με Α., 2007:6).

Όπως προκύπτει λοιπόν, τα άτομα με αναπηρία αποτελούν μια μεγάλη ομάδα του πληθυσμού που αντιμετωπίζει έντονα προβλήματα διακρίσεων και προκαταλήψεων και που δεν απολαμβάνει καθόλου ή σχεδόν καθόλου τα κύρια στοιχεία μιας δημοκρατικής κοινωνίας που, κατά κύριο λόγο, είναι η ισότιμη πρόσβαση όλων στις ευκαιρίες που προσφέρει η εκάστοτε κοινωνία και η εξάλειψη των διακρίσεων.

2.2.1. Άτομα με αναπηρία και στερεότυπα κατά την παιδική ηλικία.

Οι πρώτες σχέσεις στη ζωή του ανθρώπου έχουν πολύ μεγάλη επίδραση στην εξέλιξη και την διαπαιδαγώγηση του. Ο ρόλος της οικογένειας, των ομηλικών αλλά και του σχολείου ασκούν μεγάλη επιρροή στη δημιουργία στάσεων και αντιλήψεων σχετικά με όλους τους τομείς της ζωής του ατόμου.

«Το οικογενειακό περιβάλλον των παιδιών διαμορφώνει την προσωπικότητα τους. Το μικρό παιδί, αμόλυντο ακόμη από κάθε είδους επιρροή από το εξωτερικό του περιβάλλον, χωρίς αυτολογοκρισία, χωρίς αυτοπεριορισμούς που έχουμε εμείς οι μεγάλοι, είναι πολύ πιο δεκτικό και πολύ πιο ανοικτό στο να κατανοήσει και να συμφιλιωθεί με έννοιες και καταστάσεις» (Δημόπουλος 2007: 152).

Ερευνητές από το Ινστιτούτο Εκπαίδευσης στο Λονδίνο διαπίστωσαν ότι ασθενείς και ανάπηροι μαθητές είναι αρχικά δημοφιλείς στους συμμαθητές τους, ενώ κατά τα επόμενα χρόνια υφίστανται διακρίσεις. Τα ευρήματα παρουσιάστηκαν στο ετήσιο συνέδριο της British Psychological Society του αναπτυξιακού τμήματος του Πανεπιστημίου του Nottingham (BBC News, 1999).

Με βάση τις παρατηρήσεις του φυτωρίου, μαθητές ηλικίας τριών ετών και μισό, οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι στα παιδιά σε αναπηρικά καροτσάκια που είχαν στο παρελθόν ανάγκη για στήριξη, τα αντιμετώπισαν ως δημοφιλή μέλη της ομότιμης ομάδας. Η εχθρότητα που αυτά τα παιδιά θα αντιμετωπίσουν αργότερα, και τα αρνητικά συναισθήματα για τα άτομα με αναπηρία έχουν ήδη αποκτηθεί πριν τα παιδιά αρχίσουν το σχολείο. Τα παιδιά με αναπηρία έχουν εντοπιστεί ότι είναι διαφορετικά από τους άλλους μαθητές στην τάξη, αλλά όχι με την έννοια που τους έκανε να φαίνονται λιγότερο δημοφιλή από ότι οι άλλοι μαθητές.

Ως εκ τούτου, οι ερευνητές καταλήγουν ότι τα νηπιαγωγεία θα πρέπει να ενθαρρύνονται να παρεμβαίνουν πριν από την ανάπτυξη αυτών των προκαταλήψεων (BBC News, 1999).

Θα πρέπει λοιπόν, να εντοπίζεται η ηλικία κατά την οποία τα παιδιά αντιλαμβάνονται την κατανόηση της αναπηρίας και αρχίζουν να διαμορφώνουν προκαταλήψεις προς τα άτομα με αναπηρία (BBC News, 1999).

Παράλληλα, οι επιλογές βιβλίων στις σχολικές βιβλιοθήκες μέσης εκπαίδευσης, σύμφωνα με έρευνες επιστημόνων στην Αμερική κατέδειξαν ότι η μεγάλη πλειονότητα των μυθιστορημάτων που δίνονταν στους μαθητές παρήγαγαν ψευδή, στερεοτυπική εικόνα για τον άνθρωπο με αναπηρία. Από την επιλογή των βιβλίων απουσίαζε πλήρως η πραγματική γνώση για την αναπηρία, ακόμα και σε περιπτώσεις σχολείων που φιλοξενούσαν σημαντικό αριθμό μαθητών με αναπηρία (Σκορδίλης¹ 2006:4).

«Τα κόμικς που κατά τεκμήριο απευθύνονται στους νέους ανθρώπους, ξεκάθαρα ενισχύουν την μεταφυσική αντίληψη ότι τα εξωτερικά χαρακτηριστικά ενός ανθρώπου τον χαρακτηρίζουν και ως προσωπικότητα.

Σειρά ερευνών συγκλίνει στη διαπίστωση ότι προβάλλεται μια στερεοτυπική εικόνα για τα ανάπηρα άτομα στα κόμικς.

Ήρωες των κόμικς	Καλοί	Κακοί	Ουδέτεροι
Ανάπηροι με παραμορφώσεις άκρων	25%	75%	0%
Ανάπηροι με φυσική αναπηρία	43%	57%	0%
Χωρίς παραμορφώσεις ή αναπηρία	45%	20%	35%

Δυο είναι τα κύρια σημεία του πίνακα. Αφενός, το ποσοστό κακών ηρώων με αναπηρία είναι τριπλάσιο ή και τετραπλάσιο του αντίστοιχου των ηρώων χωρίς αναπηρία. Αφετέρου, κανένας άνθρωπος με αναπηρία δεν παρουσιάζεται με ουδέτερο τρόπο, ως ένας μέσος άνθρωπος». (Σκορδίλης¹, 2006:5). Γεγονός, το οποίο καταδεικνύει και ενισχύει την προκατάληψη που υπάρχει στα άτομα με αναπηρία.

Η παιδική ηλικία είναι εκείνη κατά την οποία μπορούμε να αλλάξουμε αυτά τα στερεότυπα αν θέλουμε σε κάποια χρόνια από σήμερα τα άτομα με αναπηρία να αντιμετωπίζονται όπως ακριβώς πρέπει, δηλαδή χωρίς κανένα σημείο διαχωρισμού τους από τα μη ανάπηρα άτομα.

2.2.2. Άτομα με αναπηρία και λογοτεχνία.

Οι τρόποι παρουσίασης των ατόμων με αναπηρία στη λογοτεχνία, κατά κανόνα αντανακλούν την κοινωνική στάση της εποχής απέναντί τους και δεν την παράγουν πρωτογενώς. Επί σειρά αιώνων λοιπόν, η αναπηρία αναδείκνυε και τον κακό χαρακτήρα του ανθρώπου, όπως η κοινωνία αντιμετώπιζε τα άτομα αυτά, αναπαράγοντας δηλαδή στερεότυπα, που οφείλονταν κυρίως στην εμφάνιση των ανθρώπων.

- ✦ Ο Κουασιμόδος, του 15ου αιώνα, ήρωας του έργου «Η Παναγία των Παρισίων» του Β. Ουγκώ (1802-1885), περιγράφεται ως καμπούρης, παραμορφωμένος, άσχημος, φτωχός, περιφρονημένος και θύμα βίας των άλλων, αλλά σε αντίθεση με όλα αυτά, ιδιαίτερα καλός.
- ✦ Ο «Ζητιάνος» του Ανδρέα Καρκαβίτσα, είναι ένας από τους πιο χαρακτηριστικούς ήρωες με αναπηρία στην ελληνική λογοτεχνική πραγματικότητα. Σκιαγραφείται ως άνθρωπος που ο ίδιος προκαλεί την αναπηρία του και την εκμεταλλεύεται για λόγους βιοποριστικούς. Παράλληλα περιπαίζεται από τον περίγυρο.
- ✦ Ο Σοφοκλής αξιολογεί την τυφλότητα του Οιδίποδα ως τιμωρία για τις πράξεις του αιτιολογικά: εξισώνει την ηθική με την φυσική τυφλότητα και εξηγεί πώς από την πρώτη, αιτιολογικά, καταλήγουμε στην δεύτερη. Κατά συνέπεια η αναπηρία αποτελεί τιμωρία, ώστε να αποκατασταθεί το κακό (Νέμεσις).
- ✦ Ο Όμηρος αποδίδει στον τυφλό άνθρωπο ειδικές ικανότητες μαντικής (ενόρασης) και έχει στα έργα του έναν τυφλό που ασκεί μαντικό ρόλο. Γενικότερα οι κύριοι μάντεις και ιέρειες της μαντικής είναι πρόσωπα με τυφλότητα στην αρχαία ελληνική μυθολογία και ποίηση (Σκορδίλης¹ 2006 : 3).

Η προσέγγιση του Σοφοκλή, αλλά και του Ομήρου, διαθέτουν έντονο το μεταφυσικό στοιχείο. Έτσι λοιπόν παρατηρείται ότι κατά την ελληνική σκέψη, η αναπηρία συνοδεύεται με έντονες προλήψεις και μυθολογικά στοιχεία.

2.2.3. Άτομα με αναπηρία και Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης.

Τα ΜΜΕ παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στη δημιουργία στερεοτύπων και προκαταλήψεων. Η εικόνα της ομορφιάς των προτύπων που προβάλλεται, γυναίκες και άνδρες δηλαδή με απεγάδιαστα σώματα και ομορφιά, δεν επιτρέπουν στην αισθητική του καταναλωτή να δεχθεί την εικόνα ενός ανθρώπου, που για παράδειγμα έχει υποστεί ακρωτηριασμό.

Τα ΜΜΕ είναι προεκτάσεις της κοινωνίας και σε σημαντικό βαθμό αναπαράγουν χρόνια ριζωμένες κοινωνικές προκαταλήψεις και στερεότυπα. Είναι επιρρεπή στην παραγωγή αρνητικής εικόνας. Για λόγους που έχουν να κάνουν τόσο με το βάθος των στερεοτύπων και προκαταλήψεων, όσο και με τους μηχανισμούς ενοχής απέναντι στον άνθρωπο με αναπηρία, αλλά και ευρύτερα για την ιδιαιτερότητα (Δημόπουλος 2007:146).

Τα ΜΜΕ είναι επιρρεπή σε δύο κύριους τύπους αρνητικής παρουσίασης: είτε αμφισβητώντας ότι η αναπηρία ενός ατόμου είναι υπαρκτή, είτε μη διστάζοντας να θεωρήσουν την αναπηρία ως αίτιο πρόκλησης ατυχιών ή ατυχημάτων. Για παράδειγμα «Κίνδυνος – θάνατος από ανάπηρους οδηγούς!», με αναφορά σε θανατηφόρο τροχαίο ατύχημα, με τον ένα εκ των δύο οδηγών, με τεχνητό μέλος (πόδι). Τα ΜΜΕ θεώρησαν λοιπόν πως «οι λόγοι που οδήγησαν το αυτοκίνητό του να βρεθεί στο αντίθετο ρεύμα ήταν «η αναπηρία του ποδιού του!». Σημειώνεται ότι το αυτοκίνητο ατόμων με τη συγκεκριμένη αναπηρία, είναι μετασκευασμένο ώστε να οδηγείται με τα χέρια. Παρατηρείται λοιπόν η ταύτιση αναπηρίας – ασθένειας, αλλά και ο άνθρωπος με αναπηρία εμφανίζεται ως βέβαιος θύτης του ατυχήματος και η αναπηρία του ως βέβαιο αίτιο (Σκορδίλης² 2006: 2 - 3).

«Το ζητούμενο είναι μια σχέση ισότιμης συνεργασίας, συνύπαρξης, αλληλεπίδρασης ΑμεΑ-ΜΜΕ, η οποία θα προβάλλει το σύγχρονο κοινωνικό μοντέλο, που θέλει τον άνθρωπο με αναπηρία υποκείμενο δικαιωμάτων και όχι αντικείμενο φιλανθρωπίας. Μιλάμε, με άλλα λόγια, για μια σχέση βαθιά παιδευτική. Σχέση που ως τέτοια, δεν εξαντλείται σε θέματα αναπηρίας, αλλά μπορεί να αποτελέσει πιλότο για μια νέα, διευρυμένη κοινωνική αντίληψη, ένα στοίχημα πολιτισμού για όλη την κοινωνία μας» (Σκορδίλης³ 2006: 1).

Οι δημοσιογράφοι πολλές φορές οδηγούνται στο πλαίσιο της προσπάθειας προβολής θετικής εικόνας, στη δημιουργία μιας «θετικής υπερβολής» που τελικά λειτουργεί υπονομευτικά στην ανάπτυξη μιας διευρυμένης κοινωνικής αντίληψης. Η «θετική υπερβολή» και η «αρνητική απεικόνιση» έλκουν περίπου το ίδιο τα ΜΜΕ και λειτουργούν συμπληρωματικά σε αυτό που ονομάζεται στερεοτυπική αντίληψη στην παρουσίαση θεμάτων αναπηρίας (Δανιλόπουλος 2003 : 4).

«Άνθρωποι με ειδικές ικανότητες» χαρακτηρίζονται αρκετά συχνά και όλες οι άλλες κατηγορίες ανθρώπων με αναπηρία (κινητικά προβλήματα, όρασης, ακοής κλπ), με την διαφορά ότι, τις περισσότερες φορές ο χαρακτηρισμός συνοδεύει κάποιο επίτευγμα. Αυτός ο χαρακτηρισμός παραμένει παράλογος και άκρως αρνητικός, διότι εξαιτίας της αλόγιστης χρήσης του και μόνο, παραπέμπει ευθέως στην αναπηρία και βάζει σε δεύτερη μοίρα τον άνθρωπο. Επίσης, η παραπληγία, η κώφωση κ.ο.κ. δεν είναι ειδικές ικανότητες» (ARPA 2001 :1).

Όταν καλούνται λοιπόν κάποιοι δημοσιογράφοι, να χειριστούν και να δημοσιοποιήσουν θέματα αναπηρίας, είναι αμήχανοι. Αμηχανία που σε μεγάλο βαθμό εξηγείται από το χάσμα ανάμεσα στην παγιωμένη λογική στερεότυπων τού χθες και την διεκδικητική απελευθερωτική λογική του αύριο, που όμως δεν έχει ακόμα θεμελιωθεί. Σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, υπάρχει ο φόβος της προσβολής του ατόμου με αναπηρία. Αποτέλεσμα αυτού, είναι να υπάρχουν καλές προθέσεις, αλλά στην πράξη να γίνεται τελικά εσφαλμένος χειρισμός (Δανιλόπουλος 2003 : 4).

«Η αντιμετώπιση των αναστολών, της αμηχανίας απέναντι στον άνθρωπο με αναπηρία, από τους λειτουργούς των ΜΜΕ, είναι ευκολότερη όταν είναι γνωστές οι αναστολές, η αμηχανία του ανθρώπου με αναπηρία απέναντι στα ΜΜΕ» (Δημόπουλος 2007:148).

Η ένταξη των αναπήρων και η παρουσία τους στις τηλεοπτικές εκπομπές, είναι θέμα προκατάληψης αλλά και έλλειψης θάρρους, στο να εντάξουν στο πρόγραμμα τους άτομα με αναπηρία. Πιστεύεται λοιπόν πως το φιλόρεστο τηλεοπτικό κοινό, θα απορρίψει την έκθεση ενός αναπήρου ατόμου στην τηλεόραση είτε λόγω αισθητικής, είτε λόγω «εκμετάλλευσης του κακόμοιρου αναπήρου» στο βωμό της τηλεοπτικής «αγοροπωλησίας».

Η δημιουργία αληθοφανών χαρακτήρων με αναπηρία είναι θέμα πολύπλοκο και επικίνδυνο. Πολλοί το θεωρούν ταμπού. «Χαρακτήρες τέτοιοι εμφανίζονται και εμφανίστηκαν και στον κινηματογράφο. Ελάχιστοι όμως συγγραφείς έχουν τη διάθεση, την ικανότητα να τους κάνουν να μοιάζουν πραγματικά με αυτούς της αληθινής ζωής. Βλέπουμε και τις χολιγουντιανές ταινίες που μάλιστα κερδίζουν βραβείο Όσκαρ, όπου εκεί πρωταγωνιστούν άτομα με αναπηρία, αλλά από τη στιγμή που η λαϊκή μυθοπλασία προσπαθεί να δώσει έμφαση στο δράμα ή την αγωνία ή σε γλυκανάλατες ιστορίες, πιστές περιγραφές ατόμων με αναπηρία απλώς δεν βγαίνουν ποτέ στην επιφάνεια» (Δημόπουλος 2007: 146).

2.4. Άτομα με αναπηρία και εργοδότες.

Οι άνθρωποι είναι πιο άνετοι με τα γνώριμα. Είναι πιο εύκολο να κατατάξουν κάποιον με ένα συγκεκριμένο τρόπο, επειδή οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εμπιστεύονται την αλλαγή και το απρόβλεπτο. Έτσι, στην ανάγκη τους να βαδίζουν στο γνώριμο, δημιουργούν «ετικέτες». Οι άνθρωποι θα αισθάνονται πιο άνετα με οποιαδήποτε ετικέτα που έχουν δώσει στα άτομα με αναπηρία. Όμως, όταν ασχολούνται με αντιφάσεις, οι προκαταλήψεις των ανθρώπων έρχονται σε αντίθεση (Berry 2007).

Ένα άτομο μπορεί να κατατάξει τους ανθρώπους ανάλογα με ορισμένες πεποιθήσεις: «Οι άντρες είναι ισχυροί, τα άτομα με αναπηρία είναι πάντα ανίκανα, οι παχύσαρκοι άνθρωποι είναι τεμπέληδες και οι αδύνατοι άνθρωποι είναι αδύναμοι και νευρικοί ». Όταν αυτές οι αντιλήψεις αποδειχθούν ανακριβείς, το άτομο τείνει να δυσαρεστηθεί. «Όταν αντιμετωπίζουν το άγνωστο και το άβολο, οι άνθρωποι στρέφονται συχνά προς την περαιτέρω προκαταληπτική ταξινόμηση για να διατηρήσουν την οικεία, ασφαλή και δομημένη κοσμοθεωρία» (Berry 2007).

Οι νέες τεχνολογίες εξαλείφουν σχεδόν όλα τα «φυσικά εμπόδια», δημιουργώντας μια εικονική πραγματικότητα για τα άτομα με αναπηρία, με τη βοήθεια της οποίας μπορούν να απασχοληθούν όντας κύριοι του περιβάλλοντος εργασίας, αναδεικνύοντας την προσωπικότητά τους και καθορίζοντας το βαθμό αυτονομίας τους. «Πολυμεσικά περιβάλλοντα, πολυαισθητηριακές παρουσιάσεις, τηλε-πωλήσεις και ηλεκτρονικές επιχειρήσεις, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και ομάδες συζήτησης, ηλεκτρονικά κοινωνικά δίκτυα, τραπεζικές συναλλαγές και κρατήσεις εισιτηρίων μέσω H/Y ή SMS, συνθέτουν ένα σκηνικό, που κινητοποιεί οποιαδήποτε εναντίωση στο δικαίωμα των αναπήρων για εργασία» (Παπάνης 2008: 8).

Η αποκαθήλωση, επομένως, των παραδοσιακών αντιλήψεων, αφενός αφήνει εντελώς μετέωρους τους ενδιασμούς των μη αναπήρων ατόμων, αφετέρου δε στερεί οποιαδήποτε δικαιολογία από όσους θεωρούν ότι μόνο το Κράτος, μέσω της επιδοματικής πολιτικής, είναι υπεύθυνο για την ποιότητα της ζωής των αναπήρων (Παπάνης 2008: 8).

Θα πρέπει να τονισθεί πως η αναπηρία δεν σημαίνει ανικανότητα για εργασία. Τα Κρατικά και Ευρωπαϊκά προγράμματα είναι έτσι δομημένα που δημιουργούν στους εργοδότες την εντύπωση της ανικανότητας. Θα πρέπει να γίνει κατανοητό στους εργοδότες πως τα προγράμματα αυτά έχουν ως στόχο να προστατεύσουν τους αναπήρους και όχι να τονίσουν την ανικανότητά τους. Παρόλα αυτά, τα

συγκεκριμένα προγράμματα απευθύνονται σε άτομα που το ίδιο το Κράτος είναι δύσπιστο ως προς την εύρεση εργασίας, δίνοντας κίνητρα για την πρόσληψη τους. Οι εργοδότες συχνά δεν διαχωρίζουν εκείνους που χρειάζεται να εργαστούν μέσω κάποιου προγράμματος με εκείνους που μπορούν να εργαστούν ως ισάξιοι εργαζόμενοι με κοινή αφετηρία (Stanley & Regan 2003 :7).

Παρ' όλα αυτά, οι εργοδότες προβάλλουν συγκεκριμένους λόγους της μη πρόσληψης των αναπήρων ατόμων. Σύμφωνα με τους Connolly M. και Townshend – Smith R. (2004: 77) οι λόγοι αυτοί αφορούν τη δύσκολη φύση της εργασίας και τη δυσκολία πρόσβασης στο χώρο. Ωστόσο οι συγγραφείς, υπογραμμίζουν στο σημείο αυτό πως τα άτομα με κινητικές δυσκολίες αποτελούν μικρό δείγμα των ανάπηρων ατόμων, ως προς το σύνολο τους. Έτσι οι λόγοι αυτοί, αποτελούν τις συνηθέστερες προφάσεις των εργοδοτών. Στην πραγματικότητα, αν τα στερεότυπα και η υποβάθμιση των δυνατοτήτων των αναπήρων είναι ο ένας παράγοντας, ο άλλος είναι η λανθασμένη αίσθηση των εργοδοτών για τις εργασιακές δυνατότητες που απαιτούνται προκειμένου να καλυφθεί επαρκώς μια θέση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

Ο Κοινωνικός Αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία, και η Κοινωνική τους Ένταξη.

3.1. Ο ορισμός του κοινωνικού αποκλεισμού και οι ιδιαιτερότητες του.

Τα αποτελέσματα των προκαταλήψεων απέναντι στα άτομα με αναπηρίες είναι ποικίλα και τις περισσότερες φορές επηρεάζουν τόσο την καθημερινότητα όσο και την γενικότερη έκβαση της ζωής των ατόμων αυτών. Οι συγκεκριμένες προκαταλήψεις, για τις οποίες εκτενής λόγος γίνεται παραπάνω, συμβάλλουν στον αποκλεισμό των ατόμων με αναπηρία, είτε αυτός αφορά στον εκπαιδευτικό και τον εργασιακό τομέα είτε στον κοινωνικό αποκλεισμό, ως αποκορύφωμα της μη συμμετοχής τους στην κοινωνική ζωή.

«Το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού αποτελεί μία πραγματικότητα και πλήττει την ζωή κάποιων ευάλωτων κοινωνικών ομάδων ή ατόμων, όπως είναι τα άτομα με αναπηρίες. Τί είναι όμως, ο κοινωνικός αποκλεισμός και πότε εμφανίζεται;» (Τσαούσης 2007:1).

«Ως όρος ο «κοινωνικός αποκλεισμός» αναπτύχθηκε σε κοινή και επιστημονική χρήση, ουσιαστικά την δεκαετία 1990- 2000, για αυτό λέμε ότι χρησιμοποιείται πολύ συχνά τα τελευταία χρόνια, ενώ πιο συγκεκριμένα, για πρώτη φορά χρησιμοποιήθηκε το 1989, στα πλαίσια κοινοτικού κειμένου» (Τσαούσης 2007: 1) .

«Οι διάφοροι φορείς, που ασχολούνται με το ζήτημα του κοινωνικού αποκλεισμού, δεν συμφωνούν απόλυτα για την δημιουργία ενός ορισμού του. Ο όρος «κοινωνικός αποκλεισμός» έχει δεχθεί διαφοροποιήσεις στην έννοιά του, ενώ οι ορισμοί, που δίνονται, ποικίλλουν κατά τον τόπο και τον χρόνο, αφού ανταποκρίνονται σε διαφορετικά κάθε φορά κοινωνικά δεδομένα και αιτήματα.

Κάποιοι επιστήμονες, μάλιστα, οργανώσεις και υπηρεσίες έχουν δώσει στο περιεχόμενο της έννοιας του κοινωνικού αποκλεισμού, δικές τους σκέψεις, σχετικά με τις αιτίες και τις διαδικασίες της επιλογής τους, καθώς επίσης και της ερμηνευτικής προγνωστικής ικανότητας και της δυνατότητας παρέμβασης για τη λύση του προβλήματος, γεγονός το οποίο διαφοροποιείται από την επιλογή άλλων» (Τσιάκαλος 2002:1).

«Παρ' όλα αυτά, υπάρχει συμφωνία ως προς τα κοινά χαρακτηριστικά των καταστάσεων αποκλεισμού. Ως τέτοια έχουν αναδειχθεί:

1. η έλλειψη δυνατότητας άσκησης των δικαιωμάτων του ατόμου χωρίς βοήθεια, εξαιτίας της ύπαρξης περιορισμών πρόσβασης σε τομείς, όπως η πληροφόρηση, η εκπαίδευση, η επαγγελματική κατάρτιση, η απασχόληση, η στέγαση, οι συλλογικές υπηρεσίες και η ιατρική περίθαλψη
2. η κακή εικόνα, που συχνά διατηρούν τα άτομα αυτά για τον εαυτό τους και για την ικανότητά τους να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους
3. ο κίνδυνος μονιμοποίησης των αναγκών ενίσχυσής τους
4. ο πιθανός στιγματισμός αυτών και των συνοικιών των αστικών περιοχών, όπου κατοικούν και
5. η ενδεχόμενη ισχνή σχέση των ατόμων αυτών με τους κύριους κοινωνικούς μηχανισμούς, που παράγουν ή διανέμουν πόρους, όπως αγορά εργασίας, οικογένεια ή άλλα διαπροσωπικά δίκτυα, κράτος κ.τ.λ.» (Παπατσιακμάκη 2001: 2).

3.2. Έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού

«Με το όρο «κοινωνικός αποκλεισμός» χαρακτηρίζονται οι καινούργιες και πολυδιάστατες (σε ποικίλους τομείς) μορφές αποστέρησης, όπως στην απασχόληση, στη στέγαση, στην ιατρική περίθαλψη, στην εκπαίδευση κ.τ.λ.» (Παπατσιακμάκη 2001: 2). Επίσης, «με τον όρο του κοινωνικού αποκλεισμού, αποτυπώνονται και οριοθετούνται τα κοινωνικά προβλήματα, όπως και μία σειρά από δράσεις και μέτρα για την καταπολέμησή τους» (Τσαούσης 2007:1).

«Οι κύριες οικονομικές και κοινωνικές διαδικασίες, που δημιουργούν καινούργιες μορφές ανασφάλειας, αλλοτρίωσης και αποστέρησης και συμβάλλουν στην ανάπτυξη του κοινωνικού αποκλεισμού, εμφανίζοντας αποκλίσεις μεταξύ των διαφόρων χωρών και των περιοχών τους ως προς την μορφή, την ποικιλία και την έκτασή τους, παρατηρήθηκε ότι είναι:

A) Οικονομική και κοινωνική αναδιάρθρωση και ανακατανομή των πόρων, η οποία, παρ' ότι σε μεγάλο βαθμό ευνοεί ορισμένους, έχει δυσανάλογα αρνητικές συνέπειες και επιπτώσεις στους περισσότερους, που είναι γενικότερα οι πιο φτωχοί και ευάλωτοι.

Β) Η μετανάστευση προς τις διάφορες χώρες της κοινότητας, η οποία, τα τελευταία χρόνια αναπτύσσεται με αυξανόμενους ρυθμούς, λόγω των πρόσφατων γεωπολιτικών εξελίξεων στην Ανατολική Ευρώπη.

Γ) Οι μεταβολές στην συνοχή των άτυπων διαπροσωπικών δικτύων(οικογένεια, φίλοι, γείτονες), τα οποία, εξαιτίας της αναδιάρθρωσης των οικογενειακών δομών, αντιλήψεων και αξιών, κατευθύνονται σε φαινόμενα ατομοκεντρισμού, που συνεπάγονται την ολοένα και μικρότερη στήριξη των ατόμων με κάποιου είδους ανάγκη» (Παπατσιακμάκη 2001: 2).

«Μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ευρώπη έχουν δείξει τρεις βασικούς παράγοντες, που οδηγούν τα άτομα με αναπηρία και τις οικογένειές τους σε κοινωνικό αποκλεισμό. Αυτοί είναι:

1. Το χαμηλότερο εισόδημα, λόγω ανεργίας, υποαπασχόλησης, κ.λπ.
2. Τα επιπρόσθετα οικονομικά κόστη λόγω αναπηρίας, όπως για τεχνικά βοηθήματα, εργονομική διευθέτηση κατοικίας, προσωπικό βοηθό κλπ.
3. Τα εμπόδια – φυσικά και κοινωνικά – που αντιμετωπίζουν σε καθημερινή βάση όπως η έλλειψη προσβασιμότητας. Αυτοί οι τρεις παράγοντες, αν και είναι διαφορετικοί, έχουν μεταξύ τους ένα κοινό βασικό γνώρισμα που, είναι η διάκριση, που υφίσταται το άτομο με αναπηρία, αλλά και η οικογένειά του, σε καθημερινή βάση σε όλους τους τομείς» (Μπασιά 2007: 3).

Στα παραπάνω, πρέπει να προστεθεί και ο ρόλος των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων απέναντι στα άτομα με αναπηρίες, τα οποία σε συνδυασμό με τα ανωτέρω οδηγούν και συμβάλλουν στον αποκλεισμό τους στην όποια του μορφή(κοινωνικός, εκπαιδευτικός, εργασιακός κ.τ.λ.).

Σύμφωνα με τους Rosenfeld & Tardieu 2000 στο Παπάνης και συν. 2007:2, «η έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού αποδεδειγμένη από την περιορισμένη οικονομική θεώρηση, που συνήθως λάμβανε παλαιότερα και ήδη από την δεκαετία του 60'συμπεριέλαβε την αποστέρηση κοινωνικών ευκαιριών και αγαθών, όπως η ασφάλεια, η συμμετοχικότητα, η εκπαίδευση, η υγεία κ.τ.λ.

Σήμερα, συνεχίζουν, περιγράφει την εμπειρία της άρνησης εκ μέρους μίας κυρίαρχης κουλτούρας, ιδεολογίας, ή ομάδας να πιστοποιήσει το δικαίωμα ατόμων ή κοινωνικών μορφωμάτων στην πρόσβαση υπηρεσιών, πληροφοριών, εργασίας, ασφάλισης, ή γνώσεων και κατ' επέκταση την αδυναμία ατόμων ή ομάδων να εξασφαλίσουν κοινωνική αποδοχή και αυτοσεβασμό» (Rosenfeld & Tardieu 2000 στο Παπάνης και συν. 2007: 2)

«Ο αποκλεισμός επομένως, μπορεί να νοηθεί ως αλληλεπίδραση ατόμων ή ομάδων, κατά την οποία οι κοινωνικά ευρωστότεροι συνειδητά ή λόγω αδιαφορίας και παραπλανητικών ή λανθασμένων πολιτικών διοχετεύουν τους κοινωνικούς πόρους συστηματικά σε ένα τμήμα της κοινωνίας και περιθωριοποιούν τους υπόλοιπους». (Παπάνης & Ρόντος 2005 στο Παπάνης 2007:4).

«Το Κέντρο Ανάλυσης του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Μεγάλη Βρετανία κάνει διαχωρισμό ανάμεσα στον εκούσιο και τον ακούσιο αποκλεισμό. Ο Le Grand θεωρεί ότι ένα άτομο είναι κοινωνικά αποκλεισμένο, εάν είναι κάτοικος μίας περιοχής, αλλά για λόγους, που είναι πέρα από τον έλεγχό του, δεν μπορεί να συμμετέχει στις συνήθεις δραστηριότητες της συγκεκριμένης κοινωνίας, αν και θα ήθελε να συμμετέχει» (Παπάνης 2008:2).

«Αναγνωρίζονται πέντε (5) είδη δραστηριοτήτων, στις οποίες οφείλει να συμμετέχει κάθε άτομο: η κατανάλωση, η αποταμίευση, η παραγωγή, η πολιτική δραστηριοποίηση και η κοινωνική δράση. Τέλος, υπάρχουν σύμφωνα με το Κέντρο, τρεις (3) βασικές προσεγγίσεις του κοινωνικού αποκλεισμού:

α) η ολιστική προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία η απασχόληση θεωρείται ως η βασική δύναμη ενσωμάτωσης μέσω του εισοδήματος, της αίσθησης ταυτότητας και ευταξίας, που προσφέρει η εργασία, καθώς και των δικτύων.

β) η προσέγγιση της φτώχειας, κατά την οποία τα αίτια του αποκλεισμού συσχετίζονται με χαμηλό εισόδημα και με την έλλειψη υλικών πόρων

γ) η προσέγγιση των χαμηλών στρωμάτων, η οποία θεωρεί ότι οι αποκλεισμένοι παρεκκλίνουν από τις ηθικές και πολιτισμικές νόρμες της κοινωνίας, χαρακτηρίζονται από μία «κουλτούρα φτώχειας» ή «εξάρτησης» και ευθύνονται για την κατάσταση φτώχειας, στην οποία βρίσκονται, καθώς και την μετάδοσή της από γενιά σε γενιά» (Παπάνης 2008: 5).

3.2.2. Εκπαιδευτικός αποκλεισμός ατόμων με αναπηρίες

Τα άτομα με αναπηρία βιώνουν καθημερινά σε όλες τις βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος διακρίσεις και αποκλεισμούς, για την άρση των οποίων απαιτείται μια ουσιαστική μεταρρύθμιση της εκπαίδευσης τους. Η διαχρονικότητα δε, αυτών των θεμάτων είναι δεδομένη, γιατί αναντίρρητη αλήθεια είναι ότι η δυσμενής μεταχείριση και ο αποκλεισμός είναι θεμελιακές συμπεριφορές του εκπαιδευτικού μας

συστήματος από τη γέννησή του. (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία 2007:1).

Οι Παπάνης και συν. (2007) τονίζουν ότι οι ρίζες του αποκλεισμού βρίσκονται στο πλημμελές εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο με τις διοικητικές και διδακτικές αστοχίες ή αγκυλώσεις του αναπαράγει τις ανισότητες και οδηγεί σε υψηλή μελλοντική διακινδύνευση για περιθωριοποίηση» (Παπάνης και συν. 2007:25).

«Βρέθηκε ότι ο μελλοντικός κοινωνικός αποκλεισμός συσχετίζεται, με παράγοντες που ανάγονται στην προσχολική εκπαίδευση, όπως: η διάρκεια και η ποιότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, ο επαγγελματισμός και κατάρτιση του προσωπικού, η αναλογία διδασκόντων – διδασκόμενων, τα αναλυτικά προγράμματα και τα αναλυτικά προγράμματα που χαρακτηρίζονται από πενία μαθησιακών εμπειριών» (Παπάνης και συν. 2007:25).

«Το εθνικό αναπηρικό κίνημα, θεωρώντας ότι η εκπαίδευση αποτελεί θεμελιώδη δικαίωμα και παράγοντα – κλειδί για την εργασιακή και κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία, διεκδικεί την ποσοτική και ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης των ατόμων με αναπηρία» (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία 2007:1).

«Σύμφωνα με το εθνικό αναπηρικό κίνημα, το υπάρχον εκπαιδευτικό σύστημα είναι ένα σύστημα διακρίσεων και αποκλεισμού, που παράγει πολίτες Β΄ και Γ΄ κατηγορίας, καθώς τα άτομα με αναπηρία είτε στερούνται του δικαιώματός τους να εισαχθούν στο εκπαιδευτικό σύστημα (όπως τα άτομα με βαριές αναπηρίες και πολλαπλές ανάγκες εξάρτησης), είτε αναγκάζονται να το εγκαταλείψουν (π.χ. λόγω έλλειψης προσβασιμότητας), είτε είναι αποδέκτες μιας υποδεέστερης και υποβαθμισμένης εκπαίδευσης σε σχέση με τους άλλους μαθητές. Έτσι, είναι αδήριτη ανάγκη η ανατροπή αυτής της κατάστασης, που διαιωνίζει την αδυναμία του ατόμου με αναπηρία να ασκήσει ανεμπόδιστα και με ίσους όρους το θεμελιώδες συνταγματικό του δικαίωμα στην εκπαίδευση και συνακόλουθα το δικαίωμά του στην εργασία και τη ζωή» (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία 2007:1).

Στην έκθεση της Eurostat (1995) γίνεται αναφορά στο μορφωτικό επίπεδο των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα. Το 25,4% είναι αναλφάβητοι, το 59,9% είναι απόφοιτοι δημοτικού, το 5,7% είναι απόφοιτοι γυμνασίου, το 5,6% είναι απόφοιτοι λυκείου και το 3,4% είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Eurostat 1995).

«Έρευνες (Sparkes 1999) έχουν καταδείξει ότι δυνητικά το σχολείο θα μπορούσε να αποτελέσει ασπίδα κατά του κοινωνικού αποκλεισμού, ενώ και άλλες έρευνες έχουν αποδείξει ότι η καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων, η ελεγχόμενη εισαγωγή αρχών και κανόνων της νέας οικονομίας στο εκπαιδευτικό σύστημα, η στροφή προς την ποιότητα και η διοικητική ανασυγκρότηση μπορούν να θωρακίσουν τους μαθητές απέναντι σε φαινόμενα κοινωνικού και εκπαιδευτικού αποκλεισμού και να ενισχύσουν τις δεξιότητες ευελιξίας και προσαρμογής, που θα σταθούν αρωγοί στην προσπάθεια για επιτυχή κοινωνική πορεία» (Παπάνης και συν. 2007:25).

