



inclujobs



ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ



VITECO
elearning solutions



Co-funded by
the European Union

Περιεχόμενο

1. Ορισμός και χαρακτηριστικά της νοητικής αναπηρίας	4
Πώς δημιουργείται η νοητική αναπηρία;.....	4
Εκδηλώσεις νοητικής αναπηρίας.....	6
2. Απασχόληση ατόμων με αναπηρία: κύρια πλεονεκτήματα και οφέλη	8
3. Οφέλη από τη βελτίωση της κερδοφορίας, τη διατήρηση των εργαζομένων και τη βελτίωση της εταιρικής εικόνας των η εταιρεία	11
Η κατάσταση στην Ευρώπη.....	12
Η κατάσταση στις Ηνωμένες Πολιτείες.....	14
4. Ανθεκτικότητα, επιμονή και θετική στάση κατά την απασχόληση ατόμων με νοητική αναπηρία	16
Ορισμός και σημασία της ανθεκτικότητας.....	16
Καλλιεργώντας την ανθεκτικότητα των εργαζομένων.....	17
Κατανόηση της επιμονής	18
Η δύναμη της θετικής συμπεριφοράς.....	20
Συμπέρασμα.....	21
5. Γενική κατάσταση και νομικό πλαίσιο στην ΕΕ όσον αφορά την ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία στην αγορά εργασίας	23
6. Γενική κατάσταση και νομικό πλαίσιο στις διάφορες χώρες	27
Αυστρία	27
Ιταλία.....	33
Ελλάδα.....	37
Ισπανία	39
7. Φορολογικά πλεονεκτήματα της πρόσληψης ατόμων με αναπηρία	42
Αυστρία	42
Ιταλία.....	47
Ελλάδα.....	48
Ισπανία	50
8. Πώς να εξασφαλίσετε την υποστήριξη της εταιρείας και των εργαζομένων για εργαζόμενους με νοητική αναπηρία	53

Συμπεράσματα	56
Βιβλιογραφία.....	58

1. Ορισμός και χαρακτηριστικά της νοητικής αναπηρίας.

"Αναπηρία ή καθυστέρηση στην ανάπτυξη της νοητικής δραστηριότητας, που υπάρχει από τη γέννηση ή από την παιδική ηλικία και επηρεάζει την ικανότητα του ατόμου να μαθαίνει, να κατανοεί και να σχετίζεται με τους άλλους."

Ορισμός της νοητικής αναπηρίας από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας.

Με άλλα λόγια, η νοητική αναπηρία χαρακτηρίζεται από σημαντικό περιορισμό στην ικανότητα εκτέλεσης καθημερινών καθηκόντων, όπως η ομιλία, η γραφή, η ανάγνωση, η επίλυση προβλημάτων, η λήψη αποφάσεων και η κατανόηση αφηρημένων εννοιών-μέσα σε άλλα.

Πώς δημιουργείται η νοητική αναπηρία;

Η νοητική αναπηρία προκύπτει ως αποτέλεσμα μιας πολύπλοκης αλληλεπίδρασης μεταξύ γενετικών και περιβαλλοντικών παραγόντων που επηρεάζουν τη γνωστική και λειτουργική ανάπτυξη ενός ατόμου.

Όσον αφορά το γενετικό πεδίο.

Στον γενετικό τομέα, έχουν εντοπιστεί διάφορα στοιχεία που μπορεί να συμβάλλουν στην εμφάνιση αυτής της πάθησης. Σε αυτά περιλαμβάνονται χρωμοσωμικές αλλοιώσεις, που αφορούν αλλαγές στη δομή ή τον αριθμό των χρωμοσωμάτων, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την έκφραση γονιδίων που σχετίζονται με την εγκεφαλική και γνωστική λειτουργία.

Επιπλέον, οι κληρονομικές διαταραχές παίζουν καθοριστικό ρόλο στη μετάδοση γενετικών χαρακτηριστικών που μπορεί να επηρεάσουν την προδιάθεση για νοητική αναπηρία. Αυτές οι διαταραχές μπορούν να κληρονομηθούν από τους γονείς στα παιδιά και να εκδηλωθούν από γενιά σε γενιά, αυξάνοντας την πιθανότητα ότι ορισμένες γενετικές ευπάθειες θα επηρεάσουν τη γνωστική ανάπτυξη.

Οι μεταβολικές ανισορροπίες και οι ορμονικές ανεπάρκειες υπεισέρχονται επίσης στο γενετικό τοπίο της νοητικής αναπηρίας. Οι μεταβολικές διεργασίες και η ορμονική ρύθμιση είναι θεμελιώδους σημασίας για τη σωστή λειτουργία του εγκεφάλου και του νευρικού συστήματος γενικότερα.

Οποιαδήποτε διαταραχή σε αυτούς τους τομείς μπορεί να έχει άμεσο αντίκτυπο στη γνωστική και λειτουργική ανάπτυξη ενός ατόμου.