«Η κατάσταση που επικρατεί στον τομέα της εκπαίδευσης των ατόμων με αναπηρία στη χώρα μας μπορεί να συνοψιστεί ως ακολούθως:

- Βασική άμεση αρνητική διάκριση η μη υποχρεωτικότητα της εκπαίδευσης των ατόμων με αναπηρία (Ν. 1566/85) σε αντίθεση με την εκπαίδευση των άλλων παιδιών, αφού η εκπαίδευση των παιδιών με αναπηρία καθίστανται υποχρεωτική με απόφαση Υπουργού Παιδείας μόνο όταν το κράτος έχει τη δυνατότητα να την παρέχει.
- Ιδιαίτερη ευάλωτη κατηγορία ατόμων με αναπηρία, τα άτομα με βαριές αναπηρίες και πολλαπλές ανάγκες εξάρτησης, που στη πλειοψηφία τους παραμένουν εκτός εκπαιδευτικού συστήματος, σε πλήρη παραβίαση του Συντάγματος της χώρας και όλης της κείμενης νομοθεσίας.
- Βασική έμμεση διάκριση σε βάρος των ατόμων με αναπηρία που συμμετέχουν στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια γενική και τεχνική εκπαίδευση, χωρίς καμία όμως υποστήριξη, όπως παροχή τεχνολογικών βοηθημάτων, διασφάλιση της ψηφιακής προσβασιμότητας, προσαρμοσμένο εκπαιδευτικό υλικό στην κατηγορία της αναπηρίας τους (π.χ. σε μορφή Braille για τους τυφλούς μαθητές), κλπ.
- Έλλειψη κτιριακής προσβασιμότητας των σχολικών κτιρίων γενικής και τεχνικής εκπαίδευσης και ακαταλληλότητα των κτιρίων όπου στεγάζονται οι Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής.
- Παροχή εκπαίδευσης χαμηλής ποιότητας στα ειδικά σχολεία, τις ειδικές τάξεις και τα τμήματα ένταξης, δεδομένου ότι δεν είναι εξοπλισμένα επαρκώς με την απαιτούμενη υλικοτεχνική υποδομή, δεν υποστηρίζονται με τα απαιτούμενα ειδικά αναλυτικά προγράμματα, και δεν είναι στελεχωμένα επαρκώς με εξειδικευμένο εκπαιδευτικό προσωπικό σε κάθε κατηγορία αναπηρίας.

- Διάθεση ενός πολύ μικρού ποσοστού τόσο από τον τακτικό κρατικό προϋπολογισμό όσο και από το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, παρά το γεγονός ότι τα άτομα με αναπηρία αποτελούν το 10% του μαθητικού πληθυσμού της χώρας και η εκπαίδευσή τους είναι πιο περίπλοκη, πιο δύσκολη και πιο δαπανηρή» (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία 2007:3).

Σύμφωνα με τον Ευσταθίου (2007), τρεις εξωτερικοί παράγοντες, που επηρεάζουν τις συγκρούσεις στο σχολείο και επηρεάζουν καθοριστικά την ένταξη των ΑμεΑ ως ανήλικων στο εκπαιδευτικό σύστημα και ως ενήλικων στο κοινωνικό γίνεσθαι είναι:

A) Οι επικρατούσες κοινωνικοπολιτικές συνθήκες (νόμοι, κανόνες, αξίες, ιδεολογίες, κατανομή πόρων - ευκαιριών και μέσων) οι οποίες προκαλούν διαταραχές σχέσεων ανάμεσα στα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας.

B) Οι αντιφατικές προσδοκίες των διαφόρων πολιτικών και κοινωνικών φορέων (Υπουργείο Παιδείας, πολιτικά κόμματα, σύλλογοι διδασκόντων και γονέων, οργανώσεις ατόμων με ειδικές ανάγκες, ιδιωτικά κέντρα ειδικής αγωγής και φροντιστήρια, τοπικές και νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις, κ.ά.) και των επικοινωνούντων ομάδων (μαθητές, γονείς, εκπαιδευτικοί, πολιτικοί παράγοντες, υπάλληλοι, ιδιώτες κ.ά.) καθώς επίσης η ίδια η αντιφατικότητα των προσδοκιών οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά τα βιώματα όσο και τη συμπεριφορά των ατόμων ή των ομάδων που μετέχουν σε μια σύγκρουση.

Γ) Τα ίδια τα συμμετέχοντα άτομα με τις κοσμοαντιλήψεις τους, τις πεποιθήσεις τους, τις προκαταλήψεις τους, τις απαιτήσεις τους, τις ειδικές ανάγκες τους, τις διαταραχές τους, τις μορφές επικοινωνίας, τις γνωστικές ικανότητες κ.λπ. μπορούν συχνά να προκαλέσουν μια σύγκρουση ή να την παροξύνουν εις βάρος μαθητών με αναπηρία ή ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες που δεν εντάσσονται στις δικές τους στάσεις, αντιλήψεις και προσδοκίες (Ευσταθίου 2007).

«Τέλος, η Δ.Ο.Ε. (Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος) θεωρεί αδιαπραγμάτευτα τα παρακάτω :

- ισότητα ευκαιριών στην εκπαίδευση.
- σχολική και κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.
- κοινωνική αλληλοαποδοχή και προετοιμασία για τη μετάβαση από το σχολείο στην ενεργό ζωή και στην παραγωγική διαδικασία.

- το κράτος να έχει την κύρια και αποκλειστική ευθύνη για την αναβάθμιση της Ειδικής Αγωγής, ώστε τα προβλήματα των ατόμων αυτών να μη γίνονται αντικείμενο «φιλανθρωπίας» και εμπορευματοποίησης.
- Κλείνοντας, είναι απαραίτητο να γίνει κατανοητό, πως οι μαθητές με αναπηρία πρέπει να επιστρέψουν στο σχολείο, όχι απλά στο ίδιο σχολείο από το οποίο προηγούμενα είχαν αποκλειστεί. Το παραδοσιακό σχολείο πρέπει να αναμορφωθεί (αναλυτικά προγράμματα, περιεχόμενο σπουδών, μέσα κ.λπ.), για να εξυπηρετήσει τις ανάγκες όλων των παιδιών, ενώ επισημαίνεται, ότι η Ειδική Αγωγή είναι αναπόσπαστο μέρος της Γενικής Εκπαίδευσης και έτσι πρέπει να αντιμετωπίζεται και να σχεδιάζεται, καθώς η ανάπτυξη και η προαγωγή της θέτουν τις βάσεις για τη δομή μιας κοινωνίας αλληλεγγύης και συνεργασίας» (Διδακτική Ομοσπονδία Ελλάδος 2005: 4).

3.2.3. Εργασιακός αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία

«Το πρόβλημα της επαγγελματικής αποκατάστασης και των δυσκολιών εργασιακής ένταξης δεν είναι κάποιο ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των Ατόμων με Αναπηρία μόνο, αλλά είναι ένα υπαρκτό πρόβλημα, που ταλαιπωρεί χιλιάδες νέους και νέες στη χώρα μας» (Ομοσπονδία Εθελοντικών μη Κυβερνητικών Οργανώσεων Ελλάδος, 2004:2). Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με αναπηρία όμως, είναι κατά πολύ υψηλότερο από το ποσοστό ανεργίας του υπόλοιπου πληθυσμού (Βίκη & Παπάνης 2008).

«Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να τονισθεί, πως οι βαθύτεροι λόγοι του εργασιακού αποκλεισμού, που πολλές φορές βιώνουν τα Άτομα με Αναπηρία δεν είναι «φυσικοί», δηλαδή δεν οφείλονται στην αναπηρία καθεαυτή, αλλά είναι πέρα για πέρα κοινωνικής φύσης. Το γεγονός ότι η «φυσική» αναπηρία ενός ατόμου το αποκλείει από ορισμένα επαγγέλματα, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως απόλυτο μειονέκτημα ή αποκλειστική ιδιαιτερότητα των Ατόμων με Αναπηρία, αλλά ως γενικός κοινωνικός κανόνας» (Ομοσπονδία Εθελοντικών μη Κυβερνητικών Οργανώσεων Ελλάδος 2004: 2)..

«Τα ιδιαίτερα προβλήματα, που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας δε συνδέονται μόνο ή τόσο πολύ με την αναπηρία τους, αλλά σε μεγάλο βαθμό με τη διακριτική μεταχείριση την οποία υφίστανται από εργοδότες και εργαζομένους, η οποία συνιστά και βασικό παράγοντα αποκλεισμού τους» (Βίκη & Παπάνης 2008: 23). Το γεγονός ότι το άτομο με αναπηρία αποκλείεται από την εξάσκηση συγκεκριμένων επαγγελματιών δεν μπορεί να θεωρηθεί απόλυτη

μειονεξία του Ατόμου αλλά σχετική, εφόσον στον ένα ή τον άλλο βαθμό ο ίδιος ή ανάλογος αποκλεισμός ισχύει για διαφορετικούς φυσικούς ή κοινωνικούς λόγους για όλες τις κατηγορίες ατόμων (Ομοσπονδία Εθελοντικών μη Κυβερνητικών Οργανώσεων Ελλάδος 2004).

«Το πρόβλημα δε δημιουργείται καθεαυτό από τα Άτομα με Αναπηρία, αλλά τα κοινωνικά στερεότυπα που επικρατούν σχετικά με τις πραγματικές δυνατότητες και ικανότητες τους. Καταλήγουμε λοιπόν, στο συμπέρασμα, πως η κύρια αιτία του εργασιακού αποκλεισμού, που βιώνουν τα Άτομα με Αναπηρία δε σχετίζεται με τα τεχνητά εμπόδια που θέτει η αναπηρία τους, αλλά περισσότερο με τα κοινωνικά στερεότυπα γύρω από αυτή. Τα στερεότυπα αυτά δυστυχώς στη χώρα μας συντηρούνται και από την κρατική πολιτική στον τομέα της εκπαίδευσης, κατάρτισης και γενικότερης αντιμετώπισης των Ατόμων με Αναπηρία, ήδη από την νηπιακή τους ηλικία, με αποτέλεσμα δυστυχώς το αιτιατό να γίνεται αίτιο. Με άλλα λόγια, δεν θα πρέπει να προβάλλεται ως δικαιολογία αποκλεισμού αυτή καθεαυτή η αναπηρία, αλλά τα αποτελέσματά της, δηλαδή η έλλειψη επαρκούς εκπαίδευσης, κατάρτισης ή κατοχής συγκεκριμένων δεξιοτήτων» (Ομοσπονδία Εθελοντικών μη Κυβερνητικών Οργανώσεων Ελλάδος 2004: 2).

3.2.4. Κοινωνική ένταξη ατόμων με αναπηρίες

Τα άτομα με αναπηρία είναι μία σημαντική κατηγορία του πληθυσμού, που όπως αναφέραμε αντιμετωπίζει συχνά προβλήματα κοινωνικού αποκλεισμού, στιγματισμού και αδιαφορίας ή άνισης μεταχείρισης από το κοινωνικό τους περιβάλλον, εξαιτίας προκαταλήψεων σε βάρος τους. Η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού αποτελεί μία από τις κυριότερες προκλήσεις, που αντιμετωπίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση, επομένως και η Ελλάδα. Η πρόκληση αυτή απαιτεί δραστικά μέτρα για την άρση των εμποδίων στην κοινωνική ένταξη (Europedia 2007).

«Με τον όρο «κοινωνική ένταξη» αναφερόμαστε στο συνήθως εννοούμενο ή θεωρούμενο εννοιολογικό περιεχόμενο του όρου «κοινωνική ενσωμάτωση». Η κοινωνική ενσωμάτωση είναι το αποτέλεσμα των διαδικασιών κοινωνικοποίησης, η οποία περιλαμβάνει ενέργειες, που ξεκινούν από την εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την λειτουργική αποκατάσταση και ολοκληρώνονται με την επαγγελματική αποκατάσταση (αρχική ή επαγγελματική επανένταξη)» (Ψαθάς 2009: 3).

Στα πλαίσια λοιπόν της προσπάθειας επίλυσης του σύνθετου προβλήματος της κοινωνικής ένταξης, είναι συνεχώς διευρυνόμενη η απαίτηση για συστηματική συμβολή και συνεργασία όλων των παραγόντων της Αγωγής (οικογένεια, σχολείο, Εκκλησία, κοινωνία, πολιτεία), ενώ η προσπάθεια αυτή θα καταβάλλεται και από την πλευρά του ίδιου του ατόμου με αναπηρίες αλλά και από την πλευρά των λοιπών μελών της οποιασδήποτε υποομάδας του κοινωνικού συνόλου, για την αυτόνομη και ανεξάρτητη συμμετοχή του κοινωνικού γίνεσθαι.

«Σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (ΕΣΔΕΝ), τα άτομα με αναπηρία πληρούν όλα τα κριτήρια, ώστε να θεωρούνται κοινωνικά αποκλεισμένα, γεγονός για το οποίο προβλέπει ευεργετικές διατάξεις το ίδιο το Σύνταγμα:

«Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν των μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας» (Σύνταγμα, άρθρο 21, παρ. 6). Λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία και διευκόλυνση των ΑμεΑ. Πρόσβαση στην Παιδεία – προσαρμοσμένη στις ατομικές εκπαιδευτικές ανάγκες, παροχή σε όσο το δυνατό λιγότερο περιοριστικό ή απομονωμένο περιβάλλον εκπαίδευσης (ΕΣΔΕΝ). Οι δράσεις και οι παρεμβάσεις για την ενίσχυση και την προστασία των ανθρώπων με αναπτυξιακές δυσκολίες εξειδικεύονται στους παρακάτω τομείς: Προκατάρτιση, Κατάρτιση, Υποστήριξη, Προώθηση της απασχόλησης» (Βίκη και συν. 2008: 20).

«Οι κύριοι τομείς δράσης για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία είναι:

- Κοινωνική στήριξη στο άτομο, στην οικογένεια, αλλά και στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.
- Φροντίδα σε κοινωνικό και παιδαγωγικό επίπεδο.
- Παροχή συμβουλευτικής για την κοινωνική ένταξη ή επανένταξη.
- Οικονομική στήριξη για τυχόν στεγαστικά προβλήματα της οικογένειας.
- Λειτουργία ξενώνων για τους ανθρώπους που αντιμετωπίζουν κινητικά και αισθητηριακά ή νοητικά προβλήματα.
- Βοήθεια στη μετακίνηση στους τόπους προκατάρτισης, κατάρτισης, πρακτικής άσκησης και απασχόλησης.
- Κατάλληλη εργονομική προσαρμογή των χώρων προκατάρτισης, κατάρτισης, άσκησης και απασχόλησης.
- Δημιουργία δικτύων αλληλοστήριξης και αλληλοβοήθειας - Λειτουργία «Κέντρων Ημέρας».

- Ενίσχυση της αποϊδρυματοποίησης των ατόμων που ανήκουν στην ομάδα στόχου.
- Ενίσχυση των ικανοτήτων των ατόμων αυτών στους τομείς της αυτόνομης διαβίωσης, της αυτοσυντήρησης και της τήρησης των κανόνων υγιεινής - Εκμάθηση των βασικών κανόνων κοινωνικής συμπεριφοράς.
- Ευαισθητοποίηση και σωστή ενημέρωση των αντιπροσωπευτικών εθελοντικών οργανώσεων για τα άτομα με αναπηρία.
- Ευαισθητοποίηση του κοινού και των εργοδοτών, καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και στιγματισμού και άρση των προκαταλήψεων και των εμποδίων.
- Ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων ή των οργανισμών που προωθούν ευκαιρίες πρακτικής άσκησης για μόνιμη απασχόληση των ατόμων με αναπηρία που καταρτίζονται επαγγελματικά.
- Ίδρυση και λειτουργία τράπεζας πληροφοριών.
- Δημιουργία δικτύων ανταλλαγής πληροφοριών και εμπειριών σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο.
- Σύσταση Μητρώου για τα άτομα με κινητικές δυσκολίες και αισθητηριακά προβλήματα» (Βίκη και συν. 2008:20).

3.2.5. Τα μέτρα καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα

«Η Ελλάδα έχει λάβει σημαντικά νομοθετικά μέτρα άσκησης κοινωνικής φροντίδας και μέριμνας για τα άτομα με αναπηρία. Ιδιαίτερα, το Ελληνικό Σύνταγμα εισάγει μία ανθρωποκεντρική και κοινωνική αντίληψη του δικαίου και του κράτους, κατοχυρώνοντας με το άρθρο 4 την αρχή της ισότητας έναντι του νόμου, η οποία αποτελεί το θεμέλιο λίθο του ρυθμιστικού πλαισίου για τα ΑμεΑ και την αντιμετώπισή τους από το κράτος, ενώ με το άρθρο 21 θεμελιώνεται το κοινωνικό κράτος δικαίου και η κοινωνική πολιτική του κράτους και γίνεται ρητή αναφορά στην αναπηρία και την προστασία της από το Σύνταγμα, όπως επίσης με το άρθρο 22 θεμελιώνεται το δικαίωμα των ΑμεΑ στην εργασία και η προστασία της εργασίας που παρέχουν. Με τις διατάξεις αυτές, το Σύνταγμα της χώρας μας εναρμονίζεται με τα πιο προοδευτικά Συντάγματα άλλων χωρών, υιοθετείται το κοινωνικό μοντέλο για την αναπηρία και συνεπώς η Ελληνική Πολιτεία εντέλλεται να εκσυγχρονίσει τη νομοθεσία της χώρας για τα άτομα με αναπηρία» (Υπουργείο Εσωτερικών 2007:1).

Συγκεκριμένα, στην ελληνική νομοθεσία υπάρχουν λεπτομερείς διατάξεις για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, που να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις για απασχόληση των προσώπων αυτών και έχουν διασφαλισθεί όροι διαφάνειας και αντικειμενικότητας στο σύστημα των υποχρεωτικών προσλήψεων των ΑμεΑ σε θέσεις εργασίας, με τη θέσπιση αντικειμενικών κριτηρίων τοποθέτησης και με βάση το ποσοστό αναπηρίας τους. Στο πλαίσιο αυτό κοινωνικής προστασίας, υπάρχουν επίσης μια πλειάδα νομοθετικών και κανονιστικών ρυθμίσεων που αίρουν τους αποκλεισμούς, τα εμπόδια και τις δυσκολίες κοινωνικής ένταξης των ΑμεΑ και παρέχουν μια σειρά από διευκολύνσεις και άλλα ευεργετήματα, που αφορούν στους κάτωθι κυρίως τομείς:

- Στην Εκπαίδευση των ΑμεΑ,
- Στην Εργασία και στην Απασχόληση,
- Στην Υγεία, την Κοινωνική Πρόνοια και την Ασφάλιση,
- Στις Μεταφορές και τις Επικοινωνίες» (Υπουργείο Εσωτερικών 2007: 1).

3.2.6. Δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρίες

«Η Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και άλλα κράτη έχουν ήδη λάβει σημαντικά νομοθετικά μέτρα προστασίας των ατόμων με αναπηρία. Από ουσιαστική άποψη, η κοινωνική προστασία των ΑμεΑ εντάσσεται στο διεθνές πλαίσιο κατοχύρωσης των κοινωνικών δικαιωμάτων, το οποίο εγκαινιάσθηκε με την Οικουμενική Διακήρυξη του Ο.Η.Ε. για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και συμπληρώθηκε με μια σειρά από διακηρύξεις και διεθνείς συμβάσεις, όπως είναι η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, η Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία του Ο.Η.Ε., οι Πρότυποι Κανόνες του Ο.Η.Ε. για την Εξίσωση των Ευκαιριών για τα ΑμεΑ, με αποκορύφωμα τη θεσμοθέτηση του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τον οποίο η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να επωφελούνται μέτρων που θα τους εξασφαλίζουν την αυτονομία, την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στον κοινοτικό βίο» (Υπουργείο Εσωτερικών 2007: 1).

«Η Ευρωπαϊκή Ένωση εργάζεται μαζί με όλες τις Εθνικές κυβερνήσεις κατά του κοινωνικού αποκλεισμού, με αποτέλεσμα να εκτελούν το σχέδιο «Ανοιχτή Μέθοδος Συνεργασίας». Σε αυτό το σχέδιο, 1) όλοι συμφωνούν πάνω στους ίδιους στόχους, ενώ συμφωνούν και στο πως θα πρέπει να διαπιστώνεται, εάν αυτοί οι στόχοι έχουν πραγματοποιηθεί, 2) όλες οι κυβερνήσεις θα πρέπει να επεξεργάζονται ένα σχέδιο για το πώς θα φθάσουν τους στόχους αυτούς. Αυτά τα σχέδια μπορεί να είναι διαφορετικά για κάθε χώρα και τα οποία διαρκούν 2 χρόνια και ονομάζονται «Εθνικά Σχέδια Δράσης κατά του Αποκλεισμού», 3) κάθε 2 χρόνια οι κυβερνήσεις αναφέρουν σχετικά με την δουλειά τους, ενώ η Ευρωπαϊκή Ένωση ελέγχει εάν οι κυβερνήσεις έκαναν αυτά που είχαν υποσχεθεί και τότε κάνει μία αναφορά, τέλος, 4) κάθε δύο χρόνια γίνονται νέα Εθνικά Σχέδια Δράσης».

(Inclusion Europe 2004: 8).

«Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν μπορεί παρά να συμπληρώνει και να ενθαρρύνει τις ενέργειες των κρατών μελών σε αυτά τα πεδία ενισχύοντας την ανταλλαγή πληροφοριών, την αντιπαράθεση των εμπειριών, τη μεταβίβαση των γνώσεων και την επίδειξη της ορθότητας των σχεδίων πιλότων. Γι' αυτό η κοινοτική δράση εναντίον του κοινωνικού αποκλεισμού εστιάζεται κυρίως στην επαγγελματική κατάρτιση» (Europedia 2007:1).

«Επωφελούμενη από την ώθηση που δόθηκε το 2003 με το «το Ευρωπαϊκό έτος των ατόμων με ειδικές ανάγκες, η Επιτροπή αξιοποιεί τα αποτελέσματα εφαρμόζοντας ένα πολυετές σχέδιο δράσης, που επιδιώκει την ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας στις σχετικές κοινοτικές πολιτικές και την υλοποίηση ενεργειών σε νευραλγικούς τομείς προκειμένου να βελτιωθεί η οικονομική και κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία. Το Συμβούλιο εξέδωσε ψηφίσματα που καλούν τα κράτη μέλη να προωθήσουν:

- 1) την απασχόληση και την κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρίες κατά τρόπο συνεκτικό προς τους στόχους της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση
- 2) την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρίες στην πολιτιστική υποδομή και δραστηριότητες

3) την ενσωμάτωση τους στην κοινωνία μέσω συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους . Πιο συγκεκριμένα, ένας κανονισμός θεσπίζει κανόνες για την προστασία και την παροχή συνδρομής στα άτομα με αναπηρία και στα άτομα με μειωμένη κινητικότητα που ταξιδεύουν αεροπορικώς, τόσο για να τα προστατεύσει κατά των διακρίσεων όσο και για να διασφαλίσει ότι λαμβάνουν συνδρομή» (Europedia 2007: 1).

«Το ευρωπαϊκό έτος για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού (2010), που συμπίπτει με τη λήξη του προγράμματος της Λισαβόνας έχει τους εξής στόχους: (α) την αναγνώριση του θεμελιώδους δικαιώματος των ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού να ζουν με αξιοπρέπεια και να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνία · (β) την ενίσχυση του δημόσιου χαρακτήρα των πολιτικών και δράσεων που αφορούν θέματα κοινωνικής ένταξης · (γ) την προώθηση μιας συνεκτικότερης κοινωνίας · και (δ) την επιβεβαίωση της σθεναρής πολιτικής δέσμευσης της Ε.Ε. και των κρατών μελών για την αποφασιστική συμβολή τους στην εξάλειψη της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Μια σύσταση της Επιτροπής για την ενεργητική ένταξη των αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας προτείνει μια ολοκληρωμένη στρατηγική, που να συνδυάζει την επαρκή ενίσχυση του εισοδήματος, αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και την πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες». (Europedia,2007:2).

Τέλος, όσον αφορά στις ενέργειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού και την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ως όργανό της, έχει λάβει σημαντικά μέτρα και αποφάσεις. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υποστηρίζει ένθερμα μία νέα αντίληψη, την αναγνώριση δηλαδή ενός αυτοτελούς κοινωνικού δικαιώματος για ισότιμη συμμετοχή κάθε αποκλεισμένου στην κοινωνική και οικονομική ζωή, για την κατάργηση των φραγμών του περιβάλλοντος, που αποτελούν μεγαλύτερο εμπόδιο στη συμμετοχή από τους λειτουργικούς περιορισμούς που συνδέονται με την ιδιαιτερότητα των ευάλωτων ομάδων, σκοπό, που εξυπηρετεί και η ανακήρυξη του έτους 2003 ως έτους για τα άτομα με ειδικές ανάγκες (Κουκιάδης 2002).

«Κλείνοντας, το ΕΚ συμφωνεί με τη σημασία, που δίδεται από την Επιτροπή σε οκτώ κοινές προκλήσεις που αντιμετωπίζονται σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό από τα κράτη μέλη. Με άλλα λόγια, δίνεται έμφαση στην τήρηση των προκλήσεων από τα ρυθμιστικά προγράμματα. Πρόκειται για τις εξής:

- ανάπτυξη μιας αγοράς εργασίας χωρίς περιορισμούς και προώθηση της απασχόλησης ως δικαίωματος και ευκαιρίας για όλους
- εξασφάλιση ενός επαρκούς εισοδήματος και πόρων για μια αξιοπρεπή διαβίωση
- αντιμετώπιση του εκπαιδευτικού μειονεκτήματος
- διατήρηση της οικογενειακής αλληλεγγύης και προστασία των δικαιωμάτων των παιδιών
- εξασφάλιση καλών συνθηκών διαμονής για όλους- εξασφάλιση ίσης πρόσβασης σε υπηρεσίες υψηλής ποιότητας (στην υγεία, τις μεταφορές, τον κοινωνικό τομέα, την περίθαλψη, τον πολιτισμό, την αναψυχή και στο νομικό τομέα)- βελτίωση της παροχής υπηρεσιών
- αναζωογόνηση περιοχών πολλαπλής υποβάθμισης». (Κουκιάδης, 2002:2).

3.2.7. Πρότυποι Κανόνες του Ο.Η.Ε., σχετικά με την πρόσβαση και την ίση συμμετοχή ατόμων με αναπηρία.

Κλείνοντας, πρέπει να τονισθεί ότι «τα κράτη, σε συνέχεια της απόφασης του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου 1990 /26 και στηριζόμενα στα ειδικά μέτρα, που απαιτούνται για την επίτευξη ισότητας ευκαιριών για τα άτομα με Αναπηρία, όπως αυτά απαριθμούνται με λεπτομέρεια στο Παγκόσμιο Πρόγραμμα Δράσης, ενέκριναν τους Πρότυπους Κανόνες για την Εξίσωση των Ευκαιριών για τα Άτομα με Αναπηρία, που παρατίθενται κατωτέρω, προκειμένου:

α) να τονισθεί το γεγονός ότι οποιαδήποτε ενέργεια σχετική με το ζήτημα της αναπηρίας προϋποθέτει επαρκή γνώση και εμπειρία πάνω στις συνθήκες και τις ειδικές ανάγκες των ατόμων με αναπηρίες.

β) να δοθεί έμφαση στο ότι η διαδικασία μέσα στην οποία κάθε πλευρά της κοινωνικής οργάνωσης καθίσταται προσβάσιμη σε όλους αποτελεί το βασικό στόχο της κοινωνικό - οικονομικής ανάπτυξης,

γ) να σημειωθούν τα κρίσιμα σημεία των κοινωνικών πολιτικών για την αναπηρία, συμπεριλαμβανομένης, όπου χρειάζεται, της ενεργούς ενθάρρυνσης για τεχνική και οικονομική συνεργασία.

δ) να διαμορφωθούν πρότυπα διαμόρφωσης της πολιτικής που απαιτείται για την επίτευξη της εξίσωσης των ευκαιριών, έχοντας υπ' όψιν τις ευρύτερες διαφορές ανάμεσα στα διάφορα τεχνικά και οικονομικά επίπεδα, το γεγονός ότι η διαδικασία πρέπει να αντανακλά την σε βάθος κατανόηση του πολιτιστικού πλαισίου μέσα στο

οποίο αυτή διενεργείται, καθώς και τον κρίσιμο ρόλο των ατόμων με Αναπηρία σ' αυτήν,

ε) να προταθούν κρατικοί μηχανισμοί για τη στενή συνεργασία μεταξύ των Κρατών, των οργάνων του Ο.Η.Ε., άλλων διακυβερνητικών φορέων και των οργανώσεων των ατόμων με Αναπηρία,

στ) να προταθεί ένας αποτελεσματικός μηχανισμός για την παρακολούθηση της διαδικασίας με την οποία τα Κράτη προσπαθούν να πετύχουν εξίσωση των ευκαιριών για τα άτομα με Αναπηρία». (Πανελλήνιος Σύνδεσμος Παραπληγικών και Κινητικά Αναπήρων 2008:1).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

Προγράμματα και Νομοθετικές Ρυθμίσεις για τα άτομα με αναπηρία.

4.1. Προγράμματα και υπηρεσίες στην Ελλάδα

4.1.1. Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)

Το πρόγραμμα που στηρίζει την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα, παρέχεται κυρίως από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).

Ο **Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)** είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Η λειτουργία του ΟΑΕΔ διέπεται από το καθεστώς του Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και βρίσκεται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Ο Οργανισμός υλοποιεί ένα μεγάλο αριθμό δραστηριοτήτων, όπως τη σύζευξη Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας, Προγράμματα Απασχόλησης (επιχορήγηση επιχειρήσεων για δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας, επιχορήγηση Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών κλπ.), Επιδόματα Ασφάλισης (ανεργίας, οικογενειακό, οικοδομικό κλπ.), Προγράμματα Εκπαίδευσης Προσωπικού Ιδιωτικών Επιχειρήσεων και Επαγγελματικό Προσανατολισμό. (ΟΑΕΔ, 2009).

Επιπρόσθετα, ο Ο.Α.Ε.Δ. στο πλαίσιο του κοινωνικού και θεσμικού του ρόλου, λαμβάνει ειδικά μέτρα προκειμένου να στηρίξει τις πληθυσμιακές ομάδες, των οποίων η είσοδος στην αγορά εργασίας είναι δυσχερέστερη του υπόλοιπου εργατικού δυναμικού. Η πρόληψη και η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού λοιπόν, αποτελεί βασικό άξονα παρέμβασης του. Η ταχύτητα των τεχνολογικών μεταβολών που επέρχονται στους περισσότερους κλάδους της εργασίας οδηγούν σε μεγαλύτερη επιλεκτικότητα και επομένως, στην αύξηση των κινδύνων κοινωνικού αποκλεισμού.

Συχνά, τα παραπάνω δεδομένα εμφανίζονται σε ορισμένες πληθυσμιακές ομάδες, όπως είναι:

- τα άτομα με αναπηρίες,
- τα εξαρτημένα από διάφορες ουσίες άτομα,
- οι αποφυλακισμένοι/οι ανήλικοι παραβάτες,
- τα άτομα με γλωσσικές, πολιτισμικές ή άλλες ιδιαιτερότητες (τσιγγάνοι, Πομάκοι κ.λπ.)
- οι παλιννοστούντες-πρόσφυγες-μετανάστες και
- οι μονογονεϊκές οικογένειες .

Ο Ο.Α.Ε.Δ. παρεμβαίνει δυναμικά με το σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός εθνικού σχεδίου ενίσχυσης και ενσωμάτωσης των πληθυσμιακών ομάδων οι οποίες πλήττονται ή κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. (ΟΑΕΔ, 2009).

Ο σχεδιασμός, η κατάρτιση, ο συντονισμός των προγραμμάτων και των μέτρων στήριξης καθώς και η παρακολούθηση τους, είναι αρμοδιότητα της Διεύθυνσης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων η οποία λειτουργεί σε επίπεδο Διοίκησης και ενεργεί μέσα στα πλαίσια, που ορίζονται από τους Ν.2643/98, Ν. 1262/82, Π.Δ. 246/86, Ν.1836/89, Ν.1892/90 παρ.32κ, 51, Ν. 2081/92 παρ. 27, Ν.2431/96 παρ. 6. και 33485/17.6.1998 Απόφαση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.(ΟΑΕΔ,2009).

Η Διεύθυνση αυτή του Οργανισμού αναπτύσσει, διαρθρώνει και αναδιαρθρώνει δομές και δράσεις που ευαισθητοποιούν, ενεργοποιούν και στηρίζουν τις παραπάνω πληθυσμιακές ομάδες με προγράμματα:

5. επαγγελματικού προσανατολισμού,
6. προκατάρτισης,
7. κατάρτισης σε ειδικότητες που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας,
8. ενθάρρυνσης της ενσωμάτωσης των ατόμων στα κοινά προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ.,
9. απασχόλησης/ Νέων Θέσεων Εργασίας, Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών, ΜΜΕ ή Συνεταιρισμών,
10. ψυχοκοινωνικής στήριξης των χρηστών,
11. διάχυσης της πληροφόρησης, ευαισθητοποίησης και ενεργοποίησης των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού συνόλου
12. και προγράμματα συνεργασίας με άλλους φορείς σε Εθνικό και Διακρατικό επίπεδο με σκοπό την συμπληρωματικότητα των ενεργειών προκειμένου να διασφαλιστούν ολοκληρωμένες παρεμβάσεις.(ΟΑΕΔ, 2009).

Τέλος, παρέχεται ένα πλέγμα Υποστηρικτικών Υπηρεσιών από Εξειδικευμένους Εργασιακούς Συμβούλους (κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους και άλλους ειδικούς) οι οποίοι απασχολούνται σε όλες τις Υπηρεσίες Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ.. (ΟΑΕΔ, 2009).

4.1.2 Επαγγελματική Κατάρτιση και Ο.Α.Ε.Δ.

Ο Ο.Α.Ε.Δ. ενθαρρύνει και προωθεί την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στα εκπαιδευτικά προγράμματα Μαθητείας και Συνεχιζόμενης Κατάρτισης καθώς είναι μια πολιτική η οποία αποβλέπει στην ομαλή ένταξη τους, στο κοινωνικό σύνολο. Για το λόγο αυτό υπάρχει πρόβλεψη, ώστε το 10% των εκπαιδευομένων που εισάγονται κάθε χρόνο στις Σχολές του Ο.Α.Ε.Δ. να καλύπτεται από άτομα με αναπηρία.(ΟΑΕΔ,2009).

Για αυτά τα άτομα που δεν μπορούν να ενταχθούν στα προγράμματα που απευθύνονται στο γενικό πληθυσμό, λειτουργούν Ειδικές Σχολές με προγράμματα προσαρμοσμένα στις εξελίξεις της Αγοράς Εργασίας καθώς και στις ανάγκες και στις ιδιαιτερότητες των καταρτιζομένων(ΟΑΕΔ,2009).

Τέλος, ο Οργανισμός καταρτίζει ετησίως περίπου διακόσια εξήντα (260) άτομα με αναπηρία σε εξειδικευμένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης - τα οποία βρίσκονται στην Αθήνα, στη Θεσσαλονίκη και τη Λάρισα - στις ακόλουθες ειδικότητες: υπάλληλος γραφείου με χρήση Η/Υ, ξυλογλυπτική-ξυλουργική, αγγειοπλαστική, δερματοτεχνία, κοπτική-ραπτική, γεωτεχνική, υφαντική-ταπητουργία. (ΟΑΕΔ, 2009).

4.1.3 Προγράμματα Ο.Α.Ε.Δ.

Βάσει της υπ' αριθμό 200064/15-03-2007 Απόφασης του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας υλοποιούνται τα παρακάτω προγράμματα ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων:

α. Πρόγραμμα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας.

α.1 Πρόγραμμα πλήρους απασχόλησης τετραετούς διάρκειας. Ομάδες στόχου αποτελούν τα άτομα με αναπηρία, τα απεξαρτημένα άτομα, οι αποφυλακισμένοι και οι ανήλικοι παραβάτες. Η επιχορήγηση του προγράμματος διαρκεί τριάντα έξι (36) μήνες, με την υποχρέωση ο εργοδότης να απασχολήσει το άτομο, άλλους δώδεκα (12) μήνες, χωρίς επιχορήγηση. Το ποσό επιχορήγησης είναι είκοσι πέντε (25) ευρώ για κάθε ημέρα απασχόλησης του ατόμου και για τους τριάντα έξι (36) μήνες ενώ υπάρχει προσαύξηση 1,50 ευρώ εάν το άτομο είναι γυναίκα ή άνω των πενήντα (50) ετών.

α.2 Πρόγραμμα μερικής απασχόλησης τετραετούς διάρκειας. Η επιχορήγηση του προγράμματος διαρκεί τριάντα έξι (36) μήνες, με την υποχρέωση ο εργοδότης να απασχολήσει το άτομο άλλους δώδεκα (12) μήνες χωρίς επιχορήγηση. Το ποσό επιχορήγησης είναι δέκα πέντε (15) ευρώ για κάθε ημέρα απασχόλησης του ατόμου και για τους τριάντα έξι (36) μήνες.

α.3 Πρόγραμμα Πλήρους Απασχόλησης με σύμβαση Ορισμένου Χρόνου για την επιχορήγηση Επιχειρήσεων, που λειτουργούν σε εποχική βάση (τουριστικές επιχειρήσεις κ.λπ.). Διαρκεί τρεις (3) μήνες το κατώτερο έως οχτώ (8) μήνες το ανώτερο. Το ποσό είναι είκοσι πέντε (25) ευρώ για κάθε ημέρα απασχόλησης του ατόμου ενώ, υπάρχει προσαύξηση 1,50 ευρώ εάν το άτομο είναι γυναίκα ή άνω των πενήντα (50) ετών.

β. Πρόγραμμα Επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών.

Ομάδες στόχου αποτελούν τα άτομα με αναπηρία, τα απεξαρτημένα και τα αποφυλακισμένα άτομα. Το πρόγραμμα διαρκεί δύο (2) έτη και επιχορηγείται με 16.600 ευρώ, το οποίο αναλύεται ως εξής: 1^{ος} χρόνος: 10.800 ευρώ εκ των οποίων τα 5.000 ευρώ καταβάλλονται ως προκαταβολή και τα υπόλοιπα 5.800 ευρώ σε δύο ισόποσες εξαμηνιαίες δόσεις των 2.900 ευρώ καθεμία.

2^{ος} χρόνος: 5.800 ευρώ (τα οποία καταβάλλονται σε δυο ισόποσες εξαμηνιαίες δόσεις των 2.900 ευρώ καθεμία).

Τέλος, υπάρχει προσαύξηση 1.500 ευρώ, εάν ο Νέος Ελεύθερος Επαγγελματίας είναι γυναίκα ή άνω των πενήντα(50) ετών. Πρέπει να αναφερθεί ότι ο Νέος Ελεύθερος Επαγγελματίας μπορεί να κάνει χρήση μόνο μίας των παραπάνω περιπτώσεων προσαύξησης. (Το ποσό αυτό χορηγείται κατανεμημένο ισόποσα στις δόσεις του πρώτου χρόνου της επιχορήγησης.)

γ. Πρόγραμμα επιχορήγησης για την εργονομική διεύθετηση του χώρου εργασίας ατόμων με αναπηρία που εντάσσονται στο Πρόγραμμα Νέων Θέσεων Εργασίας ή Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών.

Για την καλύτερη προσαρμογή και διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρία επιδοτείται η εργονομική διεύθετηση του χώρου εργασίας σύμφωνα με τις προσωπικές ανάγκες κάθε εργαζομένου, π.χ. δημιουργία ράμπας, ειδικής τουαλέτας, πάγκου εργασίας κλπ., με συμμετοχή στην δαπάνη έως 90% του συνολικού κόστους της και μέχρι του ύψους των 2.500 ευρώ για κάθε μια από τις εργονομικές διευθετήσεις χώρου εργασίας που κρίνονται αναγκαίες.

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί ότι «υπάρχουν και άλλες κοινωνικές υπηρεσίες του τομέα της εργασίας που εξυπηρετούν άτομα τα οποία δυσκολεύονται να επιλέξουν κάποιο επάγγελμα (επαγγελματικός προσανατολισμός) ή να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος και να αποδώσουν στην εργασία τους και που για αυτό αντιμετωπίζουν οικονομικά, ψυχολογικά και κοινωνικά προβλήματα.» (Καλλινικάκη, 1998:189)

Ενδεικτικά, μερικές από αυτές τις υπηρεσίες, ονομαστικά, είναι:

- ✦ το Κέντρο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Ένταξης στα άτομα με αναπηρία,
- ✦ το Εργαστήριο Ειδικής Επαγγελματικής Κατάρτισης στο Λασιθί της Κρήτης
- ✦ οι διάφοροι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης που λειτουργούν στην Ελλάδα και απευθύνονται σε ψυχικά πάσχοντες,
- ✦ ο Φάρος Τυφλών που έχει σκοπό την επαγγελματική αποκατάσταση των ενήλικων τυφλών ατόμων,
- ✦ το Εθνικό Ίδρυμα Αποκατάστασης Αναπήρων,
- ✦ το Κέντρο Αποκατάστασης Νέων στα Χανιά της Κρήτης,
- ✦ το Κέντρο Ψυχικής Υγιεινής στο Ηράκλειο Κρήτης και άλλα πολλά που δραστηριοποιούνται σε πολλές περιοχές της Ελλάδος.

4.2. Ευρωπαϊκά Προγράμματα και Άτομα με Αναπηρία

Εκτός από τα εθνικά προγράμματα, που υλοποιούνται στην χώρα μας, λαμβάνουν χώρα και ευρωπαϊκά προγράμματα, τα οποία έχουν ως γενικότερο σκοπό την εξάλειψη των διακρίσεων απέναντι στα άτομα με αναπηρίες, την ισότητά τους σε σχέση με τα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας, καθώς και την

ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επωφελούμενη από την ώθηση που δόθηκε το 2003 με το «Ευρωπαϊκό έτος των ατόμων με ειδικές ανάγκες», θέλησε να αξιοποιήσει τα αποτελέσματα, εφαρμόζοντας ένα πολυετές σχέδιο δράσης. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2003:1). «Στόχος του σχεδίου αυτού είναι να ενσωματωθεί, έως το 2010, η διάσταση της αναπηρίας στις σχετικές κοινοτικές πολιτικές και να υλοποιηθούν σαφείς ενέργειες σε νευραλγικούς τομείς, προκειμένου να βελτιωθεί η οικονομική και κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2003:1).

Έτσι λοιπόν, «στα πλαίσια της εύκολης προσβασιμότητας στην αγορά εργασίας ατόμων με αναπηρίες περιλαμβάνεται και το «Ευρωπαϊκό σχέδιο δράσης 2004-2010: ίσες ευκαιρίες για άτομα με αναπηρία», το οποίο αποβλέπει στον καθορισμό βιώσιμης και λειτουργικής προσέγγιση των ζητημάτων, που αφορούν την αναπηρία στην διευρυμένη Ευρώπη» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2003:1).

«Το εν λόγω σχέδιο διορθώνεται γύρω από τρεις στόχους:

1. περαιτέρω συνυπολογισμός της αναπηρίας στις σχετικές κοινοτικές πολιτικές,
2. προώθηση της δυνατότητας πρόσβασης σε όλους,
3. ολοκλήρωση της εφαρμογής της οδηγίας για την ίσης μεταχείριση, όσον αφορά στην απασχόληση και την εργασία». (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2003:1).

Τέλος, αυτό το σχέδιο δράσης καταρτίζει ένα σχέδιο με μη σταθερό ορίζοντα, ενώ τα διαδοχικά του στάδια θα καθορίζονται και θα παρουσιάζονται σε διετή έκθεση, που θα εξετάζει την γενική κατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Η έκθεση αυτή θα λειτουργεί σαν βάση για τον καθορισμό νέων προτεραιοτήτων στο πλαίσιο των επόμενων σταδίων του σχεδίου δράσης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2003).

Ένα επιπλέον πρόγραμμα «το οποίο είναι προσαρμοσμένο και ανταποκρίνεται στις σύγχρονες συνθήκες, ανάγκες και προκλήσεις είναι το επιχειρησιακό πρόγραμμα με τίτλο: «Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση». Αυτό περιλαμβάνεται στο πρόγραμμα για την ανάπτυξη ΕΣΠΑ 2007-2013, συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και καλείται: 1) να αναδείξει την ποιότητα της προσχολικής εκπαίδευσης, 2) να περιορίσει περαιτέρω την εκπαιδευτική αποτυχία, 3) να παρέχει καλύτερες ευκαιρίες για την εκπαίδευση ενηλίκων, 4) να βελτιώσει την ποιότητα και την ανταπόκριση του εκπαιδευτικού συστήματος στις ανάγκες της αγοράς και 5) να συνεχίσει την προσπάθεια των εκπαιδευτικών ανισοτήτων και αποκλεισμού» (Ευρωπαϊκή Ένωση 2006:1).

Το πρόγραμμα «Training as Vehicle to Employment (TVE)» είναι ένα πρόγραμμα, το οποίο συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και αφορά στην συνεργασία με τους κρατικούς φορείς σε αρκετές Ευρωπαϊκές χώρες, ώστε να εξασφαλιστεί, πως τα προγράμματα κατάρτισης τους είναι το ίδιο ανοιχτά και σε ανθρώπους με αναπηρία, που πληρούν τα απαιτούμενα προσόντα (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

Προκειμένου να βελτιωθούν οι πιθανότητες των νέων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας, η ομάδα εταίρων, που συμμετέχουν στο έργο (Σουηδία, Ελλάδα, Γερμανία, Πολωνία, Λετονία, Ισπανία, Φιλανδία και Ιρλανδία) σχεδιάζουν την καταγραφή των διαθέσιμων ευκαιριών κατάρτισης, όπου οι νέοι με αναπηρία μπορούν να αποκτήσουν πολύτιμη επαγγελματική εμπειρία και γνώση των μηχανισμών λειτουργίας των ανώτερων κρατικών φορέων (Ευρωπαϊκή Ένωση, 2006).

Επίσης, «το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, θέλοντας να προάγει την ισότητα ευκαιριών στο χώρο εργασίας, έθεσε σε εφαρμογή, ως μέτρο θετικής δράσης ένα ειδικό πρόγραμμα πρακτικής άσκησης για άτομα με αναπηρίες σε όλα τα προγράμματά του. Ο κύριος στόχος του προγράμματος είναι να προσφέρει σε ορισμένα άτομα με αναπηρία, μία εποικοδομητική και πολύτιμη εργασιακή εμπειρία και μία ευκαιρία να εξοικειωθούν με τις δραστηριότητες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου». (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2006:1).

«Οι περίοδοι πρακτικής άσκησης απευθύνονται τόσο σε απόφοιτους πανεπιστημίων ή εξομοιούμενων σχολών, όσο και σε άτομα των οποίων οι τίτλοι σποδών είναι κατώτεροι του πανεπιστημιακού επιπέδου, είναι αμειβόμενες και έχουν διάρκεια πέντε μηνών». (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2006:1).

Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο μίας δέσμης μέτρων πολιτικής για την ηλεκτρονική προσβασιμότητα έθεσε ως στόχο να επιτύχει την «Κοινωνία της Πληροφορίας για όλους», προωθώντας την ψηφιακή κοινωνία χωρίς κοινωνικούς αποκλεισμούς (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1999).

Συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξήγγειλε το 1999 την πρωτοβουλία «e-Europe - An information Society for All», η οποία μεταξύ των άλλων φιλόδοξων στόχων, έθετε ως κεντρικό μέλημα την διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 1999).

Η αρχική διατύπωση έθετε δέκα βασικούς άξονες προτεραιότητας με τον 7^ο να οριοθετεί ότι οι τεχνολογίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών θα πρέπει να χρησιμοποιούνται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να βελτιώνουν την ποιότητα ζωής και τις ευκαιρίες των ατόμων με αναπηρία στην εργασία. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1999:2).

Τέλος, πρόγραμμα απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρίες αποτελεί και το EQUAL, το οποίο αποτελεί μία κοινοτική πρωτοβουλία και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, ενώ αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση (Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2007).

«Σχεδιάστηκε με σκοπό την ανάπτυξη και εφαρμογή νέων μεθόδων καταπολέμησης των διακρίσεων και ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και απευθύνεται σε ομάδες πληθυσμού, που αντιμετωπίζουν εμπόδια στην επαγγελματική και κατ' επέκταση κοινωνική ένταξη και επανένταξη τους». (Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2007:1).

Στο πλαίσιο λοιπόν, του Β΄ κύκλου του προγράμματος υλοποιείται η αναπτυξιακή σύμπραξη «Νέα προσέγγιση», στόχος της οποίας είναι η καταπολέμηση των δυσκολιών πρόσβασης και παραμονής στην αγορά εργασίας των ατόμων, που ανήκουν στις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού και συγκεκριμένα ατόμων με αναπηρίες (Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, 2007).

Το πρόγραμμα «Ενίσχυση Επιχειρηματικότητας ατόμων με αναπηρίες» εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα» του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης με Αρχή Εφαρμογής το Υπουργείο Ανάπτυξης και φορέα υλοποίησης το ΕΟΜΜΕΧ. (Γραφείο Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας Πολυτεχνείου Κρήτης 2008).

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα αποσκοπεί στην ανάπτυξη, την υποστήριξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας στα άτομα με αναπηρίες(άνδρες και γυναίκες), μέσω χρηματοδοτικών ενισχύσεων για την δημιουργία νέων και βιώσιμων μικρομεσαίων επιχειρήσεων στους τομείς της μεταποίησης, του ηλεκτρονικού εμπορίου και των υπηρεσιών, δίνοντας έμφαση στην περιφερειακή ανάπτυξη και στην τοπική οικονομία, δημιουργώντας ταυτόχρονα, νέες ευκαιρίες απασχόλησης. (Γραφείο Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας Πολυτεχνείου Κρήτης, 2008).

«Οι συγκεκριμένες δράσεις έχουν συμπληρωματικό χαρακτήρα , καθώς η ενέργεια της κατάρτισης σε θέματα, που σχετίζονται με την εκκίνηση επιχειρηματικής δραστηριότητας, λειτουργεί ενισχυτικά, παρέχοντας την απαραίτητη τεχνογνωσία σε νέους επιχειρηματίες, προκειμένου να υιοθετήσουν καλύτερες πρακτικές ανάπτυξης της νέας επιχείρησης, σε σχέση με τον κλάδο, που αυτή θα δραστηριοποιηθεί, την εφαρμογή βέλτιστων αρχών διοίκησης και την απόκτηση γνώσης στη διαχείριση και λειτουργία της σύγχρονης επιχείρησης».(Γραφείο Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας Πολυτεχνείου Κρήτης,2008:2).

Τέλος, στα πλαίσια της πρωτοβουλίας «Απασχόληση», άξονας «HORIZON- ΑμεΑ» περιλαμβάνεται η Προστατευμένη Εργασία για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες, οποία θα μπορούσε να δημιουργήσει διεξόδους στο μεγάλο αδιέξοδο της επαγγελματικής τους αποκατάστασης (Αψούρη 2007).

«Με τον όρο Προστατευμένη Εργασία εννοούμε κάθε μορφή εργασίας, που παρέχεται σε άτομα με αναπηρίες, τα οποία λόγω της σοβαρότητας της αναπηρίας τους, είναι δύσκολο να απορροφηθούν στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Όσον αφορά στο νομικό καθεστώς, ο όρος Προστατευόμενη Εργασία δεν έχει την ίδια σημασία σε όλα τα κράτη – μέλη. Σε μερικά, οι απασχολούμενοι θεωρούνται ως εργαζόμενοι και απολαμβάνουν ακριβώς τα ίδια δικαιώματα, ενώ αλλού δεν έχουν κανονικό συμβόλαιο εργασίας και πληρώνονται με το κατώτατο ημερομίσθιο».(Αψούρη 2007:3).

«Η Προστατευόμενη Εργασία κλείνοντας, έχει πολλές μορφές:

- Ομαδική εργασία σε εργαστήρια, σχεδιασμένα για ανάπηρους: προστατευμένα και παραγωγικά εργαστήρια. Πιο αναλυτικά, είναι εργασιακοί χώροι, οι οποίοι δεν διαφέρουν από του κανονικούς και στους οποίους εργάζονται άτομα με σοβαρές μειονεξίες, των οποίων η επαγγελματική αποκατάσταση στην ελεύθερη αγορά θεωρείται αδύνατη και απασχολούνται σε εργασίες προσαρμοσμένες προς τις ιδιαιτερότητές τους. Τα εργαστήρια αυτά καλύπτονται οικονομικά από το κράτος και την τοπική αυτοδιοίκηση και επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό, προσφέρουν όμως, ουσιαστική κάλυψη των αναγκών των ΑμεΑ. Ακόμη, προσφέρουν ασφάλεια στους εργαζόμενους, καθώς εργάζονται με τον δικό τους ρυθμό, σύμφωνα με τον βαθμό των ικανοτήτων τους. Ταυτόχρονα, το γεγονός ότι εργάζονται και αμείβονται με το κατώτατο ημερομίσθιο και ασφαρίζονται, τους καλύπτει το συναίσθημα της ισότιμης μεταχείρισης στην εργασία και της μη διαφοροποίησής τους από τον υπόλοιπο πληθυσμό. Στα δεύτερα απασχολούνται άτομα, ηλικίας 15 έως 65 ετών, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση από οποιαδήποτε χρόνια σωματική, πνευματική ή ψυχική πάθηση ή βλάβη, εφ' όσον είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα αναπήρων του ΟΑΕΔ.
- Εργασία σε προστατευμένες συνθήκες σε κανονικές επιχειρήσεις (enclave): οι εργαζόμενοι ανάπηροι, υπό τον έλεγχο υπευθύνων, απασχολούνται σε διάφορους τομείς εργασίας σε έναν κανονικό εργασιακό χώρο. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η ενσωμάτωσή τους με τις υπόλοιπες ομάδες εργαζομένων και η συναλλαγή τους με το υπόλοιπο προσωπικό.
- Τοποθέτηση στην ελεύθερη αγορά μέσα από μηχανισμούς Συνοδευτικών Υποστηρικτών Δομών: εδώ, μικρές ομάδες αναπήρων αναλαμβάνουν εργασίες στην κοινότητα π.χ. την φροντίδα των κήπων κ.τ.λ. Και
- Εργασία στο σπίτι: απευθύνεται σε άτομα με αναπηρίες, που λόγω του είδους της αναπηρίας τους (σωματικής ή πνευματικής) δεν επιθυμούν ή δεν τους δίνεται η ευκαιρία να μετακινηθούν από το σπίτι, εξαιτίας έλλειψης κοινωνικών μέτρων(δρόμοι, πεζοδρόμια, κ.τ.λ.), ενώ τα άτομα αυτά αμείβονται στο βαθμό της παραγωγικής τους ικανότητας» (Αψούρη 2007:3).

4.3 Θεσμικές και Νομοθετικές Τοποθετήσεις

4.3.1 Το συνταγματικό πλαίσιο νομικής προστασίας των ΑμεΑ

Το Ελληνικό Σύνταγμα ορίζει στο άρθρο 4 ότι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Με το άρθρο αυτό καθιερώνεται η αρχή της ισότητας των ΑμεΑ έναντι του νόμου, όπως και η αρχή της ισότητας των δύο φύλων. Η συνταγματική αυτή κατοχύρωση της αρχής της ισότητας έναντι του νόμου αποτελεί το θεμέλιο λίθο του ρυθμιστικού πλαισίου για τα ΑμεΑ και την αντιμετώπισή τους από το κράτος, ενώ η αρχή της ισότητας των δύο φύλων εξασφαλίζει ότι οι γυναίκες με αναπηρία αποτελούν ισότιμα μέλη της κοινωνίας και

προστατεύονται από το κράτος όπως και οι άνδρες με αναπηρία.

Σύμφωνα με το άρθρο 21 παρ. 2 του Συντάγματος, οι ανάπηροι πολέμου και ειρηνικής περιόδου, τα θύματα πολέμου, καθώς και όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το κράτος, ενώ, σύμφωνα με την παράγραφο 3, το κράτος μεριμνά για την υγεία των πολιτών και παίρνει ειδικά μέτρα για την προστασία της αναπηρίας και για την περίθαλψη των απόρων. Στο άρθρο αυτό, θεμελιώνεται το κοινωνικό κράτος δικαίου και η κοινωνική πολιτική του κράτους, η οποία ασκείται μέσω των ειδικότερων νόμων που εκτελούν αυτή τη συνταγματική επιταγή.

Επίσης, το άρθρο 21 παρ. 6, αναφέρεται ρητά στα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, ορίζοντας τα εξής: «Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας» (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Με τη διάταξη αυτή, το Σύνταγμα της Χώρας εναρμονίζεται με τα πιο προοδευτικά Συντάγματα άλλων χωρών και υιοθετείται το κοινωνικό μοντέλο για την αναπηρία. Συγκεκριμένα, η διάταξη αυτή σε συνδυασμό με την αρχή της αναλογικής ισότητας (άρθρο 4 παρ.1) αλλά και με τη διάταξη του άρθρου 116 παρ. 2, που επιτρέπει την λήψη θετικών μέτρων υπέρ των ομάδων, οι οποίες τελούν υπό συνθήκες πραγματικής ανισότητας, επιτρέπει στο νομοθέτη να λάβει όλα τα μέτρα που είναι αναγκαία για την προστασία ή για τη διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρία (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Με το άρθρο 22 του Συντάγματος, θεμελιώνεται, επίσης, το δικαίωμα των ΑμεΑ στην εργασία και η προστασία της εργασίας που παρέχουν. Το δικαίωμα αυτό, είναι απαραίτητο για την διασφάλιση ΑμεΑ στην αγορά εργασίας, την αποφυγή της περιθωριοποίησης τους αλλά και την εύρυθμη λειτουργία της κοινωνίας. Εν γένει, ρυθμίζεται η παροχή της εργασίας, οι συνθήκες απασχόλησης, η αμοιβή, οι προαγωγές, η εκπαίδευση στην εργασία και όλο το καθεστώς της παροχής εργασίας από τα ΑμεΑ, υπό την έννοια ότι απαγορεύονται διακρίσεις στα παραπάνω θέματα σε βάρος των ΑμεΑ εξαιτίας της αναπηρίας τους και αναφέρει τα εξής:

1. «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.
2. Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως ορίζει ο νόμος» (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

4.3.2 Ρυθμίσεις του υπαλληλικού κώδικα για τα ΑμεΑ

Στο νέο Υπαλληλικό Κώδικα, (νόμος 3528/2007), υπάρχουν διατάξεις και ρυθμίσεις, που αφορούν ειδικότερα τα ΑμεΑ, ως ακολούθως.

1. Υπάλληλοι διορίζονται όσοι έχουν την υγεία που τους επιτρέπει την εκτέλεση των καθηκόντων της αντίστοιχης θέσης. Η έλλειψη φυσικών σωματικών δεξιοτήτων δεν εμποδίζει την πρόσληψη, εφόσον ο υπάλληλος, με την κατάλληλη και δικαιολογημένη τεχνική υποστήριξη, μπορεί να ασκήσει τα καθήκοντα της αντίστοιχης θέσης.
2. Η υγεία και η φυσική καταλληλότητα των υποψηφίων υπαλλήλων να ασκήσουν τα καθήκοντα της αντίστοιχης θέσης πιστοποιούνται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές, με βάση το παραπεμπτικό έγγραφο, στο οποίο περιγράφονται από την υπηρεσία, σε γενικές γραμμές τα καθήκοντα της θέσης που πρόκειται να καταληφθεί (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Άρθρο 21 Αναδιορισμός

- Ο υπάλληλος, που απολύθηκε λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας, αναδιορίζεται μέσα σε μια (1) πενταετία από την απόλυση, εφόσον: α) είχε τουλάχιστον τριετή ευδόκιμη υπηρεσία, β) υπέβαλε αίτηση αναδιορισμού μέσα σε αποκλειστική προθεσμία πέντε (5) ετών από την απόλυση, γ) έχει όλα τα τυπικά προσόντα, εκτός από την ηλικία, που απαιτούνται για την κατάληψη της θέσης κατά το χρόνο του αναδιορισμού (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

4.3.3 Ρυθμίσεις του τομέα απασχόλησης για τα ΑμεΑ

Στην ελληνική νομοθεσία υπάρχουν λεπτομερείς διατάξεις για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Οι κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις κατέστησαν επιβεβλημένη τη διαμόρφωση ενός νέου νομικού πλαισίου, σε αντικατάσταση του νόμου 1648/1986, που να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις, αναφορικά με την απασχόληση των προσώπων ειδικών κατηγοριών (πολύτεκνοι, άτομα με αναπηρία, τέκνα αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης, συγγενείς ατόμων με αναπηρία, τέκνα αναπήρων και θυμάτων πολέμου) (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Έτσι ψηφίστηκε «ο νόμος 2643/1998, με τον οποίο διασφαλίστηκαν όροι διαφάνειας και αντικειμενικότητας στο σύστημα των υποχρεωτικών τοποθετήσεων ατόμων από προστατευόμενες κατηγορίες σε θέσεις εργασίας με τη θέσπιση αντικειμενικών κριτηρίων τοποθέτησης (μορίων) βάσει ηλικίας του προστατευομένου, οικογενειακής κατάστασης, οικονομικής κατάστασης, τυπικών προσόντων και ποσοστού αναπηρίας, εφόσον πρόκειται για ΑμεΑ.» (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Στο πλαίσιο του κοινωνικού κράτους δικαίου για την μέριμνα υπέρ των ΑμεΑ ψηφίστηκαν, επίσης, «ο Ν. 2956/2001, ο Ν. 2972/2001, ο Ν. 3051/2002, ο Ν. 3227/2004, και ο Ν. 3454/2006, με τους οποίους θεσμοθετήθηκαν περαιτέρω αλλαγές στο Ν. 2643/98, που τον καθιστούν ευνοϊκότερο και αποτελεσματικότερο για τα άτομα με αναπηρία. Οι αλλαγές συνδέονται, άρρηκτα με τη θεμελίωση του

αυτοτελούς δικαιώματος προστασίας, το άνοιγμα του στενού δημόσιου τομέα για τα ΑΜΕΑ και μια σειρά διαδικαστικά θέματα, προκειμένου ο Ν. 2643/98 να λειτουργήσει μέσα σε ένα πλαίσιο νέων κανόνων ηθικής και συμπεριφοράς, αξιοκρατίας και δίκαιης κατανομής των θέσεων εργασίας για τα άτομα με αναπηρία» (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Στις αρχές του 2005, με το νόμο 3304/2005, διασφαλίζονται ακόμη περισσότερο τα δικαιώματα των ΑΜΕΑ με την νομική κατοχύρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, «με την ενσωμάτωση στο εσωτερικό ελληνικό δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 και της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας» (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Βάσει του άρθρου 2 του νόμου 3304/2005, καθορίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ως εξής:

«1. Με την επιφύλαξη της παρ. 2 του παρόντος και του άρθρου 5, οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου εφαρμόζονται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,

γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που αφορούν τις απολύσεις και τις αμοιβές,

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές,

ε) την κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης,

στ) τις κοινωνικές παροχές,

ζ) την εκπαίδευση,

η) την πρόσβαση στη διάθεση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται (συναλλακτικά) στο κοινό, συμπεριλαμβανομένης της στέγης» (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Επίσης, στο πλαίσιο της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, το άρθρο 10 του ανωτέρω νόμου, επιτάσσει στους εργοδότες εύλογες προσαρμογές για τα ΑμεΑ και ορίζει ότι:

«Ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα με αναπηρία να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Δεν θεωρείται δυσανάλογη η επιβάρυνση, όταν αντισταθμίζεται από μέτρα προστασίας που λαμβάνονται στο πλαίσιο άσκησης της πολιτικής υπέρ των ατόμων με αναπηρία» (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Περαιτέρω, έχουν εκδοθεί διάφορες υπουργικές αποφάσεις, οι οποίες εξαγγέλλουν ποικίλα προγράμματα, σχετικά με την απασχόληση των ΑΜΕΑ. Πρόκειται για προγράμματα επιχορήγησης εργοδοτών για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία, προγράμματα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών για ΑμεΑ και γενικότερα προγράμματα που αποσκοπούν στην καταπολέμηση του αποκλεισμού των ΑμεΑ από την αγορά εργασίας. Φορέας υλοποίησης των προγραμμάτων αυτών είναι ο ΟΑΕΔ (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

4.3.4. Πρόσληψη ΑμεΑ 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.) και των δύο βαθμών υποχρεούνται να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν πρόσωπα προστατευόμενα από το άρθρο 1 του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220/Α'), όπως ισχύει, «χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή, σε εγκεκριμένες θέσεις που αντιστοιχούν στο πέντε τοις εκατό (5%) του συνόλου των προς προκήρυξη θέσεων του οικείου φορέα. (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Οι Δημόσιες Υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α., κάθε βαθμίδα, υποχρεούνται επιπλέον από τα προστατευόμενα πρόσωπα που προσλαμβάνουν στις θέσεις, «να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν στο ένα πέμπτο (1/5) των κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών - καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, προστατευόμενους των κατηγοριών ΑμεΑ, Έμμεση ΑμεΑ, Θύματα Πολέμου, Αναπήρους Πολέμου, Αναπήρους Πολεμικής ή Ειρηνικής Περιόδου και Τέκνα Αναπήρων Αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης του Ν. 1285/1982 (ΦΕΚ 115/Α') και Πολυτέκνους, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια του πρωτοδικείου, όπου διορίζονται ή προσλαμβάνονται και είναι ικανοί να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται» (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Παράλληλα, υποχρεούνται να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν, στο 80% των κενών θέσεων τηλεφωνητών οικιακών τηλεφωνικών κέντρων, τυφλούς, πτυχιούχους των σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών που υπάγονται στην εποπτεία των Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Αναφερόμενο θεσμικό πλαίσιο:

- Παρ.1 του άρθρου 3 του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220/Α'), όπως είχε αντικατασταθεί διαδοχικά με την παρ.3 του άρθρου 31 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258/Α') και με την παρ.3 του άρθρου 48 του Ν. 2972/2001 (ΦΕΚ 291/Α') και όπως αντικαταστάθηκε εκ νέου με την παρ.1 του άρθρου 11 του Ν. 3051/2002 (ΦΕΚ 220/Α') και συμπληρώθηκε με την παρ.4γ του άρθρου 1 του Ν. 3454/2006 (ΦΕΚ 75/Α').
- Παρ. 2 του άρθρου 3 του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220/Α'), όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.3 του άρθρου 31 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258/Α').
- Άρθρο 1 του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220/Α'), όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 και παρ. 2 του άρθρου 31 του Ν. 2956/2001, (ΦΕΚ 258/Α') και με την παρ. 10 του άρθρου 11 του Ν. 3227/2004, (ΦΕΚ 31/Α') και τροποποιήθηκε με την παρ.3γ του άρθρου 1 του Ν. 3454/2006, (ΦΕΚ 75/Α').
- Παρ. 6β' του άρθρου 3 του Ν. 2643/1998, (ΦΕΚ 220 Α'), όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 11 του Ν. 3051/2002 (ΦΕΚ 220/Α').
- Παρ. 6α' του άρθρου 3 του Ν. 2643/1998, (ΦΕΚ 220 Α'), όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 11 του Ν. 3051/2002 (ΦΕΚ 220/Α').

4.3.5 Πρόσληψη ΑμεΑ σε φορείς του ιδιωτικού τομέα

«Οι Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή ξένες, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή, καθώς και οι θυγατρικές τους εταιρείες, εφόσον απασχολούν προσωπικό πάνω από πενήντα (50) άτομα, υποχρεούνται να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα του άρθρου 1 του Ν. 2643/1998, σε ποσοστό οκτώ τοις εκατό (8%) επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης. Εξαιρούνται από την υποχρέωση αυτή οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα (ζημία) στις δύο αμέσως προηγούμενες από το έτος της προκήρυξης χρήσεις. Από το 8% αναλογεί το 2% στην κατηγορία ΑμεΑ και το 1% στην κατηγορία Αναπήρων Πολέμου» (ΥΠ.ΕΣ. 2007).

Αναφερόμενο θεσμικό πλαίσιο:

- Παρ.1, περ. Α' του άρθρου 2 του Ν.2643/1998 (ΦΕΚ 220/Α'), όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 4β', άρθρου 1 του Ν. 3454/2006 (ΦΕΚ 75/Α').

4.3.6. Σχολιασμός νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου.

Αρχικά, θα πρέπει να τονιστεί πως με τον νόμο 3304/2005, οπού καθορίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, βλέπουμε μια ειλικρινή προσπάθεια ένταξης των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας, διασφαλίζοντας τα συμφέροντα των αναφερόμενων ατόμων.

Με τον νόμο αυτό, εκτός των άλλων, αναφέρεται η υποχρέωση των εργοδοτών για λήψη μέτρων που διευκολύνουν τόσο την προσβασιμότητα αλλά όσο και την επαγγελματική κατάρτιση, χωρίς να επιβαρύνονται οικονομικά οι επιχειρήσεις εφόσον τα έξοδα αυτά καλύπτονται από επιδοτούμενα σχετικά προγράμματα. Παράλληλα ενισχύεται το κίνητρο των επιχειρήσεων για την πρόσληψη των ΑμεΑ μέσω των επιδοτούμενων προγραμμάτων του ΟΑΕΔ. Ωστόσο, πολλοί είναι οι επιχειρηματίες που είτε δεν γνωρίζουν είτε δεν ενδιαφέρονται να εμπλακούν στη διαδικασία αυτή.

Θα πρέπει να αναφερθεί, πως η πρόσληψη ενός ατόμου που ανήκει στις προστατευόμενες ομάδες του άρθρου 1 του Ν. 2643/1998, σε κάποια δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., θα πρέπει να καλύπτει το 5% των προκηρυχθέντων θέσεων. Στις προστατευμένες ομάδες ατόμων ανήκουν τα ΑμεΑ., Θύματα Πολέμου, Ανάπηροι Πολέμου και Τέκνα Αναπήρων Αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης και Πολύτεκνοι. Ένα ΑμεΑ κατατάσσεται δηλαδή στην ίδια κατηγορία με ένα τέκνο πολύτεκνης οικογένειας. Εν τέλει, προσλαμβάνονται μη ανάπηρα άτομα, αφού προέρχονται από την ίδια κατηγορία. Ως θετικό σημείο της ισχύουσας νομοθεσίας αποτελεί η υποχρεωτική πρόσληψη τυφλών τηλεφωνητών κατά 80% των κενών θέσεων.

Τέλος, παρόμοια είναι η νομοθεσία πρόσληψης για τον ιδιωτικό τομέα, όπου θα πρέπει να απασχολούνται προστατευόμενα άτομα κατά 8% των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 50 άτομα. Ωστόσο στον τομέα αυτό, υπάρχει ένας επιμέρους διαχωρισμός που προσδιορίζει τα ανάπηρα άτομα ως συγκεκριμένη ομάδα, διευκολύνοντας έτσι την πρόσληψη τους. Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 2643/1998, η πρόσληψη ενός ανάπηρου ατόμου σε κάποια ιδιωτική επιχείρηση, θα πρέπει να καλύπτει το 2% των θέσεων στην κατηγορία ΑμεΑ, εφόσον απασχολούν προσωπικό πάνω από πενήντα (50) άτομα και δεν εμφανίζουν στους ισολογισμούς τους αρνητικό αποτέλεσμα (ζημία). Εμμέσως πλην σαφώς το άρθρο αυτό, παρουσιάζει τους ανάπηρους ως τροχοπέδη μιας επιχείρησης κατά την περίοδο, που περνά κρίση. Δηλαδή, 1 ανάπηρος ανά 50 εργαζόμενους καθυστερεί την παραγωγική διαδικασία σε μια δύσκολη για την επιχείρηση περίοδο.

Θα πρέπει να τροποποιηθεί το άρθρο και να μην συμπεριλαμβάνει τέτοιου είδους προϋποθέσεις, που θέτουν τους ανάπηρους εκτός αγοράς εργασίας. Η νομοθεσία είναι έτσι δομημένη, που δημιουργεί στους εργοδότες την εντύπωση της ανικανότητας. Θα πρέπει να γίνει κατανοητό στους εργοδότες πως η νομοθεσία έχει ως στόχο να προστατεύσει τους αναπήρους και όχι να τονίσει την ανικανότητα τους. Η τροποποίηση του νομοθετικού μας συστήματος είναι απαραίτητη για την κάλυψη των αναγκών και των ίσων ευκαιριών ενός ανάπηρου ατόμου.

ΜΕΡΟΣ Β'

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο Ερευνητικό μέρος

Μεθοδολογία έρευνας:

1. Καθορισμός του Αντικειμενικού Σκοπού Έρευνας.

Η διερεύνηση των αντιλήψεων και των στάσεων των εργοδοτών για τους ανάπηρους στο Δήμο Ηρακλείου.

2. Πληθυσμός.

Ο πληθυσμός, στον οποίο απευθύνεται η έρευνά μας, είναι οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων στο Δήμο Ηρακλείου, οι οποίοι απασχολούν πάνω από 10 εργαζόμενους. Η λίστα του ερευνώμενου πληθυσμού μας δόθηκε από το Εμπορικό Επιμελητήριο Ηρακλείου. Σε αυτήν είναι εγγεγραμμένες περίπου 3.000 επιχειρήσεις αυτού του είδους.

Για τον καθορισμό του δείγματος επιλέχθηκε το 10% των συγκεκριμένων επιχειρήσεων. Δηλαδή το δείγμα ανέρχεται σε 300 επιχειρήσεις με 10 εργαζόμενους και άνω, δείγμα που επιλέχθηκε ώστε να είναι ικανοποιητικό στο σύνολο των εν λόγω επιχειρήσεων, προκειμένου το αποτέλεσμα να είναι όσον το δυνατό πιο αντιπροσωπευτικό.

Η δειγματοληψία είναι τυχαία και η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε είναι αυτή της συστηματικής δειγματοληψίας. Ξεκινώντας από την πρώτη στην προαναφερθείσα λίστα επιλέξαμε ανά 10 εγγραφές (1, 11, 21, κ.λπ.). Αν κάποια από αυτές δεν πληρούσε το κριτήριο των 10 εργαζομένων και πάνω, επιλέγαμε την αμέσως επόμενη.

3. Ερευνητικό εργαλείο.

Το μέσο έρευνας που επιλέχθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο περιείχε κλειστές και ανοιχτές ερωτήσεις, που αφορούσαν στις εξής τέσσερις θεματικές ενότητες:

- α) δημογραφικά στοιχεία και εργασιακή εμπειρία του ερωτώμενου,
- β) γνώσεις εργοδοτών σχετικά με τα άτομα με αναπηρία,
- γ) γνώση των προγραμμάτων της πολιτείας για την πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία σε μια επιχείρηση και
- δ) στάσεις και αντιλήψεις των εργοδοτών απέναντι στην αναπηρία.

Η δημιουργία του ερωτηματολογίου της παρούσας μελέτης αποτελεί σύνθεση ερωτημάτων, που προήλθαν κυρίως από τις παρακάτω έρευνες: Αρώνη και Hegarty (1997) «Στάσεις των εργοδοτών του Νομού Ηρακλείου απέναντι στα άτομα Ο με νοητική στέρηση» και Σεβρισαριανός, Γιγουρτάκη και Hegarty (1999) «Απόψεις των εργοδοτών της πόλεως του Ηρακλείου για τα άτομα με αναπηρία».

Για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου επισκεφθήκαμε τους εργοδότες στο χώρο εργασίας τους έπειτα από τηλεφωνική επικοινωνία, κατά την οποία κανονίσαμε την ώρα και την ημέρα συνάντησης. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από τους ίδιους τους εργοδότες, ενώ ήμασταν και εμείς παρούσες για τυχόν διευκρινίσεις, που χρειαζόνταν οι ίδιοι.

Πριν ξεκινήσουν οι εργοδότες να συμπληρώνουν το ερωτηματολόγιο, φροντίσαμε να τονίσουμε ότι δεν θα τους ζητούνταν προσωπικά δεδομένα και ότι δεν θα ήταν δυνατόν να ταυτοποιηθούν πρόσωπα/επιχειρήσεις με συγκεκριμένες απόψεις τους. Τέλος αναφέραμε ότι τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής πρόκειται να χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για εκπαιδευτικούς και επιστημονικούς σκοπούς.

Σύμφωνα με σχόλια που δεχθήκαμε από τους ερωτηθέντες (κατά τη συμπλήρωση), για τους περισσότερους δεν ήταν κουραστικό ή δύσκολο. Πολύ λίγοι ήταν εκείνοι που εξέφρασαν αισθήματα δυσαρέσκειας επειδή θεωρούσαν ότι το ερωτηματολόγιο περιείχε πολλές σελίδες και θα τους αποσπούσε αρκετή ώρα από την δουλειά τους (αν και η ενημέρωση βεβαίως, για το εύρος του ερωτηματολογίου είχε γίνει τηλεφωνικά). Τελικώς καταφέραμε να το συμπληρώσουν επειδή, όπως ανέφεραν, είχαν δεσμευτεί (τηλεφωνικά) και επειδή κάναμε τον κόπο να φτάσουμε ως την επιχείρησή τους.

4. Ανάλυση αποτελεσμάτων

Σε πρώτο στάδιο έγινε χρήση των μεθόδων της περιγραφικής στατιστικής. Κωδικοποιήσαμε όλες τις απαντήσεις των ερωτώμενων προκειμένου να διευκολυνθούμε κατά την στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Καταχωρήσαμε όλες τις κωδικοποιημένες απαντήσεις στη βάση δεδομένων που φτιάξαμε με τη χρήση του προγράμματος SPSS 12 και, έπειτα, βγάλαμε τους πίνακες συχνοτήτων αποτελεσμάτων της έρευνας όπου έγινε μια περιγραφική στατιστική σε κάθε ένα από αυτούς, για την καλύτερη κατανόηση τους.

Τέλος, αποφασίσαμε να προβούμε σε κάποιους ελέγχους συσχέτισης μεμονωμένων ερωτήσεων, οι οποίοι θα έχουν -κατά τη γνώμη μας- τη δυνατότητα να εξασφαλίσουν ωφέλιμα στοιχεία στη διερεύνηση των βασικών προβληματισμών και ερωτημάτων της έρευνας μας.

5. Δυσκολίες κατά την έρευνα.

Κατά την διάρκεια της έρευνας παρουσιάστηκαν κάποιες δυσκολίες οι οποίες συνέβαλαν στο να καθυστερήσει η συλλογή των ερωτηματολογίων, καθώς και στο να επηρεαστούμε εμείς οι ίδιες τόσο από ψυχολογικής (άγχος, στρες κ.τ.λ.) όσο και από σωματικής πλευράς (λόγω της χρονικής συνύπαρξης παρακολούθησης μαθημάτων και έρευνας και άλλων υποχρεώσεων κ.τ.λ.).

Πιο συγκεκριμένα, μία από τις δυσκολίες που αντιμετωπίσαμε ήταν η απόσταση ανάμεσα στις επιχειρήσεις, καθώς έπρεπε να διανύσουμε αρκετά χιλιόμετρα περπατώντας, η ανεύρεση των διευθύνσεων των επιχειρήσεων, λόγω της περιορισμένης γνώσης του Δήμου Ηρακλείου και η μετακίνησή μας σε επιχειρήσεις, που βρίσκονταν εκτός του κέντρου του Ηρακλείου, π.χ. Βιομηχανική περιοχή κ.τ.λ.

Ανασταλτικός παράγοντας της έρευνας και ίσως και ο πιο σημαντικός, ήταν η άρνηση και η καχυποψία των εργοδοτών ως προς την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Ένας σημαντικός αριθμός των εργοδοτών, περίπου στις 30 – 40 των αρχικά επιλεγμένων επιχειρήσεων, δεν δέχτηκε να ακούσει τον λόγο της παρουσίας μας ή όσοι επέλεξαν να το κάνουν, αρνήθηκαν να συμμετέχουν, επικαλούμενοι διάφορους λόγους, όπως φόρτο εργασίας, άγνοια του θέματος, αδιαφορία ως προς σε θέμα κ.τ.λ.

Άλλοι ήταν καχύποπτοι καθώς δεν ήξεραν τι ήταν το «χαρτί» που έπρεπε να συμπληρώσουν, αν θα τους βλάψει προσωπικά κ.τ.λ., ενώ αντιμετωπίσαμε ακόμα και προσβλητικές συμπεριφορές. Σε όλες τις περιπτώσεις, παρά τις προσπάθειές μας να εξηγήσουμε στους εργοδότες τον σκοπό της έρευνας και ότι σε καμία περίπτωση δεν θα εκτεθούν οι ίδιοι ή οι επιχειρήσεις τους, λόγω της ανωνυμίας του ερωτηματολογίου, ήταν λίγες τελικά οι φορές, που η επεξήγηση εκ μέρους μας, είχε το αντίθετο αποτέλεσμα.

Επιπλέον, αρκετές φορές βρεθήκαμε αντιμέτωπες με το γεγονός ότι οι εργοδότες, λόγω του φόρτου εργασίας, δεν ήταν σε θέση εκείνη την στιγμή να αφιερώσουν χρόνο στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Μας πρότειναν να τους το αφήσουμε, προκειμένου να το συμπληρώσουν όταν θα έχουν χρόνο και να επιστρέψουμε να το παραλάβουμε, την συμφωνηθείσα ημέρα και ώρα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να πάμε από 2 έως 3 φορές στην ίδια επιχείρηση μέχρι να το πάρουμε πίσω ή ακόμα να αποχωρήσουμε χωρίς το ερωτηματολόγιο να είναι τελικά συμπληρωμένο.

Κλείνοντας, στις δυσκολίες συμπεριλαμβάνονται και οι περιπτώσεις κατά τις οποίες οι ερωτηθέντες δεν είχαν πλήρη αντίληψη σχετικά με το περιεχόμενο ορισμένων ερωτήσεων κλειστού ή ανοιχτού τύπου. Από την πλευρά μας, προσπαθήσαμε να επεξηγήσουμε πάνω στις απορίες τους και να βοηθήσουμε στην κατανόηση των ερωτήσεων με τέτοιο τρόπο, ώστε να δίδονται οι απαντήσεις (όπως και γινόταν), χωρίς να κατευθύνουμε ή να επηρεάζουμε με τις οδηγίες μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο Παρουσίαση Αποτελεσμάτων Έρευνας

Στην συνέχεια παρατίθενται οι πίνακες συχνοτήτων των αποτελεσμάτων της έρευνας, παράλληλα εμφανίζουμε συσχετίσεις στατιστικά σημαντικές. Από τους πίνακες που προέκυψαν παρουσιάζουμε εκείνους που θεωρούμε σημαντικούς ως προς την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά την έρευνα, ενώ οι υπόλοιποι περιλαμβάνονται σε παράρτημα στο τέλος της εργασίας.

6.1 Δημογραφικοί πίνακες

Πίνακας 1: Φύλο

	Συχνότητα	σχετική συχνότητα	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Ανδρας	169	56,3	56,3
Γυναίκα	131	43,7	100,0
Σύνολο	300	100,0	

Το δείγμα μας αποτελείται από 300 άτομα, εκ των οποίων οι 169 είναι άνδρες με ποσοστό 56,3% και οι 131 γυναίκες με ποσοστό 43,7%.

Πίνακας 2: Ηλικία

	πλήθος	%	αθροιστικό %
< 30	51	17,0	17,1
31-40	106	35,3	52,5
41-51	101	33,7	86,3
51+	41	13,7	100,0
Total	299	99,7	
χωρίς απάντηση	1	,3	
Σύνολο	300	100,0	

Η πολυπληθέστερη ομάδα του δείγματός μας είναι αυτή μεταξύ 31- 40 ετών με ποσοστό 35,3%, ακολουθεί η ομάδα ηλικίας από 41-51, που απαρτίζεται από 101 άτομα. Το δείγμα ολοκληρώνεται με τις ηλικιακές ομάδες από <30 με ποσοστό 17% και τέλος, με εκείνη από 51+ με ποσοστό 13,7%.

Πίνακας 3: Μορφωτικό επίπεδο

	Συχνότητα	%	Αθροιστικό %
Valid Απόφοιτος Δημοτικού	6	2,0	2,0
Απόφοιτος Γυμνασίου	17	5,7	7,7
Απόφοιτος Λυκείου	122	40,7	48,3
Απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	133	44,3	92,7
Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου	22	7,3	100
Total	300	100,0	

Όσον αφορά στο μορφωτικό επίπεδο, φαίνεται ότι από τους ερωτηθέντες σχεδόν οι μισοί (44,3%) είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ένας στους τέσσερις είναι απόφοιτος λυκείου (40,7%). Μικρότερο ποσοστό καταλαμβάνουν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (7,3%), οι απόφοιτοι γυμνασίου (5,7%), ενώ 6 άτομα δήλωσαν ότι η εκπαίδευσή τους είναι αντίστοιχη του δημοτικού.

6.2. Πίνακες, που αφορούν στις επιχειρήσεις και την εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων.

Πίνακας 4: Είδος επιχείρησης

	Συχνότητα	Σχ. συχνότητα	Αθροιστική Σχ. συχνότητα
Κατασκευές	20	6,7	6,7
Εστιατόρια	22	7,3	14,0
Χώροι Διασκέδασης	18	6,0	20,0
Ξενοδοχεία	11	3,7	23,7
Κέντρα εκμάθησης	13	4,3	28,0
Υπηρεσίες υγείας	4	1,3	29,3
Εμπόριο	76	25,3	54,7
Γραφικές τέχνες- Διαφήμιση-Τύπος	11	3,7	58,3
super market	13	4,3	62,7
Εταιρίες	22	7,3	70,0
Παροχή Υπηρεσιών	12	4,0	74,0
Αντιπροσωπείες αυτοκινήτων	13	4,3	78,3
Βιομηχανίες- Βιοτεχνίες	28	9,3	87,7
Τράπεζες	6	2,0	89,7
Ινστιτούτα ομορφιάς	11	3,7	93,3
Λοιπά	20	6,7	100,0
Total	300	100,0	

Από τις επιχειρήσεις, που έλαβαν μέρος στην έρευνά μας, το 25,3% αντιστοιχεί στο χώρο του εμπορίου, ποσοστό που αποτελεί το μέγιστο στο σύνολο των επιχειρήσεων. Τα υπόλοιπα είδη επιχειρήσεων μοιράζονται περίπου τα ίδια μεγέθη ποσοστών, τα οποία κυμαίνονται από 1,3% για τις Υπηρεσίες Υγείας, 2,0% για τις Τράπεζες, 3,7% για Ινστιτούτα Ομορφιάς-Γραφικές Τέχνες-Ξενοδοχεία, 4,0% για Παροχές Υπηρεσιών, 4,3% για Αντιπροσωπείες αυτοκινήτων-Κέντρα Εκμάθησης, 6,0% για τους χώρους Διασκέδασης, 6,7% για τις Κατασκευαστικές επιχειρήσεις, ενώ το ίδιο ποσοστό καταλαμβάνει και η κατηγορία «λοιπά», που περιλαμβάνει το σύνολο διάφορων επιχειρήσεων. Τέλος, τα εστιατόρια και οι εταιρείες ανέρχονται στο 7,3% του συνόλου των επιχειρήσεων, ενώ με 9,3% παρουσιάζονται οι βιοτεχνίες-βιομηχανίες.

Πίνακας 5: Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;

	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Ιδιοκτήτης εργοδότης	106	35,3	35,3
Διευθυντής	110	36,7	72,0
Προϊστάμενος	84	28,0	100,0
Σύνολο	300	100	

Αναφορικά με την θέση των ερωτηθέντων στην επιχείρηση, το 36,7% είναι Διευθυντές, που καταλαμβάνουν και την μεγαλύτερη συχνότητα, ενώ ακολουθούν με ελάχιστη διαφορά οι Ιδιοκτήτες-Εργοδότες με 35,3% και οι Προϊστάμενοι με 28%.

Πίνακας 6: Πόσα χρόνια εργάζεστε στην συγκεκριμένη επιχείρηση;

	Συχνότητα	%	Αθροιστικό %
Valid			
Λιγότερο από χρόνο	8	2,7	2,7
1-5 χρόνια	78	26,0	28,7
6-10 χρόνια	73	24,3	53,0
11-15 χρόνια	70	23,3	76,3
16 και πλέον χρόνια	71	23,7	100,0
Total	300	100,0	

Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις, μόνο το 8% εργάζονται λιγότερο από 1 χρόνο, από 1 έως 5 χρόνια εργάζεται το 26%, που αποτελεί το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, ενώ τα υπόλοιπα ποσοστά διακρίνονται σε 24,3% για τους εργαζόμενους από 6 έως 10 χρόνια, σε 23,3% από τα 11 έως τα 15 χρόνια εργασίας και, τέλος, σε 23,7% για περισσότερα από 16 και πλέον χρόνια.

Πίνακας 7: Πόσα χρόνια βρίσκεστε στην συγκεκριμένη θέση;

	Συχνότητα	%	Αθροιστικό %
Valid	Λιγότερο από χρόνο	14	4,7
	1-5 χρόνια	106	35,3
	6-10 χρόνια	79	26,3
	11-15 χρόνια	55	18,4
	16 και πλέον χρόνια	46	15,3
	Total	300	100,0

Στην συγκεκριμένη θέση εργασίας απάντησε ότι βρίσκεται το 4,7% για λιγότερο από ένα χρόνο, το 35,3% από ένα έως 5 χρόνια, ποσοστό, που αφορά στους περισσότερους εργαζόμενους, το 26,3% από έξι έως 10 χρόνια, από έντεκα έως 15 χρόνια απάντησε το , ενώ τέλος τα άτομα, που βρίσκονται στην συγκεκριμένη θέση από δεκαέξι χρόνια και πλέον ανέρχονται στα 46.

Πίνακας 8: Πόσα άτομα απασχολούνται στην συγκεκριμένη επιχείρηση;

	Συχνότητα	%	Αθροιστικό %
Valid	10-20 άτομα	187	62,3
	21-30 άτομα	50	16,7
	31-40 άτομα	29	9,7
	41-50 άτομα	6	2,0
	51 +	28	9,3
	Total	300	100,0

Από τις επιχειρήσεις, που επισκεφτήκαμε περίπου έξι στις δέκα απασχολούν έως 20 άτομα (62,3%) και οι πενήντα από αυτές από 21 έως 30 άτομα. Σε ποσοστό, που ανέρχεται σε 9,7% των επιχειρήσεων απασχολούνται από 41 έως 50 άτομα, ενώ μόλις είκοσι οχτώ από αυτές απασχολούν από 51 εργαζόμενους και άνω.

Πίνακας 9: Με ποιά κριτήρια γίνεται η επιλογή του προσωπικού;

		Πλήθος	% στήλης
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Όχι	180	60,0%
	Ναι	120	40,0%
ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	Όχι	125	41,7%
	Ναι	175	58,3%
ΓΝΩΣΕΙΣ	Όχι	96	32,0%
	Ναι	204	68,0%
ΕΜΦΑΝΙΣΗ	Όχι	229	76,3%
	Ναι	71	23,7%

		Πλήθος	% στήλης
ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΓΝΩΡΙΜΙΑ	Όχι	257	85,7%
	Ναι	43	15,00%
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΟΣ	Όχι	172	57,3%
	Ναι	128	42,7%
ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΝΩΤΕΡΩ	Όχι	287	95,7%
	Ναι	13	4,3%
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ	Όχι	273	91,0%
	Ναι	27	9,0%
ΜΕΣΟΝ	Όχι	291	97,0%
	Ναι	9	3,0%

Όσον αφορά στη πρόσληψη του προσωπικού φαίνεται ότι δεν αποτελεί κριτήριο η εκπαίδευση του ατόμου (60,0%), η εμφάνισή του (76,3%), η προσωπική γνωριμία μαζί του (85,7%) και το να είναι επικοινωνιακός (57,3%). Ακόμη, στα κριτήρια δεν συμπεριλαμβάνονται η προσωπικότητα (91,0%), καθώς και το «μέσον» (97,0%). Αντίθετα, λόγοι πρόσληψης προκύπτει ότι αποτελούν οι γνώσεις πάνω στο αντικείμενο της δουλειάς με ποσοστό 68,0% και η προϋπηρεσία του ατόμου με ποσοστό 58,3%,

6.3. Πίνακες που αφορούν τις γνώσεις των εργοδοτών σχετικά με τα άτομα με αναπηρία.

Με μια ερώτηση ανοιχτού τύπου ζητήσαμε αρχικά από τους ερωτώμενους να γράψουν έναν ορισμό της αναπηρίας. Ο παραπάνω πίνακας παρουσιάζει συγκεντρωτικά τις απαντήσεις που λάβαμε.

Πίνακας 10 : Τι θεωρείτε «αναπηρία»;

	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα	Αθροιστική σχετική συχνότητα
Δεν απαντήθηκε	28	9,3	9,3
Δεν θεωρώ τίποτα αναπηρία	9	3,0	12,3
Σωματικά και πνευματικά και αισθητηριακά προβλήματα	65	21,7	34,0
Αναπηρία στο μυαλό των ατόμων	4	1,3	35,3
Σωματικά προβλήματα	37	12,3	47,7
Νοητικά προβλήματα	16	5,3	53,0
Αισθητηριακά προβλήματα	6	2,0	55,0
Ανικανότητα εκτέλεσης κάποιου έργου	25	8,3	63,3

Δυσκολία στην καθημερινότητα του ατόμου	27	9,0	72,3
Ένα άτομο κοινωνικά αποκλεισμένο	8	2,7	75,0
Ανικανότητα αυτοεξυπηρέτησης	27	9,0	84,0
Άτομα που έχουν ειδικές ανάγκες και ικανότητες.- διαφορετικότητα	30	10,0	94,0
Πρόβλημα υγείας, εκ γενετής ή επίκτητο, εμφανές ή όχι	18	6,0	100,0
Σύνολο	300	100,0	

Συγκεκριμένα, η επικρατούσα απάντηση είναι τα «σωματικά και πνευματικά και αισθητηριακά προβλήματα» με ποσοστό 21,7%. Η αμέσως επόμενη απάντηση είναι τα «σωματικά προβλήματα» με ποσοστό 12,3%. Η διαφορά μεταξύ των δύο είναι ότι υπαισθέρχεται και η έννοια της πνευματικής αναπηρίας. Ωστόσο, υψηλό ποσοστό με 10%, φαίνεται ότι παρουσίασε η απάντηση «άτομα που έχουν ειδικές ανάγκες και ικανότητες- διαφορετικό» πράγμα το οποίο δείχνει, πιθανόν, την άγνοια των ανθρώπων σχετικά με το τι ικανότητες και τι ανάγκες πραγματικά έχουν τα ανάπηρα άτομα και ποιοι κοινωνικοί φραγμοί τα εμποδίζουν από το να απολαύσουν μια φυσιολογική ζωή.

Επιπλέον, υψηλά βρίσκεται το ποσοστό (9,3%) εκείνων που «δεν απάντησαν» καθώς είχαν άγνοια σχετικά με το τι είναι αναπηρία ή τους ήταν δύσκολο να εκφράσουν με γραπτό λόγο την παραπάνω ερώτηση. Από την άλλη, χαμηλά ποσοστά με 1,3% παρουσίασαν οι απαντήσεις «ότι η αναπηρία βρίσκεται στο μυαλό των άλλων ατόμων» και η «δεν θεωρώ τίποτα αναπηρία» δείχνοντας έτσι, μια σχετική ευαισθητοποίηση για το θέμα. Τέλος, παρατηρείται ότι πολύ λίγα άτομα επέλεξαν να αναφέρουν «τα αισθητηριακά προβλήματα» - με ποσοστό 2% - ως αναπηρία.

Πίνακας 11: Είχατε ποτέ επαφή με άτομα με αναπηρία; αν ναι, από ποιο χώρο;

		Πλήθος	% ανά στήλη
ΣΥΓΓΕΝΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	Όχι	226	75,6%
	Ναι	73	24,4%
ΦΙΛΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	Όχι	198	66,2%
	Ναι	101	33,8%
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΧΩΡΟΣ	Όχι	243	81,3%
	Ναι	56	18,7%
ΓΕΙΤΟΝΙΑ	Όχι	238	79,9%
	Ναι	60	20,1%
ΕΚΚΛΗΣΙΑ	Όχι	291	97,3%
	Ναι	8	2,7%
ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ	Όχι	280	93,6%
	Ναι	19	6,4%
ΠΟΤΕ	Όχι	243	81,3%
	Ναι	56	18,7%
ΣΠΟΥΔΕΣ	Όχι	297	99,3%
	Ναι	2	,7%
ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	Όχι	297	99,3%
	Ναι	2	,7%

Παραπάνω, παρουσιάζονται τα ποσοστά εκείνων, που είχαν επαφή με άτομα με αναπηρία και από ποιο χώρο. Έτσι, ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό (το 33,8%) από το δείγμα μας έχει δηλώσει ότι υπάρχει ένα άτομο με αναπηρία στο φιλικό του περιβάλλον. Επίσης, συχνή επαφή φαίνεται ότι έχουν από το συγγενικό τους περιβάλλον με ποσοστό 24,4%, από το γειτονικό τους περιβάλλον με ποσοστό 20,1% και τέλος, ένα 18,7% των ερωτώμενων δήλωσε ότι έχουν επαφή με άτομο με αναπηρία από τον εργασιακό τους χώρο. Τέλος, πρέπει να αναφερθεί ότι ένα ποσοστό 18,7% δεν έτυχε να έχει ποτέ επαφή με κάποιο άτομο με αναπηρία.

Πίνακας 12: Ποια είναι τα συναισθήματα σας απέναντι στην αναπηρία και σε ποιο βαθμό;

	Καθόλου		Λίγο		Αρκετά		Πολύ	
	Πλήθος	Row N	Πλήθος	Row N	Πλήθος	Row N	Πλήθος	Row N
		%		%		%		%
Θλίψη	56	18,7%	73	24,3%	97	32,3%	74	24,7%
Οίκτος	124	41,6%	92	30,9%	49	16,4%	33	11,1%
Θυμός	206	68,7%	43	14,3%	30	10,0%	21	7,0%
Κατανόηση	9	3,0%	30	10,0%	101	33,7%	160	53,3%
Φροντίδα	10	3,3%	46	15,3%	126	42,0%	118	39,3%
Αγωνία	75	25,1%	79	26,4%	94	31,4%	51	17,0%
Προστατευτικότ ητα	17	5,7%	42	14,0%	126	42,0%	115	38,3%
Αδιαφορία	264	88,0%	27	9,0%	5	1,7%	4	1,3%

Ο παραπάνω πίνακας αφορά τα συναισθήματα των ερωτηθέντων απέναντι στην αναπηρία και σε ποιο βαθμό εκφράζονται. Τα συναισθήματα, που τρέφουν οι ερωτώμενοι απέναντι σε ένα άτομο με αναπηρία, είναι για τους περισσότερους κατανόηση, φροντίδα και προστατευτικότητα, που αποδεικνύονται αντίστοιχα με τα ποσοστά 53,3%, 39,3% και 38,3%.

Ακόμα, ένα μεγάλο ποσοστό του δείγματός μας δήλωσε ότι δεν αισθάνεται καθόλου αδιάφορα (88,0%), κανένα θυμό (68,7%) και καθόλου οίκτο (41,6%) απέναντι σε ανάπηρα άτομα. Από την άλλη, χαρακτηριστικά είναι τα χαμηλά ποσοστά εκείνων, που παρουσιάζονται να είναι αδιάφοροι (1,3%) απέναντι στην αναπηρία και να μην αισθάνονται κατανόηση (3%) και φροντίδα (3,3%) για αυτά τα άτομα.

Πίνακας 13: Πόσο επηρεάζει η αναπηρία τις παρακάτω εκφάνσεις της ζωής;

	Καθόλου		Λίγο		Αρκετά		Πολύ	
	Πλήθος	Row N	Πλήθος	Row N	Πλήθος	Row N	Πλήθος	Row N
		%		%		%		%
Οικογενειακές σχέσεις	60	20,0%	85	28,3%	101	33,7%	54	18,0%
Συντροφικότητα	40	13,4%	59	19,7%	123	41,1%	77	25,8%
Κοινωνικές σχέσεις	46	15,3%	72	24,0%	116	38,7%	66	22,0%
Εκπαίδευση	59	19,7%	85	28,3%	94	31,3%	62	20,7%
Εργασία	19	6,3%	32	10,7%	133	44,3%	116	39,5%
Οικονομική κατάσταση	17	5,7%	39	13,0%	139	46,3%	105	35,0%
Ατομική ευημερία	20	6,7%	49	16,3%	130	43,3%	101	33,7%
Καθημερινότητα	11	3,7%	32	10,7%	117	39,0%	140	46,7%

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες του δείγματός μας απάντησαν ότι η αναπηρία επηρεάζει ένα μεγάλο ποσοστό (46,7%) την καθημερινότητα αυτών των ατόμων, έπειτα την συμμετοχή τους στην εργασία (39,5%), την οικονομική τους κατάσταση (35%) ενώ, ένα μεγάλο ποσοστό αφορά και στην ατομική τους ευημερία (33,7%). Αντιθέτως, υψηλά ποσοστά αποτελούν τα άτομα που πιστεύουν ότι η αναπηρία δεν επηρεάζει τις οικογενειακές σχέσεις (20%) αυτών των ατόμων, την εκπαίδευση τους (19,7%), τις κοινωνικές τους σχέσεις (15,3%) καθώς και την συντροφικότητα τους με ένα αρκετά υψηλό ποσοστό 13,4%.

Πίνακας 14: Πιστεύετε πως τα άτομα με αναπηρία: (Μπορείτε να επιλέξετε πάνω από μια πρόταση).

		Πλήθος	% ανά στήλη
Είναι κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα	Όχι	146	49,3%
	Ναι	150	50,7%
Ζουν στο όριο της φτώχειας	Όχι	257	86,0%
	Ναι	42	14,0%
Είναι αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας	Όχι	110	36,8%
	Ναι	189	63,2%
Υφίστανται ψηφιακό και πληροφοριακό αποκλεισμό	Όχι	204	68,2%
	Ναι	95	31,8%
Έχουν δύσκολη πρόσβαση σε κτιριακές υποδομές	Όχι	64	21,4%
	Ναι	235	78,6%
Αρκετά προνόμια για την δεικνύσής τους	Όχι	251	83,9%
	Ναι	48	16,1%
Έχουν μια άνετη ζωή με τα επιδόματα που τους παρέχονται	Όχι	275	92,0%
	Ναι	24	8,0%
Έχουν δυνατότητα εργασίας μέσω προγραμμάτων του ΟΑΕΔ	Όχι	197	65,9%
	Ναι	102	34,1%
Διευκολύνονται στην ζωή τους με τις νέες υποδομές των πεζοδρομίων και δημοσίων χώρων	Όχι	217	72,8%
	Ναι	81	27,2%

Στον παραπάνω πίνακα παρατηρείται ότι ένα υψηλό ποσοστό 78,6% του δείγματος πιστεύει πως τα άτομα με αναπηρία έχουν δύσκολη πρόσβαση σε κτιριακές υποδομές. Επίσης, το 63,2 % θεωρεί ότι η αναπηρία σε αποκλείει από την αγορά εργασίας, ενώ το 50,7% βλέπει τα άτομα αυτά, ως μια κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα.

Επίσης, υψηλά ποσοστά σημειώνονται σε εκείνους που δεν πιστεύουν ότι οι ανάπηροι άνθρωποι έχουν μια άνετη ζωή με τα επιδόματα που τους παρέχονται (92%) και σε αυτούς που δεν πιστεύουν πως έχουν αρκετά προνόμια για την διευκόλυνση τους (θέσεις στάθμευσης, ειδικές θέσεις στα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς κλπ.) με ποσοστό 83,9%.

Πίνακας 15: Ποια εικόνα πιστεύετε ότι δίνουν για την αναπηρία οι παρακάτω φορείς;

	Θετική		Αρνητική		Καμία		Δεν γνωρίζω	
	Πλήθος	Row N %	Πλήθος	Row N %	Πλήθος	Row N %	Πλήθος	Row N %
Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης	145	48,5%	49	16,4%	94	31,4%	11	3,6%
Κράτος	77	25,8%	73	24,4%	120	40,1%	29	9,7%
Πολιτικοί	62	20,7%	67	22,4%	140	46,8%	30	10,0%
Εκπαιδευτικοί	166	55,5%	23	7,7%	65	21,7%	45	15,1%
Εκκλησία	142	47,5%	20	6,7%	86	28,8%	51	17,1%
Οργανισμοί	146	48,8%	30	10,0%	66	22,1%	57	19,1%
Επαγγελματίες σε υπηρεσίες υγείας	134	44,8%	28	9,4%	38	12,7%	99	33,1%
Κοινωνικές υπηρεσίες	151	50,5%	28	9,4%	30	10,0%	90	30,1%

Ένα υψηλό ποσοστό το 55,5% των ερωτηθέντων σημείωσε ότι οι εκπαιδευτικοί δίνουν μια θετική εικόνα για την αναπηρία, ενώ το 50,5% πιστεύει πως αυτό συμβαίνει από τις κοινωνικές υπηρεσίες. Σε αμέσως επόμενο υψηλό ποσοστό ακολουθούν οι οργανισμοί με 48,8%, καθώς και τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης με ένα ποσοστό της τάξεως του 48,5%. Παρακάτω, αρκετοί είναι εκείνοι που πιστεύουν ότι το Κράτος δίνει αρνητική εικόνα για την αναπηρία (24,4%), καθώς και οι πολιτικοί και τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης με ποσοστά 22,4% και 16,4% αντίστοιχα.

Στη συνέχεια, παρατηρείται ότι ένα σημαντικό ποσοστό 46,8% πιστεύει ότι οι πολιτικοί δεν δίνουν καμία απολύτως διάσταση για το θέμα της αναπηρίας. Επίσης, το ίδιο φαίνεται να πιστεύει ένα υψηλό ποσοστό (40,1%) ότι συμβαίνει με το Κράτος. Τέλος, το 33,1% του δείγματός μας απάντησε πως δεν γνωρίζει για το τι είδους εικόνα δίνουν οι επαγγελματίες σε υπηρεσίες υγείας για την αναπηρία. Ταυτόχρονα, το ίδιο ισχύει για ένα άλλο σημαντικό υψηλό ποσοστό 30,1% για τις κοινωνικές υπηρεσίες.

Πίνακας 16: Πιστεύετε ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση, όπως τα μη ανάπηρα άτομα; Αιτιολογείστε την απάντησή σας;

	Συχνότητα	%	Αθροιστικό %
Valid Δεν απαντήθηκε	22	7,3	7,3
Όχι, γιατί δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες	24	8,0	15,3
όχι, αλλά δεν δικαιολόγησαν την απάντησή τους	24	8,0	23,3
Όχι, γιατί δεν έχουν την ίδια απόδοση στην εργασία	9	3,0	26,3
Όχι, δεν έχουν, λόγω έλλειψης ενημέρωσης	10	3,3	29,7
ναι, για να αποκτήσουν περισσότερα προνόμια στον εργασιακό χ	10	3,3	33,0
Ναι, γιατί είναι υποχρέωσή μας	6	2,0	35,0
Ναι, γιατί έχουν περισσότερη ανάγκη	34	11,3	46,3
Ναι, αλλά δεν δικαιολόγησαν την απάντησή τους	19	6,3	52,7
Ναι, είναι ισάξια μέλη της κοινωνίας μας	70	23,3	76,0
Ναι, αλλά ανάλογα με τον βαθμό και το είδος της βλάβης	26	8,7	84,7
ναι, αλλά μόνο σε κατάλληλες για αυτούς θέσεις εργασίας	11	3,7	88,3
ναι, για να μην είναι κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα	35	11,7	100,0
Total	300	100,0	

Με μια ακόμη ερώτηση ανοιχτού τύπου ζητήσαμε από τους ερωτώμενους να μας απαντήσουν αν πιστεύουν ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση όπως τα μη «ανάπηρα» άτομα και να αιτιολογήσουν την απάντησή τους. Έτσι, το 66% του δείγματος μας απάντησε θετικά αφού ένα σημαντικό ποσοστό 23,3% θεωρεί τα άτομα με αναπηρία ισότιμα μέλη της κοινωνίας μας. Επίσης, πολλοί εμμένουν σε αυτήν την θέση καθώς υποστήριξαν ότι δεν πρέπει να είναι μια κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα (11,7%) και επειδή τα άτομα αυτά έχουν περισσότερες ανάγκες

(11,3%). Αντίθετα, ένα ποσοστό 34% υποστήριξε ότι τα άτομα με αναπηρία δεν πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση. Πολλοί δικαιολόγησαν την άποψη τους, λέγοντας ότι δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους μη «ανάπηρους» (8%). Στο ίδιο ποσοστό συγκαταλέγονται και εκείνοι που απάντησαν αρνητικά αλλά δυσκολεύονταν να δικαιολογήσουν την θέση τους, ίσως επειδή σκέφτηκαν με παρορμητικότητα, προκατάληψη ή και εγωισμό. Τέλος, ένα ποσοστό του 7,3% δεν απάντησε καθόλου στη συγκεκριμένη ερώτηση, επειδή τους ήταν δύσκολο να εκφραστούν ή επειδή οι ανοιχτές ερωτήσεις φάνηκε να είναι κουραστικές και χρονοβόρες για αυτούς.

6.4.Πίνακες, που αφορούν στην παρουσία ατόμων με αναπηρία στην επιχείρηση και στην γνώση των προγραμμάτων της Πολιτείας για την πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία σε μια επιχείρηση.

Πίνακας 17: Είχατε ή έχετε κάποιο υπάλληλο με αναπηρία, που να εργάζεται στην επιχείρησή σας;

		Συχνότητα	%	Ισχύον %
Valid	Όχι	242	80,7	81,2
	Ναι'	56	18,7	18,8
	Total	298	99,3	100,0
Missing System		2	,7	
Total		300	100,0	

Παραπάνω διερευνήθηκε κατά πόσο η εκάστοτε επιχείρηση απασχολούσε κατά το παρελθόν ή απασχολεί στην παρούσα φάση κάποιο άτομο με αναπηρία. Έτσι, σαν αποτέλεσμα αποδεικνύεται ότι ένα υψηλό ποσοστό, το 81% δηλαδή των επιχειρήσεων δεν απασχόλησε ποτέ ή δεν απασχολεί τώρα ένα άτομο με αναπηρία και μόλις το 19% αυτών, έχουν προσλάβει κάποιο.

Πίνακας 17α: Είχατε ή έχετε κάποιο υπάλληλο με αναπηρία, που να εργάζεται στην επιχείρησή, αν ναι με ποιο τρόπο έγινε η πρόσληψη;

		Είχατε ή έχετε κάποιο υπάλληλο με αναπηρία που να εργάζεται στην επιχείρησή;	
		Ναι	
		Πλήθος	% ανά στήλη
Αν ναι, με ποιο τρόπο έγινε η πρόσληψη;	Μέσω συγγενικού περιβάλλοντος	19	34,5%
	Μέσω αγγελίας	10	18,2%
	Μέσω ΟΑΕΔ	22	40,0%
	Τυχαία	4	7,3%

Στην ίδια ερώτηση παρουσιάζονται οι τρόποι με τους οποίους προσέλαβαν τα άτομα με αναπηρία, οι εργοδότες. Ένα υψηλό ποσοστό από αυτούς (40%) δήλωσαν λοιπόν, ότι προσέλαβαν κάποιο άτομο με αναπηρία στην επιχείρησή τους μέσω ενός επιδοτούμενου προγράμματος του Ο.Α.Ε.Δ. Επίσης, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (34,5%) των εργοδοτών προσέλαβε κάποιο άτομο με αναπηρία λόγω του ότι αποτελούσε μέλος του συγγενικού του περιβάλλοντος και αμέσως μετά, με ποσοστό (18,2%) μέσω κάποιας αγγελίας. Τέλος, ένα χαμηλό ποσοστό (7,3%) των εργοδοτών προχώρησε σε τυχαία πρόσληψη.

Πίνακας 17β: Είχατε ή έχετε κάποιο υπάλληλο με αναπηρία που να εργάζεται στην επιχείρησή σας, αν όχι, αναφερθείτε στο λόγο.

		Είχατε ή έχετε κάποιο υπάλληλο με αναπηρία που να εργάζεται στην επιχείρησή σας;	
		Όχι	
		Πλήθος	% ανά στήλη
Αν όχι, αναφερθείτε στους λόγους .	Δεν έτυχε	173	72,7%
	δεν προτιμήθηκε	11	4,6%
	Λόγω δύσκολης πρόσβασης	6	2,5%
	Λόγω φύσης της εργασίας	48	20,2%

Στο παραπάνω γράφημα φαίνεται οι λόγοι των εργοδοτών, που δεν προχώρησαν σε μια πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία στην επιχείρησή τους. Ένας κύριος λόγος που ανέφεραν είναι ότι δεν έτυχε απλά να τους ζητήσει κάποιο άτομο με αναπηρίες την πρόσληψή του με ποσοστό 72,7%. Επιπλέον, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό 20,2% δήλωσε ότι δεν θέλησε να προσλάβει ένα άτομο με αναπηρία λόγω της φύσης της εργασίας τους. Από την άλλη, το 4,6% απάντησε ότι απλά δεν προτιμήθηκε για εκείνη την συγκεκριμένη θέση που αναζητούσαν υπάλληλο. Τέλος, ένα χαμηλό ποσοστό 2,5% ανέφερε ότι δεν προσέλαβε ένα άτομο με αναπηρία λόγω της δύσκολης κτιριακής πρόσβασης κάτι το οποίο μπορεί να υποδεικνύει ότι «αναπηρία» για αυτούς, θεωρείται μόνο η σωματική.

Πίνακας 18: Στην περίπτωση, που υπάρχει ένα άτομο με αναπηρία στην επιχείρησή σας, αναφέρετε σε ποιο τμήμα εργάζεται.

		Συχνότητα	%	Ισχύον %
Valid	Διευθυντική θέση	4	1,3	7,0
	Υπάλληλος γραφείου	37	12,3	64,9
	Έμποροι πωλητές	3	1,0	5,3
	Τεχνίτες εργάτες	11	3,7	19,3
	Μάγειρα, καθαρίστρια	2	,7	3,5
	Total	57	19,0	100,0
Missing	System	243	81,0	

		Συχνότητα	%	Ισχύον %
Valid	Διευθυντική θέση	4	1,3	7,0
	Υπάλληλος γραφείου	37	12,3	64,9
	Έμποροι πωλητές	3	1,0	5,3
	Τεχνίτες εργάτες	11	3,7	19,3
	Μάγειρα, καθαρίστρια	2	,7	3,5
	Total	57	19,0	100,0
Missing	System	243	81,0	
Total		300	100,0	

Στον παραπάνω πίνακα, φαίνεται και πάλι ότι από το δείγμα των 300 επιχειρήσεων, που συμμετείχαν στην έρευνα μας, οι 57 είχαν ή έχουν κάποιο υπάλληλο με αναπηρία. Ο αριθμός αυτός αποτελεί το 19% των ερωτηθέντων. Από το ποσοστό αυτό οι 37 ερωτηθέντες, δηλαδή περίπου 64,9% των απασχολούμενων ΑμεΑ (αντιστοιχεί στο 12,3% του συνολικού δείγματος), απασχολούσαν ΑμεΑ σε θέση γραφείου. Επίσης, παρατηρούμε ότι το 19,3% εργάζονται ως τεχνίτες ή εργάτες.

Πίνακας 19: Ποια προβλήματα νομίζετε ότι θα αντιμετώπιζε ένα άτομο με αναπηρία στην συγκεκριμένη επιχείρηση;

		Πλήθος	% ανά στήλη
Κανένα πρόβλημα	Όχι	222	74,5%
	Ναι	76	25,5%
Ατύχημα	Όχι	245	81,9%
	Ναι	54	18,1%
Ανάρμοστη συμπεριφορά	Όχι	287	96,0%
	Ναι	12	4,0%
Μη αποδοχή από πελάτη	Όχι	227	76,2%
	Ναι	71	23,8%
Δύσκολη φύση εργασίας	Όχι	139	46,5%
	Ναι	160	53,5%
Ανάγκη επιτήρησης	Όχι	260	87,0%
	Ναι	39	13,0%
Δυσκολία στην πρόσβαση	Όχι	272	91,0%
	Ναι	27	9,0%
μη αποδοχή από συνάδερφο	Όχι	288	96,3%
	Ναι	11	3,7%

Από τον παραπάνω πίνακα, είναι ξεκάθαρο στην συντριπτική πλειοψηφία των εργοδοτών, ότι δεν θεωρούν πως ένα ΑμεΑ θα αντιμετώπιζε πρόβλημα ανάρμοστης συμπεριφοράς ή αποδοχής από συναδέλφους. Το ίδιο ισχύει για τις δυσκολίες στην πρόσβαση και της ανάγκης για επιτήρηση. Το 81,9% θεωρεί ότι δεν υπάρχει κίνδυνος ατυχήματος και το 76,2% θεωρεί ότι δεν θα υπήρχε περίπτωση μη αποδοχής από πελάτη. Αντίθετα, παρατηρούμε ότι το 53,5% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι θα υπήρχε πρόβλημα λόγω της φύσης της εργασίας και μόνο 25,5 % πιστεύει πως δεν θα αντιμετώπιζε κανένα πρόβλημα το ΑμεΑ στην επιχείρησή του, με το υψηλό ποσοστό του 74,5% να θεωρεί το αντίθετο, γεγονός που δείχνει την στάση των εργοδοτών σε ότι αφορά στην παρουσία των ατόμων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας.

20) Γνωρίζετε ότι υπάρχουν επιδοτούμενα προγράμματα;

	Συχνότητα		Αθροιστική σχετική συχνότητα
	Συχνότητα	Συχνότητα	
Όχι	86	28,7	28,7
Ναι	214	71,3	100,0
Σύνολο	300	100,0	

Το 71,3 % των επιχειρήσεων γνωρίζει την ύπαρξη των επιδοτούμενων προγραμμάτων, ενώ το 28,7 % δεν γνωρίζει κανένα πρόγραμμα. Συμπερασματικά λοιπόν, η ενημέρωση των εργοδοτών σχετικά με τα υπάρχοντα προγράμματα, δεν αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα πρόσληψης των ΑμεΑ.

Πίνακας 20α.:Θα ενδιαφερόσασταν να συμμετάσχει η επιχείρησή σας σε ένα επιδοτούμενο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για άτομα με αναπηρία;

		Γνωρίζετε ότι υπάρχουν επιδοτούμενα προγράμματα για άτομα με αναπηρία			
		Όχι		Ναι	
		Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη
Θα ενδιαφερόσασταν να συμμετάσχει η επιχείρησή σας σε ένα επιδοτούμενο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για άτομα με αναπηρία	Καθόλου	14	16,5%	49	22,9%
	Ελάχιστα	23	27,1%	43	20,1%
	Μέτρια	20	23,5%	38	17,8%
	Αρκετά	22	25,9%	58	27,1%
	Πολύ	6	7,1%	26	12,1%

Όσοι δεν γνωρίζουν ότι υπάρχουν επιδοτούμενα προγράμματα δείχνουν να ενδιαφέρονται από «ελάχιστα» έως και «αρκετά» (75,5%), ενώ λίγοι ενδιαφέρονται πολύ στο να συμμετάσχουν σε κάποιο από αυτά (7,1%). Σε εκείνους, που γνωρίζουν την ύπαρξη επιδοτούμενων προγραμμάτων, τα ποσοστά είναι μοιρασμένα με μέγιστο το 27,1%, που δείχνει ότι ενδιαφέρονται αρκετά.

Πίνακας 20β.: Αναφέρετε ποια ειδικά προγράμματα γνωρίζετε.

		Γνωρίζετε ότι υπάρχουν επιδοτούμενα προγράμματα για άτομα με αναπηρία	
		Ναι	
		Πλήθος	% ανά στήλη
Αναφέρετε ποια ειδικά προγράμματα γνωρίζετε	κανένα	155	75,2%
	Δια βίου εκπαίδευσης	3	1,5%
	ΟΑΕΔ 2643	48	23,3%

Φαίνεται ξεκάθαρα στο παραπάνω γράφημα ότι δεν υπάρχει σωστή ενημέρωση στους εργοδότες σχετικά με τα επιδοτούμενα προγράμματα, αφού όσοι απάντησαν ότι γνωρίζουν την ύπαρξη τους, δεν γνωρίζουν κανένα συγκεκριμένο κατά 75%. Το 23,3% γνώριζε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ και ελάχιστοι ήξεραν το πρόγραμμα δια βίου εκπαίδευσης.

Πίνακας 20γ.: Από που πήρατε τις πληροφορίες;

		Πλήθος	% ανά στήλη
Οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον	Όχι	229	82,4%
	Ναι	49	17,6%
Δημόσια υπηρεσία	Όχι	244	87,1%
	Ναι	36	12,9%
Εφημερίδες	Όχι	229	81,5%
	Ναι	52	18,5%
Τηλεόραση/ραδιόφωνο	Όχι	224	80,0%
	Ναι	56	20,0%
Διαδίκτυο	Όχι	226	80,4%
	Ναι	55	19,6%
εμπειρία από προηγούμενο εργασιακό χώρο	Όχι	270	96,1%
	Ναι	11	3,9%

Παρατηρούμε, ότι οι εργοδότες έχουν αντλήσει πληροφορίες κυρίως από τα ΜΜΕ, ενώ ελάχιστοι είχαν εμπειρία από προηγούμενο εργασιακό χώρο (3,9%). Οι περισσότεροι έχουν πάρει τις πληροφορίες από την τηλεόραση (20%) και το διαδίκτυο (19,6%), ενώ σε ποσοστό ακολουθούν οι εφημερίδες (18,5%) και το οικογενειακό ή φιλικό περιβάλλον (17,6%). Από τις δημόσιες υπηρεσίες έχουν ενημερωθεί σχετικά λίγοι (12,9%).

Πίνακας 21:Τι πλεονεκτήματα κατά την γνώμη σας, πιστεύετε ότι μπορεί να έχει η επιχείρησή σας από την συμμετοχή της σε ένα τέτοιο πρόγραμμα;

		Πλήθος	% ανά στήλη
Οικονομικά οφέλη	Όχι	266	88,7%
	Ναι	34	11,3%
Κοινωνικά οφέλη	Όχι	162	54,00%
	Ναι	138	46,0%
Συναισθηματικά οφέλη	Όχι	159	53,0%
	Ναι	141	47,0%
Κανένα	Όχι	228	76,0%
	Ναι	72	24,0%

Από το παραπάνω γράφημα φαίνεται πως το 47% των εργοδοτών πιστεύει πως η επιχείρηση του θα έχει περισσότερο συναισθηματικά οφέλη, παρά οικονομικά, όπου το ποσοστό ανέρχεται στο 11%. Το 46% πιστεύει πως θα είχε κοινωνικά οφέλη και μόνο το 24% δεν πιστεύει πως θα επωφελούνταν σε κάτι, εάν συμμετείχε η επιχείρηση σε επιδοτούμενο πρόγραμμα. Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να υπογραμμιστεί πως τα ψυχικά - ανθρωπιστικά οφέλη, η ικανοποίηση δηλαδή των ανθρώπων που έχουν στην επιχείρησή τους ΑμεΑ, βρίσκονται σε μεγαλύτερο ποσοστό από τα οικονομικά

6.5. Στάσεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών απέναντι στους ανάπηρους.

Πίνακας 22: Θεωρείτε ότι ένα άτομο με αναπηρία μπορεί να ανταπεξέλθει ικανοποιητικά στα εργασιακά του καθήκοντα;(απαντήστε στην κάθε κατηγορία ξεχωριστά)

	Καθόλου		Λίγο ικανοποιητικά		Ικανοποιητικά		Αρκετά ικανοποιητικά		Πολύ	
	Πλήθος	Row N %	Πλήθος	Row N %	Πλήθος	Row N %	Πλήθος	Row N %	Πλήθος	Row N %
Ανάλογα με το είδος της βλάβης	14	4,7%	34	11,4%	135	45,2%	74	24,7%	42	14,0%
Με το βαθμό της βλάβης	13	4,3%	60	20,1%	124	41,5%	72	24,1%	30	10,0%
Με την εργασιακή θέση	7	2,3%	26	8,7%	105	35,1%	89	29,8%	72	24,1%

Στον συγκεκριμένο πίνακα, οι ερωτηθέντες φαίνεται να πιστεύουν πως ανάλογα με το είδος, τον βαθμό της βλάβης, καθώς και την εργασιακή θέση, που θα τοποθετηθεί το άτομο με αναπηρίες, να μπορεί να εργαστεί ικανοποιητικά με ποσοστά 45,2%, 41,5% και 35,1% αντίστοιχα. Γενικότερα, προκύπτει πως οι εργοδότες πιστεύουν πως τα άτομα με αναπηρίες μπορούν να εργαστούν από ικανοποιητικά έως πολύ ικανοποιητικά ανάλογα με τα παραπάνω.

Πίνακας 23: Πόσο σημαντικά θεωρείτε τα παρακάτω προσόντα και ικανότητες για να προσφέρετε εργασία σε άτομα με αναπηρία;

	Καθόλου σημαντικό		Ελάχιστα σημαντικό		Σημαντικό		Αρκετά σημαντικό		Πολύ σημαντικό	
	Πλήθος	Row N %	Πλήθος	Row N %	Πλήθος	Row N %	Πλήθος	Row N %	Πλήθος	Row N %
Να αποδίδει στην εργασία	0	,0%	9	3,0%	77	25,7%	114	38,0%	100	33,3%
Να μπορεί να μαθαίνει νέες δεξιότητες	11	3,7%	22	7,3%	83	27,7%	103	34,3%	81	27,0%
Να είναι εμφανίσιμος	96	32,0%	102	34,0%	63	21,0%	22	7,3%	17	5,7%
Να είναι συνεργάσιμος	2	,7%	4	1,3%	55	18,3%	102	34,0%	137	45,7%
Να μην έχει ανάγκη από περαιτέρω επιτήρηση	7	2,3%	18	6,0%	88	29,3%	85	28,3%	102	34,0%
Να δουλεύει με την ίδια ταχύτητα με τους άλλους εργαζόμενους	16	5,3%	74	24,7%	106	35,3%	62	20,7%	42	14,0%
Να έχει θέληση για εργασία	0	,0%	2	,7%	35	11,7%	99	33,0%	164	54,7%
Να τηρεί τυπικά το ωράριο εργασίας	7	2,3%	22	7,3%	75	25,0%	94	31,3%	102	34,0%
Να έχει την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα εργασίας του	11	3,7%	39	13,0%	78	26,0%	75	25,0%	97	32,3%
Να μην είναι εμφανής η βλάβη	79	26,3%	99	33,0%	50	16,7%	37	12,3%	35	11,7%
Να είναι συνεπής στις εργασιακές του υποχρεώσεις	1	,3%	15	5,0%	46	15,3%	100	33,3%	138	46,00%

Παρατηρώντας τον πίνακα, βλέπουμε αρχικά, ότι οι εργοδότες θεωρούν ασήμαντο ή ελάχιστα σημαντικό προσόν την εξωτερική εμφάνιση. Οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι σημαντικό προσόν είναι η ταχύτητα του εργαζόμενου με ποσοστό 35,3%. Αρκετά έως πολύ σημαντικά προσόντα θεωρούνται η απόδοση στην εργασία, η ικανότητα μάθησης νέων δεξιοτήτων, να μην υπάρχει ανάγκη από περαιτέρω επιτήρηση, καθώς και η τήρηση του ωραρίου εργασίας. Πολύ σημαντικό προσόν θεωρείται η εκπαίδευση στον τομέα εργασίας με ποσοστό 32,3%, ενώ με το ίδιο υψηλά ποσοστά παρατηρούμε πως προκύπτει η ικανότητα συνεργασίας (45,7%), η συνέπεια στις υποχρεώσεις της εργασίας (46%) και η θέληση για εργασία (54,7%).

Πίνακας 24: Για την πρόσληψη ενός ατόμου, πόσο σημαντικά θεωρείτε τα παρακάτω;(απαντήστε στην κάθε κατηγορία ξεχωριστά).

	Καθόλου σημαντικό		Ελάχιστα σημαντικό		Σημαντικό		Αρκετά σημαντικό		Πολύ σημαντικό	
	Πλήθος	Row	Πλήθος	Row	Πλήθος	Row	Πλήθος	Row	Πλήθος	Row
		N %		N %		N %		N %		N %
Να έχετε παροχές από την κυβέρνηση	59	19,7 %	91	30,3%	72	24,0 %	42	14,0%	36	12,0%
Να γνωρίζετε προσωπικά την οικογένειά του	149	49,7 %	82	27,3%	42	14,0 %	19	6,3%	8	2,7%
Να μην απαιτούνται αλλαγές ως προς την υποδομή του εργασιακού χώρου	25	8,3%	45	15,0%	74	24,7 %	70	23,3%	86	28,7%
Να υπάρχει μία υπηρεσία που να μπορείτε να απευθύνεστε για κάθε σας πρόβλημα	55	18,3 %	42	14,0%	82	27,3 %	57	19,0%	64	21,3%
Το είδος/ βαθμός της βλάβης	18	6,0%	34	11,3%	76	25,3 %	78	26,0%	94	31,3%
Το μορφωτικό του επίπεδο	21	7,0%	56	18,7%	97	32,3 %	56	18,7%	70	23,3%

Η απαίτηση αλλαγών στην υποδομή του χώρου θεωρείται από τους εργοδότες σημαντική έως πολύ σημαντική για την πρόσληψη ενός ατόμου με συνολικό ποσοστό 76,7%. Επίσης, το 82,6% πιστεύει ότι είναι σημαντικό έως πολύ σημαντικό κριτήριο για την πρόσληψη το είδος και ο βαθμός της βλάβης του ΑμεΑ. Αντίθετα, ανάλογο ποσοστό των ερωτηθέντων δεν θεωρεί σημαντική για την πρόσληψη μία προσωπική γνωριμία με την οικογένεια. Είναι σημαντικό, σύμφωνα με το 74,3% των ερωτηθέντων το

μορφωτικό επίπεδο του ατόμου, όπως και το να υπάρχει μία υπηρεσία για να μπορούν οι εργοδότες να απευθύνονται για κάθε πρόβλημα. Ωστόσο, άξιο αναφοράς είναι οι μικρές ποσοστιαίες διαφορές στη γνώμη των εργοδοτών σχετικά με τις κυβερνητικές παροχές. Το 50% των ερωτηθέντων θεωρεί καθόλου έως ελάχιστα σημαντικές τις παροχές της κυβέρνησης, ενώ το υπόλοιπο 50% τις θεωρεί σημαντικές έως πολύ σημαντικές.

6.6.ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ- ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

Στην συνέχεια, παρατίθενται πίνακες συσχετίσεων που προκύπτουν ανάμεσα σε μεταβλητές. Οι συγκεκριμένες μεταβλητές έχουν συγκριθεί μεταξύ τους, προκειμένου να εξακριβώσουμε αν προκύπτει στατιστική σημαντικότητα. Έτσι, παρουσιάζονται αυτές που είναι στατιστικά σημαντικές αλλά και συσχετίσεις, που θεωρούμε ότι δίνουν εικόνα σχετικά με την έρευνα.

Πίνακας 25

		Πόσα άτομα απασχολούνται στην συγκεκριμένη επιχείρηση							
		10-20 άτομα		21-30 άτομα		31-40 άτομα		51 +	
		Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη
Είχατε ή έχετε κάποιον υπάλληλο με αναπηρία που να εργάζεται στην επιχείρηση	Όχι	159	85,5%	39	78,0%	17	60,7%	27	79,4%
	Ναι	27	14,5%	11	22,0%	11	39,3%	7	20,6%

Οι επιχειρήσεις που απασχόλησαν ή απασχολούν ΑμεΑ φαίνεται ότι είναι αυτές που έχουν προσωπικό 31 – 40 άτομα με ποσοστό που αγγίζει το 40%. Επίσης, βλέπουμε ξεκάθαρα ότι οι επιχειρήσεις 10 – 20 εργαζομένων δεν απασχόλησαν ή απασχολούν ΑμεΑ (85,5%). Παρατηρούμε ότι η μία στις πέντε επιχειρήσεις 21 – 30 και 51+ ατόμων, έχει απασχολήσει στο παρελθόν ή απασχολεί τώρα κάποιο άτομο με αναπηρία.

Πίνακας 26

		Είχατε ή έχετε κάποιο υπάλληλο με αναπηρία που να εργάζεται στην επιχείρηση			
		Όχι		Ναι	
		Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη
Κανένα πρόβλημα	Όχι	198	82,5%	22	39,3%
	Ναι	42	17,5%	34	60,7%
Ατύχημα	Όχι	190	78,8%	53	94,6%
	Ναι	51	21,2%	3	5,4%
Ανάρμοστη συμπεριφορά	Όχι	230	95,4%	55	98,2%
	Ναι	11	4,6%	1	1,8%
Μη αποδοχή από πελάτη	Όχι	173	72,1%	52	92,9%
	Ναι	67	27,9%	4	7,1%

Στατιστικά σημαντική σχέση του αν είχαν κάποιο υπάλληλο στην επιχείρηση έχουμε με τις απαντήσεις κανένα πρόβλημα, ατύχημα και μη αποδοχής από πελάτη. Τα p values είναι αντίστοιχα <0.001, 0.006 και <0.001. Βλέπουμε και από τον πίνακα ότι όσοι έχουν συνεργαστεί με ανάπηρο άτομο κατά 60,7% δηλώνουν ότι δεν αντιμετώπισαν κανένα πρόβλημα. Ενώ όσοι δεν έχουν εμπειρία ανάπηρου ατόμου κατά 17,5% πιστεύουν ότι δεν θα προκύψει κανένα πρόβλημα. Τα ποσοστά αντίστοιχα για ύπαρξη ατυχήματος είναι 5,4% έναντι 21,2% και για μη αποδοχή από πελάτη από 7,1% πάμε στο 27,9%

Πίνακας 27

		Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση				
		Ιδιοκτήτης εργοδότης	Διευθυντής	Προϊστάμενος	Σύνολο	
ΦΥΛΟ	Άνδρας	Πλήθος	68	71	30	169
		% εντός Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση	64,2%	64,5%	35,7%	56,3%
	Γυναίκα	Πλήθος	38	39	54	131
		% εντός Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση	35,8%	35,5%	64,3%	43,7%
Σύνολο		Πλήθος	106	110	84300	

Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των προϊσταμένων είναι γυναίκες ενώ οι ιδιοκτήτες και οι διευθυντές είναι ως επί το πλείστον άνδρες. Οι διαφορές αυτές είναι στατιστικά σημαντικές ($\chi^2=20,167$, p value<0.001).

Πίνακας 28

		ΦΥΛΟ				p value
		Άνδρας		Γυναίκα		
		Πλήθος	% στήλης	Πλήθος	% στήλης	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Όχι	99	58,6%	81	61,8%	p=0,568
	Ναι	70	41,4%	50	38,2%	
ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	Όχι	82	48,5%	43	32,8%	p=0,006*
	Ναι	87	51,5%	88	67,2%	
ΓΝΩΣΕΙΣ	Όχι	55	32,5%	41	31,3%	p=0,818
	Ναι	114	67,5%	90	68,7%	
ΕΜΦΑΝΙΣΗ	Όχι	135	79,9%	94	71,8%	p=0,101
	Ναι	34	20,1%	37	28,2%	
ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΓΝΩΡΙΜΙΑ	Όχι	145	85,8%	112	85,5%	p=0,941
	Ναι	24	14,2%	19	14,5%	
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚ ΟΣ	Όχι	106	62,7%	66	50,4%	P=0,032*
	Ναι	63	37,3%	65	49,6%	
ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΝΩΤΕΡΩ	Όχι	166	98,2%	121	92,4%	P=0,013*
	Ναι	3	1,8%	10	7,6%	
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤ Α	Όχι	155	91,7%	118	90,1%	P=0,623
	Ναι	14	8,3%	13	9,9%	
ΜΕΣΟΝ	Όχι	162	95,9%	129	98,5%	P=0,188 ^a

Στατιστικά σημαντική σχέση υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά τα κριτήρια επιλογής του προσωπικού στην προϋπηρεσία, στον επικοινωνιακό χαρακτήρα του ατόμου και στον συνδυασμό των χαρακτηριστικών. Και στα τρία χαρακτηριστικά αυτά φαίνεται οι γυναίκες να δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα από τους άνδρες.

Πίνακας 29

		ΜΟΡΦΩΣΗ					Σύνολο	
		Απόφοιτος Δημοτικού	Απόφοιτος Γυμνασίου	Απόφοιτος Λυκείου	Απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	Κάτοχος Μεταπτυχ. τίτλου		
Τι θ ε ω ρ ε ί τ ε «	Δεν απαντήθηκε	Πλήθος	1	3	14	8	2	28
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	16,7%	17,6%	11,5%	6,0%	9,1%	9,3%
»	Δεν θεωρώ τίποτα αναπηρία	Πλήθος	0	0	7	2	0	9
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	,0%	,0%	5,7%	1,5%	,0%	3,0%
α ν α π η ρ ί α »	Σωματικά και πνευματικά και αισθητηριακά προβλήματα	Πλήθος	3	2	18	35	7	65
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	50,0%	11,8%	14,8%	26,3%	31,8%	21,7%
»	Αναπηρία στο μυαλό των ατόμων	Πλήθος	0	0	1	2	1	4
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	,0%	,0%	,8%	1,5%	4,5%	1,3%
»	Σωματικά προβλήματα	Πλήθος	1	3	19	12	2	37
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	16,7%	17,6%	15,6%	9,0%	9,1%	12,3%
»	Νοητικά προβλήματα	Πλήθος	0	0	6	10	0	16
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	,0%	,0%	4,9%	7,5%	,0%	5,3%
»	Αισθητηριακά προβλήματα	Πλήθος	1	0	2	3	0	6
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	16,7%	,0%	1,6%	2,3%	,0%	2,0%
»	Ανικανότητα εκτέλεσης κάποιου έργου	Πλήθος	0	1	5	19	0	25
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	,0%	5,9%	4,1%	14,3%	,0%	8,3%
»	Δυσκολία στην καθημερινότητα του ατόμου	Πλήθος	0	2	14	11	0	27
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	,0%	11,8%	11,5%	8,3%	,0%	9,0%
»	Ένα άτομο κοινωνικά αποκλεισμένο	Πλήθος	0	1	2	4	1	8
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	,0%	5,9%	1,6%	3,0%	4,5%	2,7%
»	Ανικανότητα αυτοεξυπηρέτησης	Πλήθος	0	2	12	10	3	27
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	,0%	11,8%	9,8%	7,5%	13,6%	9,0%
»	Άτομα που έχουν ειδικές ανάγκες και ικανότητες - διαφορετικότητα	Πλήθος	0	2	12	12	4	30
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	,0%	11,8%	9,8%	9,0%	18,2%	10,0%
»	Πρόβλημα υγείας, εκ γενετής ή επίκτητο, εμφανές ή όχι	Πλήθος	0	1	10	5	2	18
		% εντός ΜΟΡΦΩΣΗ	,0%	5,9%	8,2%	3,8%	9,1%	6,0%
Σύνολο	Πλήθος	6	17	122	133	22	300	

Παραπάνω εξετάζεται το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων που έλαβαν μέρος στην έρευνα μας σε σχέση με τον ορισμό που δίνουν για την αναπηρία. Όπως ήδη γνωρίζουμε από προηγούμενο πίνακα (βλ. πίνακα 10) η επικρατούσα απάντηση στον ορισμό που δίνουν οι ερωτώμενοι για την αναπηρία είναι «τα σωματικά και πνευματικά και αισθητηριακά προβλήματα» με ποσοστό 21,7%. Στο ερώτημα φαίνεται να έδωσαν την συγκεκριμένη απάντηση ένα υψηλό ποσοστό (50%) ατόμων που έχουν

αποφοιτήσει από το δημοτικό. Παράλληλα, την αμέσως επόμενη απάντηση σε υψηλό ποσοστό (12,3%) που είναι τα «σωματικά προβλήματα» έδωσαν απόφοιτοι Γυμνασίου με ποσοστό 17,6%. Τέλος, υψηλό ποσοστό ατόμων που κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο (18,2%) ανέφερε την απάντηση «άτομα με ειδικές ανάγκες και ικανότητες-διαφορετικότητα» για το τι θεωρεί αναπηρία.

Πίνακας 30

		ΕΠΑΦΗ_ΜΕ_ΑΝΑΠΗΡΟ			
			Ναι, τουλάχιστον μία περίπτωση	Σύνολο	
			Ποτέ		
Πιστεύετε ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση, όπως τα "μη ανάπηρα" άτομα; Αιτιολογείστε την απάντησή σας.	Δεν απαντήθηκε	Πλήθος	4	18	22
		% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	7,3%	7,4%	7,4%
	Όχι, γιατί δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες	Πλήθος	7	17	24
		% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	12,7%	7,0%	8,0%
	όχι, αλλά δεν δικαιολόγησαν την απάντησή τους	Πλήθος	4	19	23
		% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	7,3%	7,8%	7,7%
	Όχι, γιατί δεν έχουν την ίδια απόδοση στην εργασία	Πλήθος	1	8	9
		% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	1,8%	3,3%	3,0%
	Όχι, δεν έχουν, λόγω έλλειψης ενημέρωσης	Πλήθος	3	7	10
		% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	5,5%	2,9%	3,3%
	ναι, για να αποκτήσουν περισσότερα προνόμια στον εργασιακό χώρο	Πλήθος	0	10	10
		% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	,0%	4,1%	3,3%
	Ναι, γιατί είναι υποχρέωσή μας	Πλήθος	0	6	6
		% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	,0%	2,5%	2,0%
	Ναι, γιατί έχουν περισσότερη ανάγκη	Πλήθος	4	30	34
		% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	7,3%	12,3%	11,4%
Ναι, αλλά δεν δικαιολόγησαν την απάντησή τους	Πλήθος	5	14	19	
	% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	9,1%	5,7%	6,4%	
Ναι, είναι ισάξια μέλη της κοινωνίας μας	Πλήθος	10	60	70	
	% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	18,2%	24,6%	23,4%	
Ναι, αλλά ανάλογα με τον βαθμό και το είδος της βλάβης	Πλήθος	10	16	26	
	% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	18,2%	6,6%	8,7%	
ναι, αλλά μόνο σε κατάλληλες για αυτούς θέσεις εργασίας	Πλήθος	4	7	11	
	% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	7,3%	2,9%	3,7%	

	ναι, για να μην είναι κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα	Πλήθος	3	32	35
		% εντός ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ	5,5%	12,1%	11,7%
Σύνολο		Πλήθος	55	244	299

Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται αν η επαφή με ένα ανάπηρο άτομο επηρεάζει τη θέση των ατόμων να πιστεύουν ή όχι ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση με τους μη «ανάπηρους» και για ποιο λόγο. Ένα αρκετά υψηλό ποσοστό (12,7%) ατόμων που δεν είχαν ποτέ επαφή με ανάπηρο άτομο ή είχαν τουλάχιστον μια περίπτωση (7%) απάντησαν αρνητικά στο παραπάνω και το δικαιολόγησαν, αναφέροντας ότι δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες.

Αντίθετα, άτομα που είχαν επαφή με ένα ανάπηρο άτομο έστω και μια φορά με ποσοστό 24,6% απάντησαν θετικά γιατί κατά την γνώμη τους, είναι ισάξια μέλη της κοινωνίας μας. Το ίδιο ισχύει για ένα άλλο υψηλό ποσοστό ερωτηθέντων (12,3%) οι οποίοι ανέφεραν ότι συμφωνούν γιατί τα ανάπηρα άτομα έχουν περισσότερη ανάγκη. Τέλος, το 12,1% κάποιων άλλων που είχαν ή έχουν επαφή με ανάπηρο απάντησαν θετικά στην ερώτηση καθώς τόνισαν ότι δεν θα πρέπει να θεωρείται κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα.

Πίνακας 31

		ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ			
		Ποτέ		Ναι, τουλάχιστον μία περίπτωση	
		Πλήθος	% στήλης	Πλήθος	% στήλης
Πιστεύετε ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση, όπως τα «μη ανάπηρα άτομα»;	Δεν πιστεύω	15	34,1%	51	27,3%
	Ναι, το πιστεύω	29	65,9%	136	72,7%

Παραπάνω, φαίνεται αν η επαφή με ένα ανάπηρο άτομο επηρεάζει τη θέση των ατόμων να πιστεύουν ή όχι ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση με τους μη «ανάπηρους». Το 34,1% των ατόμων που δεν είχαν ποτέ επαφή με έναν ανάπηρο άνθρωπο υποστήριξαν ότι δεν πιστεύουν ότι πρέπει να υπάρχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση σε αντίθεση με το υπόλοιπο 65,9% εκείνων πάλι, που δεν είχαν μια τέτοια επαφή που ανέφεραν ότι συμφωνούν να υπάρχουν τέτοιου είδους ανθρώπινα δικαιώματα. Παράλληλα, το 27,3% του δείγματος μας που είχε έστω και μια φορά επαφή με ένα ανάπηρο άτομο δεν συμφωνεί στην ερώτηση ενώ, το 72,7% αυτών που πάλι, είχαν επαφή με ανάπηρο ως εκ τούτου συμφωνούν.

Πίνακας 32

		ΕΠΑΦΗ_ΜΕ_ΑΝΑΠΗΡΟ				p value
		Ποτέ		Ναί, τουλάχιστον μία περίπτωση		
		Πλήθος	% στήλης	Πλήθος	% στήλης	
Κανένα πρόβλημα	Όχι	49	89,1%	173	71,5%	,007*
	Ναι	6	10,9%	69	28,5%	
Ατύχημα	Όχι	42	76,4%	202	83,1%	,240
	Ναι	13	23,6%	41	16,9%	
Ανάρμοστη συμπεριφορά	Όχι	53	96,4%	233	95,9%	,870
	Ναι	2	3,6%	10	4,1%	
Μη αποδοχή από πελάτη	Όχι	39	70,9%	187	77,3%	,318
	Ναι	16	29,1%	55	22,7%	
Δύσκολη φύση εργασίας	Όχι	17	30,9%	121	49,8%	,011*
	Ναι	38	69,1%	122	50,2%	
Ανάγκη επιτήρησης	Όχι	47	85,5%	212	87,2%	,723
	Ναι	8	14,5%	31	12,8%	
Δυσκολία στην πρόσβαση	Όχι	47	85,5%	224	92,2%	,117
	Ναι	8	14,5%	19	7,8%	
μη αποδοχή από συνάδερφο	Όχι	51	92,7%	236	97,1%	,119

Στον συγκεκριμένο πίνακα γίνεται εμφανής η εντύπωση όλων όσων δεν είχαν ποτέ επαφή με ανάπηρα άτομα σχετικά με τα προβλήματα που θα αντιμετώπιζαν στην εργασία τους. Σχεδόν το 90% πιστεύει ότι θα είχαν κάποιο πρόβλημα, έναντι του 71,5%, που είχαν κάποια επαφή. Η διαφορά αυτή είναι στατιστικά σημαντική με p value =0,007. Επίσης, το 69,1%, που δεν είχαν επαφή, πιστεύει ότι η φύση της εργασίας, θα αποτελούσε πρόβλημα για τα άτομα αυτά, γεγονός, που φαίνεται να υποστηρίζει και το 50,2% αυτών που είχαν επαφή. Τέλος, πρέπει να αναφερθεί ότι και σε αυτήν την σχέση παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά με p value =0,011.

Πίνακας 33

		ΕΠΑΦΗ_ΜΕ_ΑΝΑΠΗΡΟ				p value
		Ποτέ		Ναί, τουλάχιστον μία περίπτωση		
		Πλήθος	% στήλης	Πλήθος	% στήλης	
Οικονομικά οφέλη	Όχι	49	89,1%	216	88,5%	0,91
	Ναι	6	10,9%	28	11,5%	
Κοινωνικά οφέλη	Όχι	38	69,1%	124	50,8%	,014*

		ΕΠΑΦΗ_ΜΕ_ΑΝΑΠΗΡΟ				
Συναισθηματικά οφέλη	Ναι	17	30,9%	120	49,2%	,779
	Όχι	30	54,5%	128	52,5%	
Κανένα	Ναι	25	45,5%	116	47,5%	,002*
	Όχι	33	60,0%	194	79,5%	
	Ναι	20	40,00%	35	20,50%	

Τα άτομα, που είχαν επαφή πιστεύουν σε ποσοστό 49,2% ότι θα είχαν κοινωνικά οφέλη έναντι 30,9% σε εκείνα που δεν είχαν επαφή ποτέ. Επίσης, το 40% αυτών, που δεν είχαν επαφή πιστεύει ότι δεν θα είχαν κανένα όφελος από την συμμετοχή τους. Στον αντίποδα, το συγκεκριμένο ποσοστό στα άτομα που είχαν προγενέστερη επαφή κατεβαίνει στο 20,5%. Και οι δύο διαφορές που αναφέραμε είναι στατιστικά σημαντικές με p values 0.14 και 0,002 αντίστοιχα.

Πίνακας 34

		Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση					
		Ιδιοκτήτης εργοδότης		Διευθυντής		Προϊστάμενος	
		Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη
Οικονομικά οφέλη	Όχι	96	90,6%	96	87,3%	74	88,1%
	Ναι	10	9,4%	14	12,7%	10	11,9%
Κοινωνικά οφέλη	Όχι	71	67,0%	51	46,4%	40	47,6%
	Ναι	35	33,0%	59	53,6%	44	52,4%
Συναισθηματικά οφέλη	Όχι	54	50,9%	56	50,9%	49	58,3%
	Ναι	52	49,1%	54	49,1%	35	41,7%
Κανένα	Όχι	78	73,6%	87	79,1%	63	75,0%
	Ναι	28	26,4%	23	20,9%	21	25,0%

Τα συναισθηματικά και τα κοινωνικά οφέλη από την συμμετοχή σε ένα επιδοτούμενο πρόγραμμα φαίνεται να κυριαρχούν άσχετα από την θέση, που έχουν οι ερωτηθέντες στην επιχείρηση. Ενδεικτικά τα συναισθηματικά οφέλη καταλαμβάνουν ποσοστά 49,1% και 41,7%, ενώ τα κοινωνικά 53,6% και 52,4%. Στατιστική σημαντικότητα παρατηρείται όσον αφορά στα κοινωνικά οφέλη με p value= 0,004.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο Συζήτηση – Προτάσεις

7.1. Συσχέτιση των αποτελεσμάτων με τις υποθέσεις έρευνας.

Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας επιδιώξαμε να διερευνήσουμε κάποια ερωτήματα, προκειμένου να επαληθεύσουμε ή μη τις υποθέσεις εργασίας που καταγράψαμε αρχικά. Για να συμβεί αυτό, θα συσχετίσουμε τα ερευνητικά αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα με τις παρακάτω υποθέσεις εργασίας που αποτέλεσαν τη βάση για την ποσοτική μας έρευνα.

- Οι εργοδότες δεν προχωρούν στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία λόγω αδιαφορίας και της προκατάληψης προς την συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα.

Μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψε ότι ένα υψηλό ποσοστό του δείγματός μας (88%) δεν αισθάνεται καθόλου αδιάφορα απέναντι στην αναπηρία (Πίνακας 12). Κάτι τέτοιο, βέβαια, δεν συνεπάγεται απόλυτα ότι ένας εργοδότης θα είναι διατεθειμένος να προσλάβει ένα άτομο με αναπηρία στην επιχείρησή του. Το παραπάνω επιβεβαιώνεται από τον Πίνακα 17 ο οποίος παρουσιάζει ένα μεγάλο ποσοστό των επιχειρήσεων (81%) να μην έχει απασχολήσει εργασιακά ούτε κατά το παρελθόν ούτε στην παρούσα φάση ένα άτομο με αναπηρία. Στον ίδιο πίνακα παρουσιάζεται ότι ο κύριος λόγος - με ποσοστό 72,7% - που δεν έχουν προχωρήσει σε μια τέτοια πρόσληψη αφορά στο ότι δεν έτυχε να γίνει κάτι τέτοιο. Στο σημείο αυτό πιστεύουμε ότι το μεγάλο ποσοστό του τυχαίου παράγοντα που προέκυψε ίσως και να οφείλεται στην αδιαφορία, την άρνηση ή λόγω προκατάληψης των εργοδοτών που δεν θέλησαν να ασχοληθούν με την συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα.

Επιπρόσθετα, ένα ποσοστό 34% υποστήριξε ότι τα άτομα με αναπηρία δεν πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση όπως τα «μη ανάπηρα» άτομα (Πίνακας 16). Ένα μέρος των ερωτηθέντων δικαιολόγησαν την άποψη τους λέγοντας ότι δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους μη «ανάπηρους» (8%). Στο ίδιο ποσοστό συγκαταλέγονται και εκείνοι που απάντησαν αρνητικά αλλά δυσκολεύονταν να δικαιολογήσουν την θέση τους. Γίνεται προφανές λοιπόν, η προκατάληψη που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία καθημερινά και σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής τους αφού περίπου το 1/3 των ερωτηθέντων πιστεύει ότι τα συγκεκριμένα άτομα δεν πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση.

Αντίθετα, το 45,2% των εργοδοτών απάντησε ότι ένα άτομο με αναπηρία μπορεί να ανταπεξέλθει ικανοποιητικά στα εργασιακά του καθήκοντα ανάλογα με το είδος της βλάβης του, το 41,5% δήλωσε το ίδιο ανάλογα με το βαθμό της βλάβης του ενώ τέλος, το 35,1% των εργοδοτών απάντησε ότι ένα ανάπηρο άτομο μπορεί να εργαστεί ικανοποιητικά ανάλογα με τη θέση εργασίας που θα έχει (Πίνακας

22). Όλα τα παραπάνω δείχνουν ότι σημαντικά ποσοστά εργοδοτών δεν είναι απαραίτητο να έχουν αρνητική θέση απέναντι στην ενδεχόμενη πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία στην επιχείρησή τους.

Συμπερασματικά, η υπόθεση ερευνάς μας δεν επαληθεύεται επακριβώς. Από τη μια πλευρά, οι εργοδότες φαίνονται ευαισθητοποιημένοι απέναντι στην αναπηρία και γενικά, πεπεισμένοι ότι ένα ανάπηρο άτομο μπορεί να αποδώσει εργασιακά σε ικανοποιητικό βαθμό. Από την άλλη όμως, σε πρακτικό επίπεδο, ένα μεγάλο ποσοστό των επιχειρήσεων δεν επιλέγει να προσλάβει κάποιον ανάπηρο υπάλληλο, αποδίδοντάς το στον οποιονδήποτε τυχαίο παράγοντα.

- Οι εργοδότες είναι προκατειλημμένοι ως προς την αποδοτικότητα των αναπήρων.

Παρατηρώντας τον Πίνακα 23, βλέπουμε ότι ένα αρκετά υψηλό ποσοστό των εργοδοτών (38%) θεωρεί ως βασικό προσόν για την πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρία το να αποδίδει στην εργασία του. Πολλοί από αυτούς (με ποσοστό 26,3%) πιστεύουν ότι τα ανάπηρα άτομα δεν πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση, όπως τα «μη ανάπηρα» άτομα καθώς δεν έχουν την ίδια απόδοση στην εργασία (βλ. Πίνακα 16).

Επιπλέον, ένα άλλο υψηλό ποσοστό των εργοδοτών (53,5%) πιστεύει ότι ένα τέτοιο άτομο θα αντιμετώπιζε προβλήματα στις επιχειρήσεις τους τα οποία θα αφορούσαν στη δύσκολη φύση εργασίας, με κατ' επέκταση ότι κάτι τέτοιο θα είχε αντίκτυπο και στην απόδοσή τους. (βλ. Πίνακα 19).

Τέλος, στον Πίνακα 22 παρατηρούμε ότι το 20,1% του δείγματος μας, ποσοστό αρκετά σημαντικό, θεωρεί ότι ένα άτομο με αναπηρία ανάλογα με τον βαθμό της βλάβης του, μπορεί να ανταπεξέλθει ελάχιστα ικανοποιητικά στα εργασιακά του καθήκοντα. Όλα τα παραπάνω αποτελούν ευρήματα στα οποία είναι δυνατόν να επαληθευτεί η συγκεκριμένη υπόθεση εργασίας.

- Οι εργοδότες δεν είναι ενήμεροι για την δυνατότητα επιχορήγησης, προκειμένου να απασχολήσουν στις επιχειρήσεις τους άτομα με αναπηρία.

Στον Πίνακα 20 παρουσιάζεται το 71,3% των επιχειρήσεων να γνωρίζει την ύπαρξη των επιδοτούμενων προγραμμάτων ενώ το υπόλοιπο 28,7% δεν γνωρίζει κανένα πρόγραμμα. Παράλληλα, εκείνοι που γνωρίζουν την ύπαρξη επιδοτούμενων προγραμμάτων σχετικά με το αν θα ενδιαφέρονταν να συμμετάσχει η επιχείρησή τους σε ένα τέτοιο πρόγραμμα, τα ποσοστά είναι μοιρασμένα με μέγιστο το 27,1%, που δείχνει ότι θα το επιθυμούσαν αρκετά (βλ. Πίνακα 20α). Συμπερασματικά λοιπόν, η υπόθεση εργασίας μας δεν επαληθεύεται καθώς η ενημέρωση των εργοδοτών και το ενδιαφέρον τους για συμμετοχή στα υπάρχοντα προγράμματα, δεν αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα πρόσληψης των ατόμων με αναπηρία.

- Το είδος καθώς και ο βαθμός (ελαφριάς ή βαριάς μορφής) βλάβης, επηρεάζει την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία.

Η συγκεκριμένη υπόθεση εργασίας φαίνεται να επαληθεύεται σύμφωνα πάντα με τις απόψεις των ερωτώμενων στους οποίους, ένα υψηλό ποσοστό δήλωσε ότι ανάλογα με το είδος και το βαθμό (ελαφριάς ή βαριάς μορφής) της βλάβης, ένα άτομο μπορεί να ανταπεξέλθει αρκετά ικανοποιητικά στα εργασιακά του καθήκοντα. Το παραπάνω, λοιπόν, στοιχείο μας υποδεικνύει ότι ο βαθμός της βλάβης ενός ατόμου είναι δυνατόν να επηρεάσει την πρόσληψη του ή τη μη σε μια επιχείρηση (βλ. Πίνακα 22). Κατά τον ίδιο τρόπο, στον Πίνακα 24 παρατηρείται ένα υψηλό ποσοστό εργοδοτών (31,3%) να δηλώνει ότι για την πρόσληψη ενός ανάπηρου ατόμου θεωρεί αρκετά σημαντικό το είδος καθώς και το βαθμό της βλάβης του.

Τέλος, βάση των στατιστικών συσχετίσεων που προέκυψαν, παρατηρούμε ότι οι εργοδότες που δεν είχαν ποτέ στην επιχείρησή τους ένα άτομο με αναπηρία (84,2%) είναι γενικά πιο επιφυλακτικοί απέναντι στο βαθμό της αναπηρίας ενός ατόμου σε σχέση με την απόδοση στα εργασιακά του καθήκοντα. Αντιθέτως, οι εργοδότες που έχουν απασχολήσει ή απασχολούν ένα άτομο με αναπηρία στην επιχείρησή τους θεωρούν πως ανάλογα με τον βαθμό της βλάβης μπορούν να ανταπεξέλθουν από ικανοποιητικά έως αρκετά ικανοποιητικά στην εργασία τους (βλ. Πίνακα 30).

- Οι εργοδότες πιστεύουν ότι η πρόσληψη των αναπήρων επηρεάζει αρνητικά την «αισθητική» της επιχείρησής τους, καθώς και πως θα μειώσει το κέρδος της.

Λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα του Πίνακα 23, το 32% και το 34% των εργοδοτών θεωρούν καθόλου ή και ελάχιστα σημαντικό αντίστοιχα, ένα άτομο με αναπηρία να είναι εμφανίσιμος προκειμένου να του προσφέρουν εργασία. Κάτι τέτοιο έρχεται σε αντίθεση με την συγκεκριμένη υπόθεση, καθώς προκύπτει ότι οι εργοδότες υποστηρίζουν ότι δίνουν ελάχιστη σημασία στην εξωτερική πλευρά ενός ανθρώπου και επομένως, δεν υποστηρίζουν ότι η πρόσληψη των αναπήρων επηρεάζει αρνητικά την «αισθητική» της επιχείρησής τους. Κατ' επέκταση, η «αισθητική» δεν αποτελεί τον κυριότερο λόγο για τους εργοδότες, που «θα κάνει» το κέρδος της επιχείρησής τους, να μειωθεί.

- Οι εργοδότες είναι πιο πρόθυμοι να προσλάβουν ένα άτομο χωρίς εύκολα ή άμεσα αναγνωρίσιμη βλάβη.

Στο σημείο αυτό, παρατηρείται να μην επαληθεύεται η ερευνητική υπόθεση που κάναμε καθώς ένα αρκετά υψηλό ποσοστό των εργοδοτών 26,3% υποστήριξε ότι δεν είναι καθόλου σημαντικό το να μην είναι εμφανής η βλάβη και ένα άλλο ποσοστό 33% το θεώρησε ελάχιστα σημαντικό, προκειμένου να προχωρήσουν στην πρόσληψη ενός ανάπηρου ατόμου. Γενικά, εκείνο το οποίο αποδεικνύεται είναι ότι οι εργοδότες θεωρούν ασήμαντο ή ελάχιστα σημαντικό προσόν την εξωτερική εμφάνιση (βλ. Πίνακα 23)

7.2 Ευρήματα έρευνας – συζήτηση

Όσον αφορά στα ευρήματα από το πρώτο και το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου, που αφορούν στα δημογραφικά στοιχεία, καθώς και στις επιχειρήσεις γενικότερα, συμπεραίνουμε ότι κατά κύριο λόγο οι επιχειρήσεις του Δήμου Ηρακλείου είτε ανήκουν, είτε διοικούνται από άνδρες, ηλικίας από 41 έως 50 ετών, των οποίων η εκπαίδευση είναι επιπέδου λυκείου.

Πρόκειται για επιχειρήσεις που απασχολούν μικρό αριθμό εργαζομένων, από 10 έως 20 άτομα ως επί το πλείστον. Αναφορικά με τα κριτήρια πρόσληψης στις εν λόγω επιχειρήσεις, αυτά φαίνεται να είναι οι γνώσεις πάνω στο αντικείμενο εργασίας, η προϋπηρεσία, ενώ ακολουθεί το προσόν της επικοινωνίας. Τέλος, σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι οι ερωτώμενοι βρίσκονται στο συγκεκριμένο πόστο εργασίας αλλά και γενικότερα στην εκάστοτε επιχείρηση τουλάχιστον για (1) ένα χρόνο, τονίζοντας έτσι την εργασιακή τους εμπειρία και το κύρος των λεγόμενών τους.

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου αναφέρεται στις γνώσεις των εργοδοτών για τα άτομα με αναπηρίες. Γεγονός είναι το ότι δεν προκύπτει μία ξεκάθαρη απάντηση στο ερώτημα τι είναι αναπηρία. Το 21,7% των ερωτηθέντων απάντησαν πως αναπηρία είναι τα σωματικά, αισθητηριακά και νοητικά προβλήματα, ενώ το υπόλοιπο ποσοστό ολοκληρώνεται με διάφορες απαντήσεις, ανάμεσά τους και αυτή, κατά την οποία οι ερωτώμενοι δεν δήλωσαν τι θεωρούν αναπηρία.

Επίσης, το γεγονός ότι ένα μεγάλο ποσοστό των εργοδοτών έχει έρθει κάποια στιγμή σε επαφή με άτομο με αναπηρίες είτε από το συγγενικό περιβάλλον με 24,4% και από το φιλικό τους περιβάλλον με 33,8% είτε από κάποιο άλλο χώρο, έρχεται σε αντίθεση με το γεγονός ότι οι εργοδότες έχουν άγνοια ως προς την έννοια της αναπηρίας, δημιουργώντας ερωτήματα και προβληματισμούς, άξιους προς συζήτηση. Αυτό κάνει επιτακτική την ανάγκη για σωστή και πλήρη ενημέρωση των πολιτών πάνω στην αναπηρία και τις βλάβες, που οδηγούν σε αυτή.

Τα παραπάνω ενισχύονται και από την έρευνα των Παπάνη & Βίκη (2008) πάνω στις γνώσεις των επιχειρηματιών πανελλαδικά για τα άτομα με αναπηρίες, από την οποία προέκυψε ότι υπάρχει σύγχυση ανάμεσα στο τι είναι αναπηρία και στο ποιος θεωρείται ανάπηρος. Παρά του ότι οι εργοδότες εξέφρασαν σε ποσοστό 95% περίπου, την επαφή τους με άτομα με αναπηρίες αλλά λαμβάνοντας υπόψη και το μορφωτικό τους επίπεδο, που αντιστοιχεί τουλάχιστον στο επίπεδο του λυκείου, συμπεραίνουμε την ύπαρξη άγνοιας ή αδιαφορία προς το συγκεκριμένο θέμα.

Επίσης, τα συναισθήματα των εργοδοτών απέναντι στα άτομα αυτά φαίνεται από την έρευνα, να είναι ανάμεικτα. Γενικότερα, προβάλλεται μία τάση από τους εργοδότες, να θέλουν να προστατέψουν, να συμπαρασταθούν στους ανάπηρους και να δείξουν ότι κατανοούν αυτό, που τους συμβαίνει. Τα συναισθήματα των εργοδοτών ίσως να πηγάζουν από την άποψη τους ότι η αναπηρία είναι κάποιου είδους «πρόβλημα», που επηρεάζει το άτομο σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του, π.χ. στην κοινωνική,

στην προσωπική και στην επαγγελματική του ζωή. Αυτό φαίνεται να θεωρείται γεγονός από την πλειοψηφία των εργοδοτών, γεγονός, που οδηγεί στην εν λόγω θαλπωρή και στο συγκεκριμένο χειρισμό προς τα άτομα με αναπηρίες.

Από την έρευνα προκύπτει ακόμη πως οι εργοδότες συμμερίζονται με το σχετικά υψηλό ποσοστό του 50,7%, πως τα άτομα με αναπηρίες αποτελούν κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα, λόγω της ανεργίας, των ανεπαρκών επιδομάτων, της έλλειψης υποδομών σε κτίρια, μεταφορικά μέσα κ.τ.λ. Ο κύριος λόγος που φαίνεται να συμβάλλει στον αποκλεισμό τους είναι η αδιαφορία του κράτους και των πολιτικών. Θετική εικόνα για εκείνα, που βοηθά και στην αποστιγματίσή τους σύμφωνα με τους εργοδότες, δίνουν κυρίως τα Μ.Μ.Ε., η Εκκλησία, διάφορες υπηρεσίες π.χ. κοινωνικές, οργανισμοί κ.τ.λ. και τέλος, οι εκπαιδευτικοί.

Πρέπει να τονισθεί επίσης, πως στο σύνολό τους οι εργοδότες παρουσιάζονται διχασμένοι στο αν πρέπει ένα άτομο με αναπηρίες να έχει ή όχι ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση, όπως τα «μη ανάπηρα άτομα». Μόλις το 23,3% απάντησε χωρίς περιστροφές πως τα άτομα με αναπηρίες είναι ισάξια με τα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας, ότι μπορούν δηλαδή να λειτουργήσουν μέσα στην κοινωνία αυτόνομα και να προσφέρουν το ίδιο με τα άτομα χωρίς «αναπηρίες».

Ένα μεγάλο ποσοστό συμφώνησε ότι τα άτομα με αναπηρίες πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και μεταχείριση, αλλά υπό όρους, ενώ πολλοί φάνηκαν να πιστεύουν επίσης, ότι πρέπει να έχουν ίδιες ευκαιρίες και για λόγους ηθικής. Καθόλου αμελητέο είναι το ποσοστό εκείνων, που πιστεύουν πως τα άτομα με αναπηρίες δεν πρέπει ή δεν μπορούν να έχουν ίση μεταχείριση και ευκαιρίες για διάφορους λόγους, όπως γιατί δεν έχουν τις ίδιες δυνατότητες ή την ίδια απόδοση. Σε αντίστοιχη έρευνα των Χτούρη & Ζήση (2004), πάνω στο ίδιο ερώτημα, οι απόψεις παρουσιάζονται πιο ενθαρρυντικές ως προς την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρίες, καθώς τα ποσοστά στο αν πρέπει να δίνονται ευκαιρίες στα άτομα με αναπηρίες, είναι πιο αυξημένα.

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι οι εργοδότες δεν γνωρίζουν πως η αναπηρία δεν περιορίζει ένα άτομο και κατ'επέκταση δεν το «υποβιβάζει» σε άνθρωπο δεύτερης κατηγορίας, γεγονός που αναδεικνύεται και από άλλες ερωτήσεις. Ακόμη, υπήρξαν εργοδότες, που απάντησαν πως δεν αξίζουν καμία ευκαιρία εξαιτίας της αναπηρίας τους, κρίνοντάς τους ακόμα πιο αυστηρά ως προς τις ικανότητές τους να εργαστούν ισότιμα.

Ως αποτέλεσμα της στάσης αυτής, οι ανάπηροι οδηγούνται στην απόρριψη, ερχόμενοι αντιμέτωποι καθημερινά με την προκατάληψη και τον ρατσισμό, φαινόμενα για τα οποία δεν ευθύνονται οι ίδιοι, αλλά η στάση και οι απόψεις λίγων, που δεν τους δίνουν την ευκαιρία να δείξουν πως δεν υπάρχει λόγος να αποδείξουν κάτι παραπάνω από αυτό, που θα έπρεπε να θεωρείται αυτονόητο.

Στο τέταρτο μέρος γίνεται λόγος στην γνώση των προγραμμάτων για την πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρίες. Είναι αξιοπρόσεκτο ότι μόνο 56 από τις 300 επιχειρήσεις της έρευνας έχουν ή είχαν προχωρήσει σε προσλήψεις ατόμων με αναπηρίες. Αυτές έγιναν είτε μέσω προγραμμάτων ΟΑΕΔ, είτε μέσω του συγγενικού περιβάλλοντος των εργοδοτών, απάντηση, που έλαβε υψηλά ποσοστά. Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως και από την έρευνα των Χτούρη & Ζήση (2004) προκύπτει ανάλογο αποτέλεσμα ως προς τους τρόπους πρόσληψης ΑμεΑ.

Από τα παραπάνω θα μπορούσαμε να υποθέσουμε πως οι εργοδότες προτιμούν να προσλάβουν άτομα, τα οποία προτείνονται ουσιαστικά από κάποιον, είτε αυτό είναι οργάνωση είτε συγγενής, ίσως για να έχουν περισσότερες «εγγυήσεις» σχετικά με το πρόσωπό τους ή για να είναι σε θέση να απευθυνθούν κάπου, όταν ενδεχομένως το αποτέλεσμα δεν είναι αυτό, που υπολόγιζαν.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, που προέκυψαν από την επεξεργασία της έρευνας της Σταμάτη (2007), το 45% των ερωτηθέντων απήντησαν ότι τα άτομα με αναπηρία, που εργάζονται στην επιχείρηση/φορέα τους προσελήφθησαν βάσει ειδικού προγράμματος του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Αντίθετα, το 55% των ερωτηθέντων απήντησε ότι τα άτομα με αναπηρία, που απασχολούν δεν προσλήφθηκαν μέσω ειδικού προγράμματος αλλά βάσει των προσόντων τους και της ευαισθησίας της διοίκησης

Σε έρευνα, που πραγματοποιήθηκε στην Κύπρο από τον Πλίπελ (1997), που αφορούσε στην αξιολόγηση της απασχόλησης με στήριξη στην Κύπρο, οι συμμετέχοντες εργοδότες με ποσοστό 86% απέδωσαν την πρόσληψη σε φιλανθρωπικούς σκοπούς. Ποσοστό 73% των εργοδοτών απέδωσαν την πρόσληψη σε εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησής τους. Ποσοστό 51% των εργοδοτών απέδωσαν την εργοδότηση σε φθινό εργατικό δυναμικό, ενώ με ποσοστό 22% απέδωσαν την εργοδότηση σε προσωπικούς λόγους.

Ακόμη, η θέση που φαίνεται να καταλαμβάνουν τα άτομα με αναπηρίες όταν εργάζονται σε μία επιχείρηση, είναι αυτή των υπαλλήλων γραφείου. Και αυτό το σημείο είναι άξιο σχολιασμού, καθώς υποδεικνύει πως τα άτομα με αναπηρίες, σύμφωνα με τους εργοδότες, θα μπορούσαν να ανταποκριθούν καλύτερα στις υποχρεώσεις μίας δουλειάς γραφείου, περιορίζοντας εκ των πραγμάτων τις θέσεις εργασίας, που είναι κατάλληλες για αυτούς. Παράλληλα υποβόσκει η εντύπωση πως έχουν ως μέτρο αναφοράς τους κυρίως την κινητική αναπηρία.

Σε συνέχεια της έρευνας, που πραγματοποιήθηκε στην Κύπρο (1997), φαίνεται πως οι εργασίες που αναλαμβάνουν τα άτομα είναι πολύ περιορισμένου φάσματος και ταξινομούνται σε 5 κατηγορίες: εργασίες που αφορούν καθαριότητα (22%), εργασίες που αφορούν πακετάρισμα (27%), εργασίες στιβαδόρου (8%), εργασίες που αφορούν κατασκευές (11%) και διάφορες/πολλαπλές εργασίες (32%).

Όσον αφορά στην αιτιολογία για την απουσία ατόμων με αναπηρίες από τις επιχειρήσεις, που έλαβαν μέρος στην έρευνα, αυτή βρίσκεται στην δήλωση των εργοδοτών, ότι δεν έχει τύχει να τους ζητηθεί από ένα τέτοιο άτομο, εργασία, με το ποσοστό να ανέρχεται στο 72,7%. Η απάντηση, που δόθηκε σχεδόν από το σύνολο των εργοδοτών, αποκαλύπτει το μέγεθος του προβλήματος της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων αυτών, και αυτό εξαιτίας της φύσης της απάντησης.

Η απάντηση, που δόθηκε από τους συμμετέχοντες περικλείει μέσα σε λίγες λέξεις, την αδιαφορία τους ή την άγνοια τους για τις ανάγκες και τα θέλω της συγκεκριμένης ομάδας ατόμων-εργαζόμενων. Εκφράζουν δηλαδή ξεκάθαρα την άποψη ότι εφόσον δεν έχει ζητηθεί από τους ίδιους τους ενδιαφερόμενους πρόσληψη, οι εργοδότες δεν σκέφτηκαν ή δεν βρήκαν το λόγο να το κάνουν.

Λαμβάνοντας υπόψη την επιχειρηματολογία των εργοδοτών για την μη πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες, θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε την έλλειψη ενημέρωσης προς τους εργοδότες για τους πιθανούς τρόπους πρόσληψης ατόμων με αναπηρίες, και την «προκλητική» αδιαφορία τους ως προς την συγκεκριμένη ομάδα και την παρουσία τους στην αγορά εργασίας. Τα προβλήματα, που θα αντιμετώπιζαν τα άτομα με αναπηρίες στις επιχειρήσεις της έρευνας φαίνεται να επικεντρώνονται στην δύσκολη φύση της εργασίας, ενώ γενικότερα οι εργοδότες σε ποσοστό 74,5% θεωρούν ότι κάποια στιγμή θα παρουσιαζόταν κάποιο πρόβλημα κατά την ώρα εργασίας.

Η άποψή τους ενδεχομένως να στηρίζεται στα στερεότυπα, που επικρατούν για τα άτομα με αναπηρίες ως άνθρωποι και ως εργαζόμενοι συγκεκριμένα, πως δηλαδή δεν είναι σε θέση να εργαστούν και να προσφέρουν ισότιμα. Εν τω μεταξύ, η υπάρχουσα προκατάληψη εκ μέρους τους, ενισχύεται και από την άγνοια απέναντι στην συγκεκριμένη ομάδα, καθώς δεν έχουν ή δεν είχαν ποτέ εργαζόμενο στην επιχείρησή τους, ώστε να δουν και να κατανοήσουν την λανθασμένη εντύπωσή τους.

Ο Le Grand στο Παπάνης (2008) θεωρεί ότι ένα άτομο είναι κοινωνικά αποκλεισμένο, εάν είναι κάτοικος μίας περιοχής, αλλά για λόγους, που είναι πέρα από τον έλεγχό του, δεν μπορεί να συμμετέχει στις συνήθειες δραστηριότητες της συγκεκριμένης κοινωνίας, αν και θα ήθελε να συμμετέχει. Αυτή η άποψη αντικατοπτρίζει την κατάσταση, που επικρατεί και στον τομέα της επαγγελματικής αποκατάστασης των ανάπηρων και που απορρέει από τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας.

Σύμφωνα με την Ομοσπονδία Εθελοντικών μη Κυβερνητικών Οργανώσεων Ελλάδος (2004) οι βαθύτεροι λόγοι του εργασιακού αποκλεισμού, που πολλές φορές βιώνουν τα άτομα με αναπηρία δεν είναι «φυσικοί», δηλαδή δεν οφείλονται στην αναπηρία καθεαυτή, αλλά είναι πέρα για πέρα κοινωνικής φύσης. Το πρόβλημα, δηλαδή, δε δημιουργείται καθεαυτό από τα άτομα με αναπηρία, αλλά τα κοινωνικά στερεότυπα, που επικρατούν σχετικά με τις πραγματικές δυνατότητες και ικανότητες τους.

Όπως ισχυρίζεται η Σταμάτη (2007), τα άτομα με αναπηρία, ως επί το πλείστον δεν είναι ανίκανα για να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα, ούτε να εργασθούν στον ευρύτερο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα. Δυστυχώς όμως το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα είναι σχεδόν απροσπέλαστο για

τους ανθρώπους αυτούς. Ως βασικές αιτίες θα μπορούσαν να αναφερθούν, μεταξύ άλλων: α) η νοοτροπία των εργοδοτών, β) οι προκαταλήψεις, γ) οι φοβίες, δ) η έλλειψη ευαισθησίας, ε) ο ελλιπής κρατικός έλεγχος, και στ) η μη επιβολή κυρώσεων στους φορείς, που παρότι υποχρεούνται στην πρόσληψη ποσοστού αναπήρων εργαζομένων, δεν το κάνουν, παραβλέποντας τους σχετικούς νόμους.

Την ύπαρξη κάποιου προβλήματος φαίνεται να πιστεύουν ότι θα αντιμετώπιζαν και οι εργοδότες στην έρευνα των Χτούρη & Ζήση (2004), οι οποίοι επικεντρώνουν τα προβλήματα σε εκείνα της συχνής απουσίας, στην δυσκολία της επικοινωνίας και τέλος, στην δυσκολία στο τρόπο συνεργασίας και προσαρμογής.

Ανάλογα στοιχεία προκύπτουν και από την έρευνα της Σταμάτη (2007) αναφορικά με το θέμα της επαγγελματικής αποκατάστασης των αναπήρων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, εννέα στις δέκα επιχειρήσεις δεν απασχολούν εργαζόμενους με αναπηρία. Σε ποσοστό περίπου 70%, οι επιχειρήσεις αναφέρουν ότι δεν θα προσλάμβαναν αναπήρους λόγω «των προβλημάτων αποτελεσματικότητας», που παρουσιάζουν τα συγκεκριμένα άτομα.

Οι εργοδότες φαίνεται για ακόμη μία φορά να πιστεύουν λανθασμένα και να είναι καχύποπτοι στο να προσφέρουν εργασία σε άτομα με αναπηρίες. Η φοβία τους στηρίζεται στην ικανότητα των συγκεκριμένων ατόμων να εργαστούν, σε «προβλήματα», που δεν έχουν βιώσει στην πραγματικότητα και τα οποία θεωρούν ότι θα συμβούν χωρίς καμία λογική επεξήγηση, αλλά στηριζόμενοι σε προκαταλήψεις και ρατσιστικά πρότυπα.

Τέλος, οι περισσότεροι από τους εργοδότες δήλωσαν ότι γνωρίζουν την ύπαρξη επιδοτούμενων προγραμμάτων, χωρίς παρόλα αυτά να είναι σε θέση να αναφέρουν κάποιο ειδικό πρόγραμμα συγκεκριμένα. Και από τις δύο πλευρές, δηλαδή στους εργοδότες, που γνωρίζουν και σε αυτούς που δεν γνωρίζουν την ύπαρξη επιδοτούμενων προγραμμάτων, δεν προκύπτει να επιθυμούν σε μεγάλο βαθμό να συμμετάσχουν σε ένα από αυτά.

Οι λόγοι της απροθυμίας τους μπορεί να συνοψίζονται πρώτον, στην άγνοιά τους ως προς σε αυτά, κάτι που φαίνεται άλλωστε και από την απάντησή τους σε σχετική ερώτηση και επομένως η καχυποψία να συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα που δεν γνωρίζουν. Τέλος, ένας ακόμη λόγος ενδεχομένως να είναι η αδιαφορία τους για την συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων, τα τεκταινόμενα και την κοινωνία γενικότερα, αλλά και η προσωπική τους ηρεμία και σταθερότητα, που ίσως κλονιστεί από την ύπαρξη κάτι διαφορετικού.

Οι Παπάνης & Βίκη (2004) προβάλλουν την επιθυμία των εργοδοτών για περισσότερα κίνητρα από το κράτος, καθώς και διαφορετική επιδοματική πολιτική, όσον αφορά στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες. Η θέση των εργοδοτών, μπορεί να ληφθεί ως μία πρόταση, μέσω της οποίας οι ίδιοι θέλουν να νιώθουν ότι στηρίζονται από το κράτος, σε περίπτωση, που οι ανάγκες της επιχείρησης και κατ' επέκταση οι δικές τους δεν καλυφθούν από μία τέτοια πρόσληψη.

Δηλαδή, επιδιώκουν πολιτικές και στρατηγικές μέσω των οποίων πρώτα θα αναδειχθούν οι επιχειρήσεις τους και στην συνέχεια θα εξετάσουν και το κοινωνικό μέρος του προγράμματος, στο οποίο θα συμμετέχουν. Άρα, καταλήγουμε στο συμπέρασμα της προσωπικής επιτυχίας και ματαιοδοξίας, που σκοπό έχουν να οδηγήσουν στην επαγγελματική καταξίωση περισσότερο των εργοδοτών παρά των ατόμων με αναπηρίες ως εργαζόμενους.

Η έρευνα της Σταμάτη (2007) έδειξε ότι το 50% των εργοδοτών, που δεν απασχολούν άτομα με αναπηρίες, δεν γνωρίζει τα συγκεκριμένα προγράμματα. Όμως και οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν ΑμεΑ, στην ίδια ερώτηση απάντησαν κατά 63% ότι δεν γνωρίζουν ειδικά προγράμματα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ΑμεΑ και τις επιδόσεις του μισθού τους. Γενικά στο σύνολο της έρευνας, το 59,3% απάντησε ότι δεν γνωρίζει κανένα σχετικό πρόγραμμα. Το ποσοστό των εργοδοτών, που δεν γνωρίζει τα ειδικά αυτά προγράμματα είναι ιδιαίτερα υψηλό, ενώ προφανώς ανακλύπει ένα κενό-έλλειμμα ενημέρωσης των υπευθύνων για τα ειδικά προγράμματα προς όφελος των ΑμεΑ και των επιχειρήσεων.

Το συμπέρασμα που προκύπτει από την ανάλυση των απαντήσεων αποτελεί έναν καλό δείκτη, που θα καθοδηγήσει τους αρμόδιους φορείς σχεδιασμού και υλοποίησης αντίστοιχων προγραμμάτων κατά την επόμενη διαχειριστική περίοδο (2007 - 2013) του 4^{ου} Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, να σχεδιάσουν μια κατάλληλα στοχευόμενη εκστρατεία ενημέρωσης των επιχειρήσεων σχετικά με τα οφέλη που προκύπτουν από την απασχόληση ΑμεΑ, τόσο για τα ίδια τα άτομα με αναπηρίες και την κοινωνία γενικότερα, όσο και για τις ίδιες τις επιχειρήσεις, λαμβάνοντας υπόψη την παραγωγικότητα των ατόμων με αναπηρίες, τα οφέλη για το προφίλ της επιχείρησης από την απασχόληση τους, αλλά και το οικονομικό όφελος, που προκύπτει μέσω της επιδότησης μέρους του μισθού τους από τα ειδικά προγράμματα.

Στην συνέχεια της έρευνάς μας, από τις πηγές πληροφόρησης γύρω από τα επιδοτούμενα προγράμματα, το μεγαλύτερο ποσοστό έχει η τηλεόραση και το ραδιόφωνο, ακολουθεί το διαδίκτυο και το συγγενικό περιβάλλον των εργοδοτών, που φαίνεται να τους παρέχει πληροφορίες ενώ το μικρότερο ποσοστό καταλαμβάνει η πληροφόρηση από κάποια αρμόδια υπηρεσία.

Το ότι η πληροφόρηση πάνω στα επιδοτούμενα προγράμματα προέρχεται κυρίως από πηγές όχι τόσο επίσημες όσο είναι μία αρμόδια υπηρεσία προβληματίζει, σε ότι αφορά στον τρόπο προβολής των προγραμμάτων και της παρουσία των υπηρεσιών, που ασχολούνται με την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρίες όπως ο ΟΑΕΔ, γενικότερα. Αυτό μπορεί να αποτελέσει άλλον έναν παράγοντα για το ότι δεν συμμετέχουν ή δεν συμμετείχαν οι επιχειρήσεις σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, γιατί δεν μπορούμε να ξέρουμε ποια ακριβώς είναι η ενημέρωσή τους. Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών παίζουν σημαντικό και καθοριστικό ρόλο στην σωστή διεξαγωγή των προγραμμάτων αυτών και για το λόγο αυτό θα έπρεπε να παρουσιάσουν το υψηλότερο ποσοστό στις

πηγές πληροφόρησης οι δημόσιες υπηρεσίες και όχι η τηλεόραση, μέσο μαζικής ενημέρωσης με αμφισβητούμενη εγκυρότητα.

Παρά το γεγονός ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που τελικά απασχολεί αυτά τα άτομα είναι πολύ μικρό, μεγάλο ποσοστό των εργοδοτών πιστεύουν ότι θα έχουν κοινωνικά και συναισθηματικά οφέλη από την πρόσληψή τους, μέσω προγράμματος. Ακόμη, 34 από τους εργοδότες, πιστεύουν ότι θα έχουν οικονομικά οφέλη από την συμμετοχή τους σε κάποιο επιδοτούμενο πρόγραμμα. Και εδώ φαίνεται πως δεν γνωρίζουν την ακριβή λειτουργία των προγραμμάτων, καθώς οι επιχειρήσεις χρηματοδοτούνται από τον ΟΑΕΔ και λαμβάνουν συγκεκριμένο ποσό επιχορήγησης, ανάλογα με το πρόγραμμα, ενώ η εκάστοτε επιχείρηση, σύμφωνα με τις ανάγκες του ατόμου με αναπηρίες, επιδοτείται, προκειμένου να καλύψει αυτές τις ανάγκες, π.χ. δημιουργία ράμπας, πάγκου εργασίας κ.τ.λ.

Επίσης, το αποτέλεσμα της έρευνας ότι οι περισσότεροι εργοδότες θα έπαιρναν στην επιχείρησή τους ένα άτομο με αναπηρίες για κοινωνικά-συναισθηματικά οφέλη δείχνει άγνοια για τις ικανότητες που μπορεί να έχουν αυτά τα άτομα. Επίσης, διαφαίνεται η ύπαρξη συμπεριφορών, στηριζόμενες σε στερεότυπα και που διέπονται από οίκτο και προκαταλήψεις, κάνουν δηλαδή μια «καλή πράξη» και δεν αντιμετωπίζουν σαν ισότιμο μέλος τον συγκεκριμένο εργαζόμενο.

Όπως προείπαμε, η κύρια αιτία του εργασιακού αποκλεισμού, που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία δε σχετίζεται με τα τεχνητά εμπόδια, που θέτει η αναπηρία τους, αλλά περισσότερο με τα κοινωνικά στερεότυπα γύρω από αυτή. Τα στερεότυπα αυτά δυστυχώς στη χώρα μας συντηρούνται και από την κρατική πολιτική στον τομέα της εκπαίδευσης, κατάρτισης και γενικότερης αντιμετώπισης των ατόμων με αναπηρία, ήδη από την νηπιακή τους ηλικία, με αποτέλεσμα δυστυχώς το αιτιατό να γίνεται αίτιο. Με άλλα λόγια, δεν θα πρέπει να προβάλλεται ως δικαιολογία αποκλεισμού αυτή καθεαυτή η αναπηρία, αλλά τα αποτελέσματά της, δηλαδή η έλλειψη επαρκούς εκπαίδευσης, κατάρτισης ή κατοχής συγκεκριμένων δεξιοτήτων (Ομοσπονδία Εθελοντικών μη Κυβερνητικών Οργανώσεων Ελλάδος 2004).

Το τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά στις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών για τους ανάπηρους στην αγορά εργασίας και συμβάλλει στην περαιτέρω γνώση και κατανόηση σχετικά με τους ανάπηρους και πως αυτοί αντιμετωπίζονται από τους εργοδότες. Οι εργοδότες, λοιπόν, πιστεύουν πως τα άτομα με αναπηρίες μπορούν να εργαστούν αρκετά ικανοποιητικά, ανάλογα βέβαια, με το είδος, τον βαθμό αλλά και την εργασιακή θέση, που θα τοποθετηθεί το άτομο. Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό πως οι απαντήσεις περιλαμβάνουν κάποιο δισταγμό ως προς τις ικανότητές τους, αφού οι εργοδότες θεωρούν πως μπορούν μεν, υπό προϋποθέσεις δε. Τα συγκεκριμένα δεδομένα έρχονται σε συμφωνία και με την έρευνα των Χτούρη & Ζήση (2004), καθώς και σε αυτή την περίπτωση οι εργοδότες φαίνεται να σκέφτονται θετικά ως προς τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρίες, αλλά τα ποσοστά ως προς σε αυτό κυμαίνονται ανάλογα με το είδος της βλάβης.

Οι πιο σημαντικοί παράγοντες, που φαίνεται να υπερισχύουν προκειμένου οι εργοδότες να προχωρήσουν στην πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρίες, είναι το να έχει θέληση για εργασία, να είναι συνεπής στις εργασιακές του υποχρεώσεις, να είναι συνεργάσιμος, να μην έχει ανάγκη από περαιτέρω επιτήρηση αλλά και να τηρεί το ωράριο εργασίας. Καταλαβαίνουμε λοιπόν, ότι οι εργοδότες δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στον τρόπο εργασίας των αναπήρων, αλλά και στην θέληση τους να δουλέψουν και να προσφέρουν τα ίδια με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Έτσι, παρά το γεγονός ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν απασχολούν άτομο με αναπηρίες, εδώ οι εργοδότες φαίνονται διατεθειμένοι να δώσουν εργασία σε ένα άτομο με αναπηρίες, που θα διαθέτει τα παραπάνω χαρακτηριστικά. Για ακόμη μία φορά θα πρέπει να τονισθεί η ανάγκη για την πληροφόρηση του κοινωνικού συνόλου σχετικά με την ικανότητα των ατόμων με αναπηρίες να εργαστούν και να προσφέρουν ισάξια σε μία επιχείρηση και στην κοινωνία γενικότερα.

Άλλες παροχές, που σχετίζονται με την εργασία ατόμων με αναπηρίες είναι η ύπαρξη και η υποστήριξη από αρμόδιες υπηρεσίες, στις οποίες οι εργοδότες θα μπορούν να απευθύνονται για οποιοδήποτε πρόβλημά τους, τονίζοντας για ακόμη μία φορά την σημασία που πρέπει να δοθεί από το κράτος πάνω στο συγκεκριμένο θέμα. Επίσης, σε ποσοστό 28,7%, οι εργοδότες θεωρούν πολύ σημαντικό, προκειμένου να προχωρήσουν στην πρόσληψη ενός ατόμου με αναπηρίες, την διατήρηση του εργασιακού χώρου στην τωρινή του μορφή, να μην απαιτούνται δηλαδή αλλαγές ως προς την υποδομή του χώρου. Η συγκεκριμένη διαπίστωση αποτελεί βασικό εύρημα, το οποίο βγάζει άκυρες, τις όποιες αναφορές σε θετική αντιμετώπιση αυτών των ατόμων από τους εργοδότες.

Από τα παραπάνω καταλαβαίνουμε για ακόμη μία φορά την θέληση των εργοδοτών να εξασφαλίσουν αρχικά, όσα περισσότερα προνόμια μπορούν για την επιχείρησή τους, χωρίς να την διαφοροποιήσουν και να αποφύγουν την όποια αλλαγή σε αυτήν, όπως στην περίπτωση π.χ. δημιουργία ράμπας κ.τ.λ. Και όπως έχει ήδη αναφερθεί, να διασφαλίσουν πρώτα το καλό της επιχείρησης και κατ' επέκταση το δικό τους και στην συνέχεια να προβούν στην "καλή" τους πράξη, στην πρόσληψη δηλαδή ενός ατόμου με αναπηρίες.

Αν λάβουμε υπόψη το γεγονός ότι οι εργοδότες προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες, επειδή πιστεύουν ότι με αυτό το τρόπο προχωρούν σε μία καλή πράξη, οδηγούμαστε σε συμπεράσματα, που αφορούν στην προκατάληψη, που υπάρχει απέναντι στη συγκεκριμένη ομάδα. Δηλαδή, οι εργοδότες, προχωρώντας στην εν λόγω κίνηση, δεν καλύπτουν πάγιες ανάγκες της επιχείρησης και επομένως δεν ικανοποιούν τις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης, αλλά προσλαμβάνουν το συγκεκριμένο άτομο για λόγους φιλανθρωπικούς. Ακόμη, μέσα από αυτή τους την θέση αναδεικνύουν τον ρατσισμό, που επικρατεί, καθώς φαίνεται να μην πιστεύουν στις ικανότητες και στις γνώσεις των ατόμων με αναπηρίες, πάνω στην εργασία, προβαίνοντας έτσι σε «φιλανθρωπία».

Το γεγονός αυτό, έρχεται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα από την έρευνα των Παπάνη & Βίκη (2008), όπου οι εργοδότες δήλωσαν πρόθυμοι να αλλάξουν τον εργασιακό τους χώρο, προκειμένου να εξυπηρετηθούν και να καλυφθούν οι ανάγκες των ατόμων με αναπηρίες. Τέλος, τονίζεται η σημασία, που έχει το είδος και η μορφή της βλάβης των συγκεκριμένων ατόμων στο να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και συγκεκριμένα στις ανωτέρω επιχειρήσεις.

Όσον αφορά στα αποτελέσματα και τα δεδομένα που προκύπτουν από έρευνες της ξενόγλωσσας βιβλιογραφίας, αυτά άλλοτε έρχονται σε πλήρη ταύτιση με τα τεκταινόμενα στην χώρα μας και άλλοτε αποτελούν αντικείμενο συζήτησης, καθώς προβάλλουν έντονες διαφορές.

Το 2004 η Opinion Research Business προχώρησε σε μία τηλεφωνική έρευνα για λογαριασμό της Disability Rights Commission ανάμεσα σε 1000 επιχειρήσεις, με δυναμικό άνω των 50 εργαζομένων πάνω στο ποιες είναι οι στάσεις των επιχειρήσεων απέναντι στην αναπηρία. Σχετικά με τα ευρήματα της έρευνας, από τις 1000 επιχειρήσεις το 78% δεν πιστεύουν ότι οι υπόλοιποι υπάλληλοι θα υποχρεωθούν κάποια στιγμή να καλύψουν στα εργασιακά τους καθήκοντα άτομα με αναπηρία, ενώ με ποσοστό 64% έχουν την άποψη ότι δεν θα απουσιάζουν περισσότερο σε σύγκριση με τους άλλους εργαζόμενους, από την θέση τους με αναρρωτική άδεια.

Στο ερώτημα αν οι ανάπηροι εργαζόμενοι μπορούν να είναι το ίδιο αποδοτικοί με εκείνους χωρίς αναπηρίες, με ποσοστό 80% η απάντηση ήταν θετική, όπως και στο αν οι ανάπηροι μπορούν «να ενταχθούν στην ομάδα της επιχείρησης» με ποσοστό 87%. Αντίθετη άποψη φαίνεται να έχει το 45% αυτών, καθώς δήλωσαν πως θα ήταν από αρκετά έως πολύ δύσκολο να προσλάβουν ένα άτομο με αναπηρίες.

Πολλοί εργοδότες στην έρευνα, απήντησαν πως στο άκουσμα της λέξης «αναπηρία», σκέφτονται ανθρώπους σε αναπηρικό καροτσάκι (41%) ή κάποιον με σωματική βλάβη (41%). Το ίδιο συμπέρασμα προέκυψε και από την ελληνική βιβλιογραφία, ενώ ταύτιση αποτελεσμάτων υπάρχει και στο γεγονός, που αφορά στην έλλειψη γνώσεων γύρω από τον ορισμό της αναπηρίας. Από την ίδια έρευνα αποδεικνύεται το ότι στο άκουσμα του πλήρους ορισμού του όρου «αναπηρία» και του ποιο άτομο θεωρείται ανάπηρο, η 1 στις 3 επιχειρήσεις υποστήριξαν ότι κάποια στιγμή έχουν προχωρήσει στην πρόσληψη ανάπηρου ατόμου.

Σε ότι αφορά στο οικονομικό τμήμα μίας τέτοιας πρόσληψης αλλά και στα κίνητρα για την πρόσληψη ανάπηρων εργαζομένων, το 31% θα επιθυμούσε να έχει οικονομικά κίνητρα, προκειμένου να προχωρήσει σε αυτό το βήμα, το 75% πιστεύει ότι ο ανάπηρος εργαζόμενος δεν θα κοστίσει οικονομικά στην εταιρεία, ενώ σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι οι περισσότερες εταιρείες καταφεύγουν στους λογιστές τους, για τέτοιου είδους συμβουλές.

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε πως η τακτική της κάθε επιχείρησης και εντός και εκτός συνόρων, είναι η ίδια σε ότι αφορά στην πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρίες, καθώς αρχικά θα εξετάσουν το ενδεχόμενο της ζημίας και της ωφέλειας μέσω των κινήτρων και στην συνέχεια θα προχωρήσουν στην ένταξη του συγκεκριμένου εργαζόμενου στην επιχείρηση.

Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις των εργοδοτών, η έρευνα έδειξε ότι υπάρχουν 3 είδη επιχειρήσεων: 1) «Οι καλοί γείτονες» (The Good Neighbors), στις οποίες ανήκει το 15% των επιχειρήσεων και οι οποίες βλέπουν θετικά την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες, 2) «Οι απερισκεπτοι γείτονες» (Thoughtless Neighbours). Στην συγκεκριμένη κατηγορία υπάγεται το 53% των επιχειρήσεων και αφορά επιχειρήσεις με υπερβολικά θετικά στάση απέναντι στους ανάπηρους εργαζόμενους και 3) «Οι ενοχλητικοί γείτονες» (Nuisance Neighbours), που αποτελούν το 3% των επιχειρήσεων και αναφέρεται σε επιχειρήσεις, που αγνοούν την ύπαρξη των ανάπηρων και των προβλημάτων τους και φυσικά αντιτίθενται στην πρόσληψή τους.

Σε άλλη έρευνα, που πραγματοποιήθηκε το 2009 στην Ισπανία από την Duran Jessica με σκοπό την ανάδειξη των εμποδίων στην αγορά εργασίας, τα οποία αφορούν στους ανάπηρους, γενικά το συμπέρασμα ήταν πως οι άνθρωποι με αναπηρίες σε σχέση με εκείνους, που δεν έχουν αναπηρίες, βρίσκουν πιο δύσκολα δουλειά, ενώ οι εργοδότες, που παρουσιάζονται πιο ευχαριστημένοι με τα άτομα με αναπηρίες ως εργαζόμενοι, είναι εκείνοι, που έχουν δουλέψει κάποια στιγμή μαζί τους. Η εν λόγω άποψη παρουσιάστηκε με υψηλό ποσοστό και από τους εργοδότες της ελληνικής αγοράς εργασίας, οι οποίοι δήλωσαν ικανοποιημένοι από την παρουσία της συγκεκριμένης ομάδας εργαζομένων στο χώρο της επιχείρησής τους.

Τέλος, στις περισσότερες περιπτώσεις των επιχειρήσεων, τα άτομα με αναπηρίες φαίνεται να καταλαμβάνουν θέσεις με λιγότερες υποχρεώσεις και οι οποίες δεν απαιτούν ιδιαίτερα προσόντα/σπουδές. Και σε αυτήν την περίπτωση, οι έρευνες, που διεξήχθησαν στην χώρα μας συνάδουν ως προς το αποτέλεσμα με την προαναφερθείσα, καθώς στις επιχειρήσεις, που τελικά είχαν προχωρήσει στην πρόσληψη ανάπηρων, οι θέσεις, που απασχολούνταν, αφορούσαν σε πόστα με λιγότερες αρμοδιότητες και καθήκοντα.

Πιο αναλυτικά, οι εργοδότες παρουσιάζονται στην έρευνα να έχουν διαφορετική αντίληψη απέναντι στα άτομα με αναπηρίες ανάλογα με το είδος της βλάβης, ενώ παρόμοια στοιχεία προέκυψαν και από την δική μας έρευνα, καθώς οι εργοδότες φαίνεται να επηρεάζονται στον τρόπο σκέψης τους ανάλογα με αυτό που βλέπουν ή αυτό που θεωρούν λανθασμένα, πιο "συνηθισμένο" ή αντιμετώπισιμο. Έτσι λοιπόν, τα άτομα με σωματική αναπηρία εμφανίζεται να έχουν τις πιο θετικές απόψεις, ενώ ακολουθούν τα άτομα με αισθητήριες αναπηρίες, με τα άτομα με ψυχικές διαταραχές να δέχονται τα λιγότερο θετικά σχόλια.

Στην συνέχεια της έρευνας, θετικό είναι το γεγονός, ότι με ποσοστό 70,5% οι συμμετέχοντες πιστεύουν πως η απόδοση των ανάπηρων στην εργασία τους είναι παρόμοια με εκείνη των μη ανάπηρων εργαζόμενων, ενώ το ποσοστό αυτό αυξάνεται σε 77,8% στους εργοδότες, που ήδη έχουν στον χώρο εργασίας τους ανάπηρο εργαζόμενο. Και στις δύο περιπτώσεις, τα δεδομένα μεταξύ της εν λόγω έρευνας και της έρευνας, που έλαβε χώρα από εμάς, συγκλίνουν ως προς το ότι ένα μεγάλο ποσοστό των εργοδοτών βλέπουν θετικά τους ανάπηρους ως εργαζόμενους και μάλιστα οι εργοδότες, που εργάζονται ή εργάστηκαν μαζί με ανάπηρους είναι πιο θετικά προσκείμενοι σε αυτό.

Ακόμη, και από αυτήν την έρευνα αποδεικνύεται η πρόθεση των εργοδοτών να μην τοποθετούν τους ανάπηρους σε θέσεις, που απαιτούν μεγάλη υπευθυνότητα, έντονη σωματική άσκηση ή πρόκειται για μία θέση, που έχει συχνή επαφή με τους πελάτες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να εμποδίζει τα άτομα αυτά από το να καταλαμβάνουν σημαντικές θέσεις, οι οποίες απαιτούν υψηλά προσόντα. Επίσης, η άτυπη αυτή κατάσταση συμβάλλει στο να μην θέτουν υψηλούς στόχους, του οποίους όταν ικανοποιήσουν, θα αισθανθούν αυτοπεποίθηση και δυναμισμό, κάνοντάς τους να ανεβαίνουν κοινωνικά και επαγγελματικά. Αντίθετα, η πρόσληψή τους με κριτήρια και θέσεις λανθασμένες βοηθά στην δημιουργία μίας κατώτερης κοινωνικά ομάδας, που έχει ως αποτέλεσμα τον εγκλωβισμό τους σε αυτήν.

Ενδεικτικό των ανωτέρω, σύμφωνα με την έρευνα, είναι το 2006 η πλειοψηφία των ατόμων, που προσλήφθηκαν στην Ισπανία και ανήκουν στην ομάδα των ανάπηρων, κατέλαβαν τις θέσεις του ανειδίκευτου εργάτη με ποσοστό 31,8% και αυτή του γραφείου με 37,7%.

Στις επιχειρήσεις, παρ' όλα αυτά, που προσπάθησαν ή προσέλαβαν εν τέλει ανάπηρο άτομο, δήλωσαν πως η διαδικασία της πρόσληψης πρέπει να είναι πιο γρήγορη και απλή, ενώ η γραφειοκρατία και η βραδύτης της διαδικασίας είναι δύο παράγοντες, που φαίνεται να επηρεάζουν περισσότερο την πρόσληψη τέτοιων ατόμων.

Κλείνοντας, από την έρευνα απορρέει πως οι επιχειρήσεις παίζουν παθητικό ρόλο, ειδικά εκείνες, που ποτέ δεν απασχόλησαν ανάπηρο. Υποστηρίζουν λοιπόν, ότι οι δημόσιες διοίκησης οργανώσεις και ιδρύματα, πρέπει να είναι αυτά, που αρχικά θα προσφέρουν εργασία σε άτομα με αναπηρίες.

Η άποψη αυτή φυσικά, αποτελεί αντικείμενο συζήτησης, καθώς οι επιχειρήσεις μπορεί να διακρίνονται σε ιδιωτικές και δημόσιες, χωρίς αυτό να χρησιμοποιείται ως δικαιολογία για τον διαφορετικό τρόπο λειτουργίας και διαχείρισης. Άλλωστε, ο πλούτος μίας χώρας προέρχεται και επηρεάζεται και από τον παράγοντα, που ονομάζεται "βιομηχανία" και την παρουσία και το ρόλο των επιχειρήσεων γενικότερα. Από αυτό συμπεραίνουμε την δύναμη, που έχουν οι στάσεις και οι απόψεις των εργοδοτών και πως αυτές μπορούν να διαμορφώσουν και να εξελίξουν την ροή των πραγμάτων είτε θετικά είτε αρνητικά

Σύμφωνα με τις συσχετίσεις των εξαρτημένων μεταβλητών, που βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές, έχουμε τα εξής αποτελέσματα ανάμεσα:

- Στο ερώτημα αν είχατε ή έχετε κάποιο άτομο με αναπηρία στην επιχείρηση και στο αν πιστεύετε ότι θα αντιμετώπιζε κάποιο πρόβλημα το άτομο με αναπηρία μέσα στην επιχείρηση. Τα αποτελέσματα από αυτήν την συσχέτιση μας δείχνουν, πως η επαφή των εργοδοτών με άτομα με αναπηρίες επηρεάζει την άποψή τους ως προς την παρουσία τους στην επιχείρηση, δηλαδή οι περισσότεροι εργοδότες, που έχουν έρθει τουλάχιστον μία φορά σε επαφή με άτομο με αναπηρίες, φαίνεται να πιστεύουν πως δεν θα αντιμετώπιζαν κάποιο πρόβλημα τα άτομα με αναπηρίες σε ότι αφορά στην επιχείρησή τους, σε αντίθεση με εκείνους, που δεν έχουν έρθει ποτέ σε επαφή και φαίνεται να δηλώνουν πως θα αντιμετώπιζαν κάποιο πρόβλημα, στο υψηλό ποσοστό του 82,5%.

Η γνώση λοιπόν, των δυνατοτήτων και των ικανοτήτων των ατόμων με αναπηρίες παίζει σημαντικό ρόλο ως προς την κατάρριψη των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων απέναντι στα συγκεκριμένα άτομα και στην θέση τους στην αγορά εργασίας.

- Στο εκπαιδευτικό επίπεδο των εργοδοτών και στο τι θεωρείται αναπηρία. Αποτελέσματα, που μας επιτρέπουν να βγάλουμε συμπεράσματα, προκύπτουν και από τον συγκεκριμένο πίνακα (πίνακας 34), στον οποίο φαίνεται πως η εκπαίδευση των εργοδοτών επιδρά στο πως «βλέπουν» τα άτομα με αναπηρία.

Έτσι λοιπόν, από τις απαντήσεις, που δόθηκαν μπορούμε να συμπεράνουμε πως οι εργοδότες δεν έχουν ακριβή γνώση του τι είναι αναπηρία, καθώς έχουν δώσει ποικίλες απαντήσεις, άλλες λάθος και άλλες σωστές. Παρόλα αυτά όμως, προκύπτει πως η γνώση της έννοιας της αναπηρίας δεν σχετίζεται απόλυτα με το μορφωτικό επίπεδο των εργοδοτών, καθώς δεν φαίνεται με διαφορά στα ποσοστά, πως οι απαντήσεις, που δόθηκαν π.χ. από απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν και τις σωστές, αλλά ούτε και προκύπτει πως οι απόφοιτοι δημοτικού δεν κατανοούν τον όρο της αναπηρίας.

- Στο αν είχατε ποτέ επαφή με άτομο με αναπηρίες και στο αν πιστεύετε πως τα άτομα με αναπηρίες πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση με τα μη "ανάπηρα" άτομα. Από την παραπάνω συσχέτιση προκύπτουν ποικίλα συμπεράσματα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι άτομα που είχαν επαφή με άτομο με αναπηρίες πιστεύουν πως τα άτομα αυτά δεν πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες για διάφορους λόγους, ενώ παράλληλα ένα ποσοστό των ίδιων ατόμων πιστεύει πως πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες είτε για λόγους ηθικής ή οίκτου, είτε επειδή όντως είναι άτομα ισάξια με τα υπόλοιπα μέλη, εκτός του ότι σε αυτήν την περίπτωση το ποσοστό είναι μόλις στο 24,6%. Γεγονός είναι πάντως πως τα άτομα, που δεν είχαν ποτέ επαφή φαίνονται να είναι περισσότερο αρνητικά ως προς το αν τα συγκεκριμένα άτομα πρέπει να έχουν τις ίδιες

ευκαιρίες. Άρα, από τα παραπάνω γίνεται κατανοητή η σημασία, που έχει η επαφή με τα άτομα με αναπηρίες, καθώς αποτελεί έναν τρόπο κατάρριψης των προκαταλήψεων. Μέσω της συναναστροφής μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα τον τρόπο ζωής, την θέληση των ατόμων αυτών για την ένταξη τους, αλλά και το ότι δεν αποτελούν ομάδα, που αδυνατεί να προσφέρει και να εργαστεί.

- Στο αν είχατε ποτέ επαφή με ανάπηρο και στο ερώτημα αν πιστεύετε ότι το άτομο με αναπηρίες θα αντιμετώπιζε κάποιο πρόβλημα στην επιχείρηση. Σύμφωνα με τις απόψεις, που διατυπώθηκαν, φαίνεται πως οι εργοδότες, που δεν είχαν ποτέ επαφή με άτομα με αναπηρίες, να θεωρούν και μάλιστα σε ποσοστό 90%, ότι θα ερχόντουσαν κάποια στιγμή αντιμέτωποι με κάποιο πρόβλημα, λόγω της παρουσίας ατόμων με αναπηρίες στην επιχείρησή τους, έναντι του ποσοστού του 71,5%, των εργοδοτών, που έχουν έρθει έστω και μία φορά σε επαφή.

Ακόμη, από την ίδια ομάδα των εργοδοτών προκύπτει πως η φύση της εργασίας, που θα καλούνταν τα άτομα με αναπηρίες να διεκπεραιώσουν, θα αποτελούσε πρόβλημα για τα άτομα αυτά, ενώ το συγκεκριμένο πρόβλημα διαπιστώνεται πως δεν έχει την ίδια βαρύτητα για τους εργοδότες, που είχαν επαφή. Διαπιστώνεται, λοιπόν, ότι η επαφή με άτομα με αναπηρίες μπορεί να μειώσει σε κάποιο βαθμό τις αρνητικές απόψεις και να βοηθήσει στην δημιουργία θετικής άποψης και στην κατάρρευση κάποιων μύθων, που επικρατούν για τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρίες και για την επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Το εύρημα αυτό, φαίνεται να συνδέεται και από την έρευνα της Σταμάτη για το Πάντειο Πανεπιστήμιο(2007). Οι εργοδότες και οι συνάδελφοι ατόμων με αναπηρίες, λόγω προφανώς της καθημερινής τους σχέσης και της προσφοράς της συγκεκριμένης ομάδας στην επιχείρηση δεν έχουν ιδιαίτερες προκαταλήψεις προς αυτά. Οι υπόλοιποι εργοδότες, όμως, λόγω έλλειψης ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης δεν είναι απαλλαγμένοι από στερεότυπες αντιλήψεις και προκαταλήψεις.

- Στο επαφή με άτομα με αναπηρίες και στα οφέλη από την συμμετοχή σε επιδοτούμενο πρόγραμμα. Και από την εν λόγω συσχέτιση γίνεται αντιληπτό το πόσο μπορεί να επηρεάσει θετικά η επαφή, που μπορεί να έχει προηγηθεί με άτομα με αναπηρίες, καθώς φαίνεται να συμβάλλει στην ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για την συμμετοχή τους σε επιδοτούμενο πρόγραμμα για αυτά. Αυτό φαίνεται από το γεγονός, ότι το ποσοστό των εργοδοτών, που αναφέρονται στα κοινωνικά οφέλη, που προκύπτουν από ένα τέτοιο πρόγραμμα σε σχέση με το ποσοστό των εργοδοτών, που θεωρούν ότι δεν προκύπτουν οφέλη από την συμμετοχή σε τέτοιου είδους προγράμματα, είναι αυξημένα σε αυτούς, που είχαν κάποια στιγμή επαφή με άτομα με αναπηρίες.

Από τα παραπάνω αποτελέσματα προκύπτουν στοιχεία, που αποτελούν κάποια μικρά δείγματα της κοινωνίας του Ηρακλείου. Άλλοτε είναι ενθαρρυντικά και άλλοτε όχι, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν υπάρχει η προοπτική της εξέλιξης και της αλλαγής της υπάρχουσας κατάστασης. Από τις έρευνες, που αναφέραμε υπάρχουν σημεία, που επαληθεύονται και άλλα που έρχονται σε αντίθεση, γεγονός που δείχνει την ύπαρξη και άλλων παραγόντων, που επηρεάζουν και διαμορφώνουν απόψεις, π.χ. η γεωγραφική περιοχή, η χρονική περίοδος της έρευνας κ.τ.λ.

7.3. Προτάσεις

Μέσα από την πτυχιακή μας εργασία, τόσο από το ερευνητικό όσο και από το θεωρητικό της κομμάτι, προκύπτουν κάποιες δυσκολίες και πιθανές προτάσεις βελτίωσης, του κοινωνικού και θεσμικού πλαισίου των ατόμων με αναπηρία.

- Η άγνοια των εργοδοτών σχετικά με τα επιδοτούμενα προγράμματα του ΟΑΕΔ αλλά και γενικότερα ο τρόπος πρόσληψης των αναπήρων ατόμων, αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την ενεργή συμμετοχή των αναπήρων στην αγορά εργασίας. Θα πρέπει ο ΟΑΕΔ, να συμβάλλει πιο καθοριστικά στην προβολή των προγραμμάτων του. Τα ΜΜΕ, θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα τρόπο προβολής του έργου του και των προγραμμάτων του, καθώς σύμφωνα με την έρευνα μας εκείνα είναι η κύρια πηγή πληροφόρησης των εργοδοτών.
- Σημαντικό παράγοντα αποτελεί η σωστή και πλήρης ενημέρωση των εργοδοτών πάνω στην αναπηρία και τις βλάβες, που οδηγούν σε αυτήν, καθώς σύμφωνα με την έρευνα, που πραγματοποιήσαμε πολλοί ήταν εκείνοι, οι οποίοι είχαν μια αφηρημένη εικόνα ως προς την έννοια της αναπηρίας. Σε αυτό λοιπόν, θα μπορούσε να συμβάλλει το κράτος, με την διοργάνωση σεμιναρίων από αρμόδιες υπηρεσίες, π.χ. ΟΑΕΔ, Πρόνοια κ.τ.λ. πάνω στο θέμα της αναπηρίας, σε συνεργασία με τα επιμελητήρια. Επίσης, σε αυτό χρήσιμη ίσως να ήταν και η συμβολή του Τ.Ε.Ι. Κρήτης το οποίο θα μπορούσε με τη βοήθεια των καθηγητών, που είναι γνώστες του θέματος, να διοργανώσει σεμινάρια που θα αποτελέσουν πόλο έλξης για τους εργοδότες χρησιμοποιώντας τα επιδοτούμενα προγράμματα του ΟΑΕΔ ως κίνητρο. Ακόμα, θα μπορούσαν τα σεμινάρια αυτά, ως επιπλέον κίνητρο, να συνοδεύονται με την ταυτόχρονη παρουσίαση και άλλων θεμάτων, π.χ. Νεανική επιχειρηματικότητα, τρόποι ανάπτυξης της επιχείρησης κ.τ.λ.
- Η προώθηση της αληθινής εικόνας των ανάπηρων ατόμων συμβάλλει στην εξοικείωση των πολιτών με την εικόνα της αναπηρίας και την ορθότερη εκτίμηση των ικανοτήτων τους. Πρέπει να γίνει δηλαδή κατανοητό πως η αναπηρία δεν σημαίνει ανικανότητα. Ιδρύματα του

Ηρακλείου, όπως η Ζωοδόχος Πηγή κ.ά. θα μπορούσαν να συμβάλλουν στα ανωτέρω. Η πραγματοποίηση παζαριών με προϊόντα φτιαγμένα από τα συγκεκριμένα άτομα σε συνεργασία με επιχειρήσεις του Ηρακλείου, θα βοηθούσε στην «γνωριμία» των πολιτών και των εργοδοτών με την συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων, ενισχύοντας έτσι την εμπιστοσύνη των εργοδοτών προς τους ανάπηρους για εργασιακά θέματα. Να αρχίσουν να εμπιστεύονται δηλαδή τις ικανότητες των ΑμεΑ πχ ως τεχνίτες, εκτιμώντας τη κατεργασία των προϊόντων, ίσως κάποιοι ενδιαφερόμενοι εργοδότες να προχωρήσουν σε κάποια συνεργασία μαζί τους. Έτσι ίσως οι εργοδότες να οδηγούνταν σε ορθότερη εκτίμηση των ικανοτήτων των ΑμεΑ και τελικά στο συμπέρασμα ότι τα άτομα με αναπηρία δεν διαφέρουν από τα αρτιμελή άτομα στο θέμα της απόδοσης στην εργασία.

- Η παρουσία μιας οργανωμένης διασύνδεσης των εργοδοτών με τα ανάπηρα άτομα καθίσταται απαραίτητη, έπειτα από τον ισχυρισμό των εργοδοτών, στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε, πως δεν έτυχε να τους ζητηθεί εργασία από ΑμεΑ. Θα μπορούσε λοιπόν να δημιουργηθεί ένας οργανισμός (ίσως μη κερδοσκοπικός) ή να δημιουργηθεί ένα παράρτημα στον ΟΑΕΔ για τα ΑμεΑ, που ο σκοπός του θα είναι να συμβουλευεί από την αρχή έναν ανάπηρο για την επαγγελματική του αποκατάσταση. Ο οργανισμός αυτός θα ασχολείται αποκλειστικά με ανάπηρους ανθρώπους που αναζητούν εργασία. Θα ορίζει έναν σύμβουλο ανά έναν μικρό αριθμό ατόμων, έτσι ώστε ο κάθε εξυπηρετούμενος να έχει και τον προσωπικό του σύμβουλο. Ο σύμβουλος αυτός θα πρέπει να είναι σε θέση να προτείνει περαιτέρω εκπαιδευτικές δυνατότητες προς όφελος του ενδιαφερόμενου.
- Η δημιουργία ανοιχτών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ειδικά για ΑμεΑ, στοχεύοντας όμως στην ειδίκευση συγκεκριμένων κλάδων εργασίας (πχ όχι γενικά μηχανικός, αλλά μηχανικός αεροσκαφών) θα βοηθούσε στην επαγγελματική αποκατάσταση των αναπήρων σπουδαστών. Μέσα από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, σε συμφωνία με επιχειρήσεις και μέσω επιδοτούμενων προγραμμάτων, να γίνεται απευθείας πρόσληψη ή να υπάρχει κάποια πρακτική άσκηση, έτσι ώστε ο εργαζόμενος να έχει προϋπηρεσία στην ειδικότητα που έχει εκπαιδευτεί.
- Μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων εργοδοτών έκριναν αναγκαία την ύπαρξη μιας υποστηρικτικής υπηρεσίας που θα μπορούν να απευθύνονται για τα ζητήματα που αφορούν σχετικά με τους ανάπηρους εργαζομένους τους. Θα μπορούσε λοιπόν η υπηρεσία αυτή να παρέχει συμβουλές στους εργοδότες ή ακόμη και να κρίνει κατά πόσο είναι απαραίτητη η χορήγηση κάποιου επιπλέον εξοπλισμού, για την καλύτερη απόδοση του εργαζόμενου.

- Κλείνοντας, ένα σοβαρό εμπόδιο στην αξιολόγηση και κάλυψη των αναγκών των ατόμων με αναπηρίες στην Ελλάδα φαίνεται να είναι η έλλειψη οργανωμένων, επίσημων στατιστικών δεδομένων σχετικά με τα κοινωνικά, δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά τους, καθώς και τις υπηρεσίες που τους παρέχονται, γεγονός, που διαπιστώσαμε ψάχνοντας βιβλιογραφία. Πιθανόν οι αρμόδιες υπηρεσίες να έχουν στοιχεία αλλά δεν δημοσιεύονται, αυτό ίσως να συμβαίνει λόγω αδιαφορίας προς τη συγκεκριμένη ομάδα ατόμων. Παρόλα αυτά, θα μπορούσαν τα Ελληνικά Πανεπιστήμια να διεξάγουν τέτοιες έρευνες δημοσιεύοντας τα αποτελέσματα τους με σκοπό την καταγραφή και απεικόνιση της υπάρχουσας κατάστασης αλλά και των πραγματικών αναγκών των ΑμεΑ. Η ανάδειξη τέτοιων αποτελεσμάτων έρευνας συνήθως αποτελεί τη βάση για την επίλυση των δυσκολιών της υπό μελέτη ομάδας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ:

- Τσαούση, Α. (2007). «Το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού». Κέντρο στήριξης οικογένειας Κορίνθου.
- Κουτάντος, Δ.(2000). «Παιδαγωγική Θεώρηση». Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
- Σταθόπουλος, Π.(1999). «Κοινωνική Πρόνοια, μία γενική θεώρηση».2^η Έκδοση. Εκδόσεις Έλλην. Αθήνα.
- Δημητρόπουλος, Α.(2000). «Πρακτική εφαρμογή προγραμμάτων ένταξης παιδιών με κινητικές αναπηρίες». Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
- Ζώνιου –Σιδέρη, Α. (1998). «Οι ανάπηροι και η εκπαίδευσή τους - Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση της ένταξης», Γ΄ έκδοση, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κουκιάδης, Ι. (2002). «Αναπηρία και κοινωνικός αποκλεισμός». Κείμενο Συνεδρίου με θέμα: Αναπηρία και κοινωνικός αποκλεισμός. Αθήνα.
- Παπάνης Ε., Γιαβρίμης Π. και Βίκη Α. (2007) «Ο εκπαιδευτικός αποκλεισμός ως γενεσιουργό αίτιο του κοινωνικού αποκλεισμού». Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Βίκη Α. και Παπάνης Ε. (2008) «Εργασιακή αποκατάσταση των αναπήρων». Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Καλλινικάκη Θ. , (1998), *Κοινωνική Εργασία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Λεπίδα, Σ .(2003). «Η στάση των Ευρωπαίων πολιτών απέναντι στα άτομα με αναπηρία». χ.ε. Αθήνα.
- Καπαρουνάκη, Κ., Πλακιά, Σ.(2007).«Στάσεις εργοδοτών για τα άτομα με νοητική καθυστέρηση του νομού Ηρακλείου Κρήτης». Πτυχιακή Εργασία. Ηράκλειο Κρήτης.
- Μακρή, Π., Μιχαήλ, Κ.(2007).«Στάσεις και αντιλήψεις των σπουδαστών του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του ΤΕΙ Κρήτης αναφορικά με τα άτομα με αναπηρία και παράγοντες, που επιδρούν στη διαμόρφωση τους».Πτυχιακή Εργασία. Ηράκλειο Κρήτης.
- Καμπουράκος, Κ. (2003).«Εκπαίδευση και επαγγελματική αποκατάσταση των Κωφών στην Αθήνα». Πτυχιακή Εργασία. Ηράκλειο Κρήτης.
- Κοτσιάτου, Α., Παναγιώτου, Ν. (2004).«Η εκπαίδευση των τυφλών ατόμων / ατόμων με αναπηρίες της όρασης: η περίπτωση του Κέντρου Εκπαίδευσης και Αποκατάστασης Τυφλών». Πτυχιακή Εργασία. Ηράκλειο Κρήτης.

- Κουτσούπη, Α., Μοσχωνησώτη, Χ.(2002). «Αναπηρία: κοινωνική συμμετοχή ατόμων με κινητική αναπηρία. Μύθος ή Πραγματικότητα;». Πτυχιακή Εργασία. Ηράκλειο Κρήτης.

ΑΡΘΡΑ:

- Χαρτοκόλλης, Π.(1981). «Προβλήματα γύρω από την κοινωνική αποκατάσταση». Περιοδικό Κοινωνικών Λειτουργιών Ελλάδος «Εκλογή». Τεύχος 56.
- Σαρρής, Μ. Σούλης, Σ.(2001). «Επαγγελματική αποκατάσταση και κοινωνική ένταξη ΑμεΑ: υποστηριζόμενη εργασία και υποστηριζόμενη διαβίωση». Σύνδεσμος Κοινωνικών Λειτουργιών Ελλάδος. Τεύχος 34°. Αθήνα.
- Γερανίου, Ε. Σταγάκη, Φ. Νασούλα, Β. (1994). «Δικαιώματα αναπήρων». Σύνδεσμος Κοινωνικών Λειτουργιών Ελλάδος. Τεύχος 63°. Αθήνα.
- Αρώνη Δ, John H. (1997). «Οι στάσεις των εργοδοτών του νομού Ηρακλείου απέναντι στα άτομα με νοητική στέρηση». Κοινωνική Εργασία. Τεύχος 45. Αθήνα.
- Σερβισαριανός Μ, Γιγουρτάκη Φ., Hegarty J. (1999).«Απόψεις εργοδοτών της πόλεως του Ηρακλείου για τα άτομα με ειδικές ανάγκες». Κοινωνική Εργασία. Τεύχος 56.Αθήνα.
- Πάντειο Πανεπιστήμιο(2007). «Ο ρόλος των εργοδοτών, των επαγγελματικών φορέων και των διευθυντών / υπευθύνων προσωπικού, στην καταπολέμηση των διακρίσεων και εκτίμηση των μελλοντικών θέσεων στην αγορά εργασίας». Αθήνα.
- Πλείπελ Στ.(1997). «Φιλανθρωπία ή όχι; Έρευνα για την αξιολόγηση της απασχόλησης με στήριξη στην Κύπρο». Κύπρος.
- Ζήση, Α.& Χτούρης, Σ.(2004). «Στάσεις και προθέσεις εργοδοτών για πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες». Έρευνα σε επιχειρήσεις. Μυτιλήνη.
- Παπάνης, Ε .και Βίκη, Α.(2008). «Οι στάσεις των επιχειρηματιών απέναντι στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία». Πανελλήνια εμπειρική έρευνα.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ:

- Πανελλαδικός Σύνδεσμος Παραπληγικών και κινητικά Ανάπηρων. ΠΑ.ΣΥ.ΠΚΑ..(2007). «Παιδί με αναπηρίες». www.pasipka.gr. Ημ/νία:25/11/2008, ώρα:12:30μ.μ., σελ.16-17.
- Σταυριανόπουλος, Σ. (2007). «Κυρίαρχος ο ρόλος των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης στην διαμόρφωση της στάσης της Ελληνικής κοινωνίας για τα άτομα με αναπηρίες». www.pasipka.gr. Ημ/νία:24/11/2008, ώρα:12:30μ.μ., σελ. 1-3.

- Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013, (2007). «2007: Ευρωπαϊκό Έτος Ίσων Ευκαιριών» www.tedkhania.gr , Ημ/νία:14/11/2008, σελ. 1- 8.
- Ε.Σ.Α.Ε.Α.(1994). «Εκθεση για την κατάσταση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην Ελλάδα». <http://www.esaea.gr>, Ημ/νία:18/6/2009, ώρα: 11:00π.μ., σελ. .1-10.
- Ε.Κ.Π.Α. (2004-2005). «Υποστηρικτικές Τεχνολογίες Πληροφορικής και Προσβασιμότητα για Άτομα με Αναπηρίες». <http://www.e-bility.gr>, Ημ/νία:18/6/2009, ώρα 11:00π.μ. σελ.1-3.
- Σταματιάδης, Π. (2008). «Η σύγχρονη φιλοσοφία στην αντιμετώπιση της αναπηρίας». www.promed.gr Ημ/νία:14/11/2008 , ώρα 12:μ.μ., σελ. 1.
- Ζήση, Α. «Κοινωνική Ψυχολογία». www.aegean.gr. Ημ/νία:13/5/2009, ώρα:12:00μ.μ., σελ. 1- 9.
- Σκορδίλης Α.¹, (2006). «Δημοσιογραφικός Οδηγός-Θέματα Αναπηρίας και ΜΜΕ – Στερεότυπα». www.ameamedia.gr. Ημ/νία:13/5/2009, ώρα 12:30μ.μ. σελ. 2-13.
- Σκορδίλης Α.², (2006). «Δημοσιογραφικός Οδηγός-Θέματα Αναπηρίας και ΜΜΕ – ΜΜΕ και αναπηρία » www.ameamedia.gr. Ημ/νία:13/5/2009, ώρα: 12:30μ.μ. σελ.1-10.
- Σκορδίλης Α.³, (2006). «Δημοσιογραφικός Οδηγός-Θέματα Αναπηρίας και ΜΜΕ – Άνθρωπος με αναπηρία και ΜΜΕ». www.ameamedia.gr. Ημ/νία:13/5/2009, ώρα:12:30μ.μ. Σελ.1-8
- Δανιλόπουλος, Δ.(2003). «Στάσεις και προκαταλήψεις απέναντι στην αναπηρία». www.politropo.org. Ημ/νία:13/5/2009, ώρα:13:00μ.μ., σελ. 1-12.
- Δημόπουλος, Χ.(χ.ε.). «ΑΜΕΑ και ψυχαγωγική τηλεόραση μέσα από τις ψυχαγωγικές εκπομπές». www.minpress.gr. Ημ/νία:13/5/2009, ώρα 13:00μ.μ., σελ.1-5.
- Παπατσιακμάκη, Γ.(2001). «Διπλός Κοινωνικός Αποκλεισμός: όταν οι γυναίκες είναι άτομα με αναπηρίες». Περιοδικό Αναπηρία Τώρα. www.disabled.gr Ημ. 2/12/2008, ώρα. 12:00μ.μ. Σελ.1-18.
- Ομοσπονδία Εθελοντικών μη Κυβερνητικών Οργανώσεων Ελλάδος.(2004). «Οι στόχοι του Ευρωπαϊκού έτους ατόμων με αναπηρία». www.ngofederation.gr, Ημ. 25/5/2009, ώρα: 13:29μ.μ. σελ.1-9.
- Ψαθάς, Δ. (2009). «κοινωνική επανένταξη, υποστήριξη ατόμων με ειδικές ανάγκες». Μέρος Β΄.www.eduportal.gr Ημ.25/5/2009, ώρα 14:00μ.μ. σελ.1-7.
- Υπουργείο Εσωτερικών (2007). «Οδηγός του Πολίτη με αναπηρία». www.glikos-planitis.gr Ημ. 25/5/2009, ώρα 14:15μ.μ. Σελ.1-2.
- Πανελλήνιος Σύνδεσμος Παραπληγικών και Κινητικά Αναπήρων (PASIPKA). (2008). «Πρότυποι κανόνες ΟΗΕ». www.pasipka.gr Ημ. 25/5/2009, ώρα 17:00μ.μ. Σελ.1-11.
- Ο.Α.Ε.Δ.,(2009). www.oaed.gr Ημ:10/5/2009, ώρα 14.00μ.μ.σελ.1-20.

- Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, (2007). « Οδηγός του Πολίτη με Αναπηρία» www.ypes.gr Ημ/νία:14/5/2009, ώρα:12:00μ.μ., σελ. 1-10.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή(2000). «Ίσες ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρία: ένα ευρωπαϊκό σχέδιο δράσης 2004-2010». www.europa.eu Ημ/νία:2/5/2008, ώρα:11.π.μ., σελ.1-4.
- Αναπηρία Τώρα (2006). «Ηλεκτρονική Προσβασιμότητα, Ευρωπαϊκό πλαίσιο». www.disabled.gr Ημ/νία:2/5/2008, ώρα 11:00π.μ., σελ.1-3.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο(2007). «Πρόγραμμα περιόδων πρακτικής άσκησης για άτομα με αναπηρία». www.adull.gr Ημ/νία:2/5/2008, ώρα:11:10π.μ.,σελ.1-4.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006) «Κοινωνία της Πληροφορίας για όλους». www.europa.eu. Ημ/νία: 2/5/2008, ώρα:11:10π.μ., σελ.1-3.
- Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (2008) «Equal: Νέα προσέγγιση». www.acci.gr Ημ/νία:2/5/2008, ώρα:11:15π.μ., σελ. 1-5.
- Γραφείο Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας Πολυτεχνείου Κρήτης(2008). «Ενίσχυση Επιχειρηματικότητας για άτομα με ειδικές ανάγκες». www.disabled.gr Ημ/νία:2/5/2008, ώρα:11:15π.μ., σελ.1-3.
- Στεφανίδης, Κ.(2004). «Μελέτη με αντικείμενο την καθολική πρόσβαση και ισότιμη συμμετοχή ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία της πληροφορίας-επιχειρησιακό πρόγραμμα “Κοινωνία της Πληροφορίας”» www.infosoc.gr Ημ/νία:25/11/2008, ώρα:12:45μ.μ., σελ.1-20.
- Wikipedia(2008). «Medical model of disability». www.wikipedia.gr Ημ/νία:24/11/2008, ώρα:12:μ.μ., σελ.1
- Diseed(2008). «Medical/Social model». www.diseed.org.uk. Ημ/νία:24/11/2008, ώρα: 12:10μ.μ., σελ.1-4.
- The Open University.(2007). «The social model of disability». <http://www.open.ac.uk> Ημ/νία: 18/6/2009, ώρα: 16:00μ.μ., σελ.1-19.
- BBC News,(1999). «Children learn prejudice against disabled». www.news.bbc.com. Ημ/νία:13/5/2009, ώρα:18:00μ.μ., σελ.4-12.
- ARPA(Association de parents d'aveugle et malvoyant), (2001). «Gestes stéréotypés, tenue, posture chez l'enfant aveugle de naissance». www.blindlife.ch. Ημ/νία:13/5/2009, ώρα: 19:00μ.μ. σελ.2-7
- Mike B., (2007). «Disabled employees being overlooked by 'diversity distracted' employers». www.personneltoday.com. Ημ/νία:10/5/2009, ώρα: 19:00.μ.μ., σελ. 1-15.
- Europedia (2007) «Action to combat social exclusion in the E.U». www.europedia.eu Ημ. 25/5/2009, ώρα 13:30μ.μ. σελ.1-2.

- Inclusion Europe(2004). «The European Association against social exclusion». www.inclusion-europe.org Ημ. 23/4/2009, ώρα 17:00.μ.μ. Σελ.1-11.
- Inclusion Europe(2007) «Training as Vehicle to Employment». www.independentliving.org Ημ/νία :2/5/2008, ώρα:11:15π.μ., σελ.1-6

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ:

- UPIAS, (1976). «Fundamental Principles of Disability». London Union of the Physically Impaired Against Segregation .
- Oliver, M. (1996). «Understanding disability-from theory to practice». London: Macmillan Press Ltd.
- Connolly M., Townshend – Smith R. (2004). «Townshend-Smith on discrimination law: text, cases and materials», Λονδίνο: Cavendish Publishing
- Stanley, K., Regan, S. (2003). «The missing million: supporting disabled people into work». Λονδίνο: IPPS.
- A Disability Rights Commission Survey conducted by Opinion Research. (2004). «Small Employers' Attitudes to Disability».England..
- Duran Jessica (2009). «Barriers to labour market for people with disabilities». Spain.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Μέρος 1^ο:Ερωτηματολόγιο

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Αγαπητοί Κυρίες /Κύριοι

Στα πλαίσια υλοποίησης της πτυχιακής μας εργασίας, με θέμα «Αντιλήψεις και στάσεις των εργοδοτών για τους ανάπηρους στο Δήμο Ηρακλείου», εντάσσεται και η συμπλήρωση του παρόντος ερωτηματολογίου.

Η επιχείρησή σας επιλέχθηκε τυχαία με βάση την μέθοδο της στατιστικής. Δεν θα σας ζητηθούν προσωπικά δεδομένα και τα αποτελέσματά της έρευνας αυτής θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για εκπαιδευτικούς και επιστημονικούς σκοπούς. Επιπρόσθετα, ακόμα δεν θα είναι δυνατόν να ταυτοποιηθούν πρόσωπα/επιχειρήσεις με συγκεκριμένες απόψεις.

Η βοήθειά σας θα είναι πολύτιμη, καθώς θα συμβάλετε στη μελέτη της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία.

Σας ευχαριστούμε για την συμβολή σας.

Σπουδάστριες:
Καπούσι Νάντια
Κουρλέτη Πηνελόπη
Φονιά Μυρσίνη

Υπεύθυνος Καθηγητής:
Βάντσης Δημήτριος

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2008

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Δημογραφικά στοιχεία

1) Φύλο:

άνδρας

γυναίκα

2) Ηλικία:.....

3) Μορφωτικό επίπεδο:

Απόφοιτος/η Γυμνασίου

Απόφοιτος/η Λυκείου

Απόφοιτος/η Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου

Στοιχεία επιχειρήσεων και εργασιακή εμπειρία

4)Είδος επιχείρησης:.....

5)Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;.....

6)Πόσα χρόνια εργάζεστε στην συγκεκριμένη επιχείρηση;/Λειτουργεί η επιχείρηση;

Λιγότερο από 1 χρόνο

1 – 5 χρόνια

6-10 χρόνια

11-15 χρόνια

16 και πλέον χρόνια

7)Πόσα χρόνια βρίσκεστε στην συγκεκριμένη θέση;

Λιγότερο από 1 χρόνο

1 – 5 χρόνια

6-10 χρόνια

11-15 χρόνια

16 και πλέον χρόνια

8)Πόσα άτομα απασχολούνται στην συγκεκριμένη επιχείρηση;

15- 25 άτομα

26-35 άτομα

36-45 άτομα

46 και άνω

9) Με ποια κριτήρια γίνεται η επιλογή του προσωπικού της επιχείρησης;

- Εκπαίδευση
- Προϋπηρεσία
- Γνώσεις αντικειμένου
- Εμφάνιση
- Προσωπική σχέση
- Επικοινωνιακός
- Άλλο.....

Γενικές αντιλήψεις εργοδοτών γύρω από την αναπηρία.

10) Πως αντιλαμβάνεστε τον όρο «αναπηρία»;.....

.....

.....

11) Είχατε ποτέ επαφή με άτομα με αναπηρία; Αν ναι, από ποιο χώρο;

- Από το συγγενικό σας περιβάλλον;
- Το φιλικό σας περιβάλλον;
- Τον εργασιακό σας χώρο;
- Την γειτονιά σας;
- Την εκκλησία;
- Στην διασκέδασή σας;
- Ποτέ
- Άλλο.....

12) Ποια είναι τα συναισθήματά σας απέναντι στην αναπηρία και σε ποιο βαθμό;

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ
Θλίψη				
Οίκτος				
Θυμός				
Κατανόηση				
Φροντίδα				
Αγωνία				
Προστατευτικότη τα				
Αδιαφορία				

13) Πόσο επηρεάζει η αναπηρία τις παρακάτω εκφάνσεις της ζωής;

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ
Οικογενειακές σχέσεις				
Συντροφικότητα				
Κοινωνικές σχέσεις				
Εκπαίδευση				
Εργασία				
Οικονομική κατάσταση				
Ατομική ευημερία				
Καθημερινότητα				

14) Πιστεύετε πως τα άτομα με αναπηρία: (Μπορείτε να επιλέξετε πάνω από μια πρόταση)

- Είναι κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα
- Ζουν στο όριο της φτώχειας
- Είναι αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας
- Υφίστανται ψηφιακό και πληροφοριακό αποκλεισμό (μη κάλυψη σε βιβλιοθήκες, αρχεία, ηλεκτρονικές πηγές κλπ.)
- Έχουν δύσκολη πρόσβαση σε κτιριακές υποδομές
- Έχουν αρκετά προνόμια για την διευκόλυνση τους (θέσεις στάθμευσης, ειδικές θέσεις στα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς κλπ.)
- Έχουν μια άνετη ζωή με τα επιδόματα που τους παρέχονται
- Έχουν δυνατότητα εργασίας μέσω προγραμμάτων του ΟΑΕΔ
- Διευκολύνονται στην μετακίνηση τους με τις νέες υποδομές των πεζοδρομίων και δημοσίων χώρων (πλακάκια με διαγράμμιση που λειτουργούν ως οδηγός στα άτομα με τύφλωση, ράμπες, φανάρια με ηχητικά σήματα κλπ.)

15) Ποια εικόνα πιστεύετε ότι δίνουν για την αναπηρία οι παρακάτω φορείς;

	Θετική	Αρνητική	Πραγματική	Δεν γνωρίζω
Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης				
Κράτος				
Πολιτικοί				
Εκπαιδευτικοί				
Εκκλησία				
Οργανισμοί (σχολεία κ.τ.λ.)				
Επαγγελματίες σε υπηρεσίες υγείας				
Κοινωνικές υπηρεσίες				

16) Πιστεύετε ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση, όπως τα «μη ανάπηρα» άτομα; Αιτιολογείστε την απάντησή σας;

.....
.....
.....

Η παρουσία ενός ατόμου με αναπηρία στην επιχείρηση και οι γνώσεις των εργοδοτών, γύρω από επιδοτούμενα προγράμματα.

17) Είχατε ή έχετε κάποιο υπάλληλο με αναπηρία που να εργάζεται στην επιχείρησή σας;

ΝΑΙ
ΟΧΙ

α) Αν ναι, με ποιο τρόπο έγινε η πρόσληψη;

Μέσω του συγγενικού/φιλικού περιβάλλοντος

Μέσω αγγελίας

Μέσω ενός προγράμματος του ΟΑΕΔ

Άλλο.....

β) Αν όχι, αναφερθείτε στους λόγους.....

.....

18) Στην περίπτωση που υπάρχει ένα άτομο με αναπηρία στην επιχείρησή σας, αναφέρετε σε ποιο τμήμα εργάζεται.

Διευθυντική θέση

Υπάλληλος γραφείου

Έμποροι, πωλητές

Τεχνίτες, εργάτες και χειριστές μηχανημάτων

Άλλο.....

19) Ποια προβλήματα νομίζετε ότι θα αντιμετώπιζε ένα άτομο με αναπηρία στην συγκεκριμένη επιχείρησή σας;

Κανένα πρόβλημα

Ατύχημα

Ανάρμοστη συμπεριφορά

Μη αποδοχή από πελάτη

Δύσκολη φύση εργασίας

Ανάγκη επιτήρησης

Άλλο.....

20)Γνωρίζετε ότι υπάρχουν επιδοτούμενα προγράμματα για άτομα με αναπηρία;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

α)Θα ενδιαφερόσασταν να συμμετάσχει η επιχείρησή σας σε ένα επιδοτούμενο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για άτομα με αναπηρία ;

Καθόλου	
Ελάχιστα	
Μέτρια	
Αρκετά	
Πολύ	

β)Αναφέρετε ποια ειδικά προγράμματα γνωρίζετε;.....

.....

γ)Από πού πήρατε τις πληροφορίες;

Οικογενειακό/φιλικό περιβάλλον

Δημόσια υπηρεσία

Εφημερίδες

Τηλεόραση/ραδιόφωνο

Διαδίκτυο(internet)

Άλλο.....

21)Τι πλεονεκτήματα κατά την γνώμη σας, πιστεύετε ότι μπορεί να έχει η επιχείρησή σας από την συμμετοχή της σε ένα τέτοιο πρόγραμμα;

Οικονομικά οφέλη

Κοινωνικά οφέλη

Συναισθηματικά οφέλη

Κανένα

Στάσεις και αντιλήψεις των εργοδοτών απέναντι στην αναπηρία.

22)Θεωρείτε ότι ένα άτομο με αναπηρία μπορεί να αντεπεξέλθει ικανοποιητικά στα εργασιακά του καθήκοντα;

Καθόλου	
Λίγο ικανοποιητικά	
Ικανοποιητικά	
Αρκετά ικανοποιητικά	
Πολύ	

23) Πόσο σημαντικά θεωρείτε τα παρακάτω προσόντα και ικανότητες για να προσφέρετε εργασία σε άτομα με αναπηρία;

	Καθόλου σημαντικό	Ελάχιστο σημαντικό	Σημαντικό	Αρκετά σημαντικό	Πολύ σημαντικό
Να αποδίδει στην εργασία					
Να μπορεί να μαθαίνει νέες δεξιότητες					
Να είναι εμφανίσιμος					
Να είναι συνεργάσιμος					
Να μην έχει ανάγκη από περαιτέρω επιτήρηση					
Να δουλεύει με την ίδια ταχύτητα με τους άλλους εργαζόμενους					
Να έχει θέληση για εργασία					
Να τηρεί τυπικά το ωράριο εργασίας					
Να έχει την κατάλληλη εκπαίδευση στον τομέα εργασίας του					
Να μην είναι εμφανής η βλάβη					
Να είναι συνεπής στις εργασιακές του υποχρεώσεις					

24) Για την πρόσληψη ενός ατόμου, πόσο σημαντικά θεωρείτε τα παρακάτω:

	Καθόλου σημαντικό	Ελάχιστο σημαντικό	Σημαντικό	Αρκετά σημαντικό	Πολύ σημαντικό
Να υπάρχει υποστήριξη από κοινωνικές υπηρεσίες					
Να έχετε παροχές από την κυβέρνηση					
Να γνωρίζετε προσωπικά την οικογένειά του					
Να μην απαιτούνται αλλαγές ως προς την υποδομή του εργασιακού χώρου					
Να υπάρχει μία υπηρεσία που να μπορείτε να απευθύνεστε για κάθε σας πρόβλημα					
Το είδος/ βαθμός της βλάβης					

Ευχαριστούμε για τον χρόνο σας

Μέρος 2^ο: Παραλειπόμενοι πίνακες

Πίνακας 35

		ΦΥΛΟ	
		Ανδρας	Γυναίκα
		Πλήθος	Πλήθος
Ηλικία	<30	26	25
	31-40	55	51
	41-51	60	41
	51+	27	14

Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται πως την πολυπληθέστερη ομάδα του δείγματός μας αποτελούν οι άνδρες ηλικίας 41-51 ετών, ενώ ακολουθεί με μικρή διαφορά, αυτή των 31 έως 40 ετών. Αναφορικά με τις γυναίκες, η επικρατούσα ομάδα ηλικιακά, είναι ανάμεσα στα 31 έως 40 χρόνια, ενώ στην συνέχεια, βρίσκονται οι γυναίκες εργοδότες ηλικίας 41 έως 51 ετών.

Πίνακας 36

		Γνωρίζετε ότι υπάρχουν επιδοτούμενα προγράμματα για άτομα με αναπηρία			
		Όχι		Ναι	
		Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη
Οικονομικά οφέλη	Όχι	80	93,0%	186	86,9%
	Ναι	6	7,0%	28	13,1%
Κοινωνικά οφέλη	Όχι	54	62,8%	108	50,5%
	Ναι	32	37,2%	106	49,5%
Συναισθηματικά οφέλη	Όχι	46	53,5%	113	52,8%
	Ναι	40	46,5%	101	47,2%
Κανένα	Όχι	61	70,9%	167	78,0%
	Ναι	25	29,1%	47	22,0%

Οι ερωτηθέντες που γνωρίζουν ότι υπάρχουν επιδοτούμενα προγράμματα για ΑμεΑ, θεωρούν γενικά ότι θα έχουν οφέλη από μία ενδεχόμενη πρόσληψη κατά 78%. Πιο συγκεκριμένα, περίπου οι μισοί θεωρούν ότι θα έχουν κοινωνικά και συναισθηματικά οφέλη (49,5% και 47,2% αντίστοιχα). Ελάχιστοι είναι αυτοί που πιστεύουν ότι θα έχουν οικονομικά οφέλη (13,1%). Σχετικά με τους εργοδότες που δεν γνωρίζουν ότι υπάρχουν επιδοτούμενα προγράμματα, βλέπουμε ότι είναι λιγότεροι αυτοί που πιστεύουν ότι θα έχουν οφέλη σε κάθε κατηγορία σε σχέση με αυτούς που γνωρίζουν επιδοτούμενα προγράμματα (το 29,1% θεωρεί ότι δεν θα έχει κανένα όφελος). Κοινωνικά και συναισθηματικά οφέλη θεωρούν ότι θα έχουν το 37,2% και το 46,5% αντίστοιχα. Στα οικονομικά οφέλη πιστεύει μόλις το 7%.

Πίνακας 37

		Πόσα άτομα απασχολούνται στην συγκεκριμένη επιχείρηση							
		10-20 άτομα		21-30 άτομα		31-40 άτομα		41 +	
		Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Όχι	119	63,6%	29	58,0%	18	62,1%	14	41,2%
	Ναι	68	36,4%	21	42,0%	11	37,9%	20	58,8%
ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	Όχι	84	44,9%	16	32,0%	15	51,7%	10	29,4%
	Ναι	103	55,1%	34	68,0%	14	48,3%	24	70,5%
ΓΝΩΣΕΙΣ	Όχι	58	31,0%	15	30,0%	11	37,9%	12	35,3%
	Ναι	129	69,0%	35	70,0%	18	62,1%	22	64,7%
ΕΜΦΑΝΙΣΗ	Όχι	143	76,5%	33	66,0%	25	86,2%	28	82,4%
	Ναι	44	23,5%	17	34,0%	4	13,8%	6	17,6%
ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΓΝΩΡΙΜΙΑ	Όχι	162	86,6%	44	88,0%	23	79,3%	28	82,4%
	Ναι	25	13,4%	6	12,0%	6	20,7%	6	17,6%
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΟΣ	Όχι	99	52,9%	32	64,0%	19	65,5%	22	64,7%
	Ναι	88	47,1%	18	36,0%	10	34,5%	12	35,3%
ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΝΩΤΕΡΩ	Όχι	183	97,9%	47	94,0%	27	93,1%	30	88,2%
	Ναι	4	2,1%	3	6,0%	2	6,9%	4	11,8%
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ	Όχι	177	94,7%	36	72,0%	27	93,1%	33	99,7%
	Ναι	10	5,3%	14	28,0%	2	6,9%	1	0,3%
ΜΕΣΟΝ	Όχι	186	99,5%	42	84,0%	29	100,0%	34	100,0%
	Ναι	1	0,5%	8	16,0%	0	,0%	0	,0%

Βασικό κριτήριο επιλογής προσωπικού φαίνεται να αποτελούν οι γνώσεις (με ποσοστά από 62,1% μέχρι 70%) και η προϋπηρεσία με ποσοστό 70,5% στις επιχειρήσεις 51+ εργαζομένων, και 68% στις επιχειρήσεις 20 – 30 ατόμων (εμφανίζεται σχετική ισορροπία στις άλλες επιχειρήσεις). Με συντριπτικά ποσοστά, δεν αποτελούν κριτήριο η προσωπική γνωριμία (79% - 88%) και το μέσον (χαρακτηριστικά, από το σύνολο του δείγματος μόνο 9 εργοδότες το θεωρούν κριτήριο). Η εκπαίδευση δεν αποτελεί βασικό κριτήριο για τις επιχειρήσεις μέχρι 40 εργαζόμενους με ποσοστά από 58% μέχρι 63,6%. Αντίθετα, το 58,8% των επιχειρήσεων με 40+ άτομα θεωρεί βασικό κριτήριο για την πρόσληψη ενός ατόμου την εκπαίδευση. Το επικοινωνιακό χάρισμα φαίνεται να το εκτιμούν κατά 47,1% μόνο οι επιχειρήσεις 10 – 20 ατόμων, αφού στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις τα ποσοστά αυτά πέφτουν κατά μέσο όρο στο 35%. Επίσης, η εμφάνιση δεν αποτελεί κριτήριο για τις περισσότερες επιχειρήσεις (66% - 86%). Για τις επιχειρήσεις 20 – 30 ατόμων η προσωπικότητα δεν θεωρείται κριτήριο για το 72%, ενώ για τις υπόλοιπες αυτό το ποσοστό είναι συντριπτικό (93,1% - 99,7%). Τέλος, ο συνδυασμός όλων των αναφερόμενων κριτηρίων, δεν αποτελεί βασικό παράγοντα για τις προσλήψεις των επιχειρήσεων.

Παρατηρείται επίσης, ότι όσο μεγαλώνει η επιχείρηση αυτό το ποσοστό πέφτει, δηλαδή όσο μεγαλύτερη είναι μία επιχείρηση, τόσο λαμβάνει αυτόν το συνδυασμό υπόψη της, χωρίς όμως και πάλι να αποτελεί βασικό κριτήριο για μία πρόσληψη.

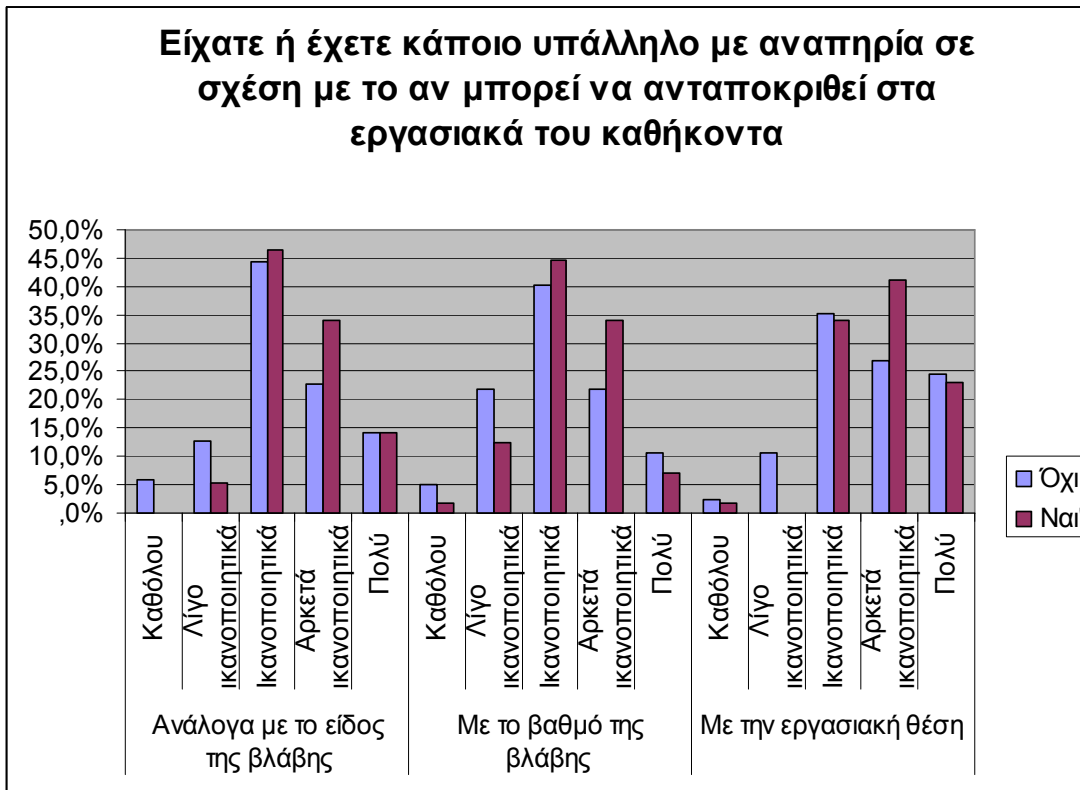
Πίνακας 37

		Είχατε ή έχετε κάποιο υπάλληλο με αναπηρία που να εργάζεται στην επιχείρηση			
		Όχι		Ναι'	
		Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη
Ανάλογα με το είδος της βλάβης	Καθόλου	14	5,8%	0	,0%
	Λίγο ικανοποιητικά	31	12,9%	3	5,4%
	Ικανοποιητικά	107	44,4%	26	46,4%
	Αρκετά ικανοποιητικά	55	22,8%	19	33,9%
	Πολύ	34	14,1%	8	14,3%
Με το βαθμό της βλάβης	Καθόλου	12	5,0%	1	1,8%
	Λίγο ικανοποιητικά	53	22,0%	7	12,5%
	Ικανοποιητικά	97	40,2%	25	44,6%
	Αρκετά ικανοποιητικά	53	22,0%	19	33,9%
	Πολύ	26	10,8%	4	7,1%
Με την εργασιακή θέση	Καθόλου	6	2,5%	1	1,8%
	Λίγο ικανοποιητικά	26	10,8%	0	,0%
	Ικανοποιητικά	85	35,3%	19	33,9%
	Αρκετά ικανοποιητικά	65	27,0%	23	41,1%
	Πολύ	59	24,5%	13	23,2%

Το ποσοστό των ατόμων που δεν έχουν συνεργαστεί ποτέ με ΑμεΑ φαίνεται να πιστεύουν στις ικανότητες των ατόμων αυτών, αλλά και εκείνοι που έχουν ήδη συνεργαστεί, φαίνονται επίσης ικανοποιημένοι από την απόδοσή τους. Ανάλογα με το είδος της βλάβης όλοι πιστεύουν ότι τα ΑμεΑ μπορούν να ανταπεξέλθουν από ικανοποιητικά έως αρκετά ικανοποιητικά (67% - 80%), ενώ περίπου το 14% θεωρεί πως μπορούν να ανταπεξέλθουν πλήρως στα εργασιακά τους καθήκοντα.

Οι εργοδότες που είχαν ή έχουν ΑμεΑ στην επιχείρησή τους θεωρούν πως ανάλογα με το βαθμό της βλάβης μπορούν να ανταπεξέλθουν από ικανοποιητικά έως αρκετά ικανοποιητικά (78,5%), ενώ όσοι δεν είχαν ΑμεΑ θεωρούν πως μπορούν να ανταπεξέλθουν από λίγο έως αρκετά ικανοποιητικά (84,2%). Ως προς τον βαθμό λοιπόν της βλάβης οι εργοδότες είναι γενικά πιο επιφυλακτικοί σε σχέση με την απόδοσή τους στις άλλες κατηγορίες του πίνακα.

Οι εργοδότες με ποσοστό 98,2% ήταν ικανοποιημένοι έως και πλήρως ικανοποιημένοι, ανάλογα με την εργασιακή θέση των εργαζομένων ΑμεΑ. Το 76.9% των εργοδοτών που δεν έχουν συνεργαστεί με ΑμεΑ πιστεύουν ότι ανάλογα με την εργασιακή τους θέση μπορούν να ανταπεξέλθουν ικανοποιητικά έως πλήρως ικανοποιητικά. Ωστόσο, χαρακτηριστικό είναι ότι λίγοι ήταν εκείνοι που απάντησαν «καθόλου» έστω σε μία από τις 3 κατηγορίες.



Πίνακας 38

Πιστεύετε ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση, όπως τα «μη ανάπηρα άτομα»;	ΦΥΛΟ			
	Ανδρας		Γυναίκα	
	Πλήθος	% στήλης	Πλήθος	% στήλης
Δεν το πιστεύω	37	29,1%	30	28,6%
Ναι, το πιστεύω	90	70,9%	75	71,4%

Στον παραπάνω πίνακα φαίνονται οι απόψεις και των δύο φύλων σχετικά με το αν πιστεύουν ή όχι ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση, όπως τα μη «ανάπηρα άτομα». Το 70,9% των ανδρών πιστεύει ότι πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση, σε αντίθεση με το υπόλοιπο 29,1% των ανδρών που δεν συμφωνούν σε αυτό. Παράλληλα, το 71,4% των γυναικών αντιμετωπίζει θετικά το ερώτημα και ως εκ τούτου το 28,6% των υπόλοιπων γυναικών του δείγματος μας, υποστηρίζει αρνητικά.

Πίνακας 39

		Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;				
		Ιδιοκτήτης εργοδότης		Διευθυντής	Προϊστάμενος	
Γνωρίζετε ότι υπάρχουν επιδοτούμενα προγράμματα για άτομα με αναπηρία	Όχι	Πλήθος	34	24	28	86,00%
		% εντός Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση	32,1%	21,8%	33,3%	28,70%
	Ναι	Πλήθος	72	86	56	21,40%
		% εντός Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση	67,9%	78,2%	66,7%	71,30%
Σύνολο	Πλήθος	106	110	84	3 0 0	

Εδώ, εξετάζεται αν η θέση ενός ατόμου (ιδιοκτήτης/εργοδότης, διευθυντής, προϊστάμενος) στην επιχείρηση παίζει ρόλο στο να γνωρίζει αν υπάρχουν επιδοτούμενα προγράμματα για άτομα με αναπηρία. Όπως ήδη έχουμε αναφέρει (βλ. πίνακα 20), σχεδόν το 30% των ερωτηθέντων δεν γνωρίζει την ύπαρξη επιδοτούμενων προγραμμάτων για τα άτομα με αναπηρία. Μέσα σε αυτούς συγκαταλέγονται ένα υψηλό ποσοστό 32,1 % των ιδιοκτητών, το 21,8% των διευθυντών και το 33,3% των προϊσταμένων των επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα μας.

Πίνακας 40

		Ποια είναι η θέση σας στην επιχείρηση;					
		Ιδιοκτήτης/ εργοδότης		Διευθυντής		Προϊστάμενος	
		Πλήθος	% στήλης	Πλήθος	% στήλης	Πλήθος	% στήλης
Θα ενδιαφερόσασταν να συμμετάσχει η επιχείρησή σας σε ένα επιδοτούμενο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για άτομα με αναπηρία;	Καθόλου	25	23,6%	19	17,4%	19	22,6%
	Ελάχιστα	24	22,6%	27	24,8%	15	17,9%
	Μέτρια	19	17,9%	22	20,2%	17	20,2%
	Αρκετά	28	26,4%	27	24,8%	25	29,8%
	Πολύ	10	9,4%	14	12,8%	8	9,5%

Στον συγκεκριμένο πίνακα παρατηρείται αν η θέση ενός ατόμου στην επιχείρηση επηρεάζει και σε ποιο βαθμό το ενδιαφέρον για συμμετοχή της επιχείρησης σε ένα επιδοτούμενο πρόγραμμα του Ο.Α.Ε.Δ. για άτομα με αναπηρία. Ένα υψηλό ποσοστό (23,6%) των εργοδοτών και το 24,8% των διευθυντών θα ενδιαφέρονταν ελάχιστα ή και καθόλου για κάτι τέτοιο. Αντίθετα, ένα υπόλοιπο 29,8% των προϊσταμένων, ένα 26,4% των εργοδοτών/ιδιοκτητών και ένα 24,8% των διευθυντών φαίνεται να ενδιαφέρεται για μια τέτοια συμμετοχή αρκετά. Στατιστικά, δεν υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ θέσης στην επιχείρηση και θέλησης για συμμετοχή σε επιδοτούμενα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. για άτομα με αναπηρία.

Πίνακας: 41

Πιστεύετε πως τα άτομα με αναπηρία:		ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΟ			
		Ποτέ		Ναι, τουλάχιστον μία περίπτωση	
		Πλήθος	% στήλης	Πλήθος	% στήλης
Είναι κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα ;	Όχι	28	51,9%	118	49,0%
	Ναι	26	48,1%	123	51,0%
Ζουν στο όριο της φτώχειας ;	Όχι	46	85,2%	210	86,1%
	Ναι	8	14,8%	34	13,9%
Είναι αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας ;	Όχι	19	35,2%	90	36,9%
	Ναι	35	64,8%	154	63,1%
Υφίστανται ψηφιακό και πληροφοριακό αποκλεισμό;	Όχι	34	63,0%	169	69,3%
	Ναι	20	37,0%	75	30,7%
Έχουν δύσκολη πρόσβαση σε κτιριακές υποδομές ;	Όχι	10	18,5%	54	22,1%
	Ναι	44	81,5%	190	77,9%
Έχουν αρκετά προνόμια για την διευκόλυνσή τους;	Όχι	44	81,5%	207	84,8%
	Ναι	10	18,5%	37	15,2%
Έχουν μια άνετη ζωή με τα επιδόματα που τους παρέχονται ;	Όχι	49	90,7%	225	92,2%
	Ναι	5	9,3%	19	7,8%
Έχουν δυνατότητα εργασίας μέσω προγραμμάτων του ΟΑΕΔ;	Όχι	42	77,8%	154	63,1%
	Ναι	12	22,2%	90	36,9%
Διευκολύνονται στην ζωή τους με τις νέες υποδομές των πεζοδρομίων και δημοσίων χώρων;	Όχι	41	75,9%	175	72,0%
	Ναι	13	24,1%	68	28,0%

Στον συγκεκριμένο πίνακα παρατηρείται ότι ένα υψηλό ποσοστό ατόμων (81,5%) που δεν είχαν ποτέ επαφή με ανάπηρους ανθρώπους πιστεύουν ότι έχουν δύσκολη πρόσβαση σε κτιριακές υποδομές . Επίσης, το 64,8% εκείνων που δεν είχαν καμία επαφή αποδεικνύεται ότι πιστεύουν ότι τα ανάπηρα άτομα είναι αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας, ενώ το 51% εκείνων που θεωρούν ότι αποτελούν μια κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα είχαν ή έχουν επαφή με ένα ανάπηρο άτομο.

Ακόμα, ένα υψηλό ποσοστό σημειώνεται σε αυτούς που έχουν επαφή (92,2%) και δεν πιστεύουν ότι οι ανάπηροι άνθρωποι έχουν μια άνετη ζωή με τα επιδόματα που τους παρέχονται και για ένα υπόλοιπο ποσοστό 84,8% πάλι εκείνων που έχουν επαφή και υποστηρίζουν πως δεν έχουν αρκετά προνόμια για την διευκόλυνση τους (θέσεις στάθμευσης, ειδικές θέσεις στα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς κλπ.).

Πίνακας 42

Πιστεύετε ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση, όπως τα μη ανάπηρα άτομα;	ΜΟΡΦΩΣΗ									
	Δημοτικό		Γυμνάσιο		Λύκειο		τριτοβάθμιας εκπαίδευση		Μεταπτυχιακός τίτλος	
	Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη	Πλήθος	% ανά στήλη
Δεν το πιστεύω	2	50,0%	4	33,3%	31	31,6%	23	23,0%	7	38,9%
Ναι, το πιστεύω	2	50,0%	8	66,7%	67	68,4%	77	77,0%	11	61,10%

Το 68,4% των ατόμων που έχουν τελειώσει το λύκειο δήλωσαν πως πιστεύουν ότι τα άτομα με αναπηρία πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες και μεταχείριση, ενώ το ίδιο απάντησε το 77,0% των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευση και το 61,1% των κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου. Επίσης, μεγάλο ποσοστό των αποφοίτων του Γυμνασίου θεωρεί πως τα ανάπηρα άτομα ως ισότιμα, και ανέρχεται στο 66,7%.