Όσον αφορά τα περιβαλλοντικά αίτια.

Από την άλλη πλευρά, τα περιβαλλοντικά αίτια παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στον καθορισμό της νοητικής αναπηρίας. Η τραυματική εγκεφαλική βλάβη, που προκύπτει από ατυχήματα ή τραυματισμούς, μπορεί να έχει μακροχρόνιες επιπτώσεις στις γνωστικές ικανότητες ενός ατόμου. Η έκθεση σε χρήση ουσιών ή αλκοόλ κατά την περίοδο της κύησης μπορεί να επηρεάσει την ανάπτυξη του εγκεφάλου του εμβρύου, οδηγώντας σε γνωστικές δυσκολίες καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.

Το χαμηλό βάρος γέννησης, που συχνά συνδέεται με μη βέλτιστες συνθήκες υγείας της μητέρας, μπορεί να εκθέσει τον αναπτυσσόμενο εγκέφαλο σε κινδύνους που επηρεάζουν τη λειτουργικότητά του. Η έλλειψη επαρκούς ιατρικής φροντίδας κατά τη διάρκεια κρίσιμων σταδίων της ανάπτυξης μπορεί επίσης να έχει αρνητικές συνέπειες στη διαμόρφωση του εγκεφάλου και των γνωστικών λειτουργιών.

Επιπλέον, ο υποσιτισμός και οι λοιμώξεις αποτελούν περιβαλλοντικούς παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τη γνωστική ανάπτυξη. Η έλλειψη βασικών θρεπτικών συστατικών μπορεί να επηρεάσει την ανάπτυξη και τη λειτουργία του εγκεφάλου, ενώ οι λοιμώξεις, ιδίως κατά τη διάρκεια ευαίσθητων περιόδων της ανάπτυξης, μπορεί να προκαλέσουν εγκεφαλική βλάβη που επηρεάζει τις γνωστικές ικανότητες.

Συνοψίζοντας, η νοητική αναπηρία μπορεί να οφείλεται σε έναν καθοριστικό παράγοντα ή σε μια σύνθετη αλληλεπίδραση μεταξύ διαφορετικών παραγόντων που επηρεάζουν τη γνωστική και λειτουργική ανάπτυξη. Τόσο οι γενετικές όσο και οι περιβαλλοντικές επιδράσεις μπορούν να δράσουν ανεξάρτητα ή από κοινού, δημιουργώντας μια διαφορετική και πολύπλευρη εικόνα για το πώς δημιουργείται αυτή η κατάσταση.

Εκδηλώσεις νοητικής αναπηρίας

Οι επιπτώσεις της νοητικής αναπηρίας δημιουργούν ένα ευρύ φάσμα επιπτώσεων που μπορεί να εκδηλωθούν σε διάφορους τομείς της ζωής ενός ατόμου. Μεταξύ των πιο συνηθισμένων συνεπειών που προκύπτουν από αυτή την κατάσταση είναι ένας αριθμός προκλήσεων που κυμαίνονται από γνωστικές έως κοινωνικές και συναισθηματικές.

Όσον αφορά τη γνωστική ανάπτυξη, συχνά παρατηρείται καθυστέρηση στην κατάκτηση του λόγου, η οποία μπορεί να εμποδίσει την αποτελεσματική και πλήρη επικοινωνία. Η ικανότητα μάθησης μπορεί να διακυβεύεται, με αποτέλεσμα δυσκολίες στην αφομοίωση νέων πληροφοριών και στη διατήρηση της γνώσης. Η επίλυση προβλημάτων μπορεί να γίνει μια επίπονη διαδικασία, καθώς οι δεξιότητες ανάλυσης καταστάσεων και εύρεσης αποτελεσματικών λύσεων μπορεί να είναι περιορισμένες.

Η αφαίρεση, μια γνωστική δεξιότητα που περιλαμβάνει την κατανόηση εννοιών πέρα από το συγκεκριμένο, μπορεί επίσης να αποτελέσει πρόκληση. Η αδυναμία κατανόησης αφηρημένων εννοιών μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο αντιλαμβάνεται και συσχετίζει σύνθετες ιδέες.

Στον τομέα της μνήμης, οι δυσκολίες στην αποτελεσματική απομνημόνευση πληροφοριών αποτελούν κοινό χαρακτηριστικό της νοητικής αναπηρίας. Αυτό μπορεί να επηρεάσει την ικανότητα να μαθαίνει κανείς από τις εμπειρίες του παρελθόντος και να εφαρμόζει αυτές τις γνώσεις στο παρόν και σε μελλοντικές καταστάσεις.

Από κοινωνική άποψη, τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην αποτελεσματική σχέση με τους άλλους. Η κατανόηση των κοινωνικών κωδίκων, των κανόνων και των λεπτών σημείων των ανθρώπινων αλληλεπιδράσεων μπορεί να είναι ένα δύσκολο πεδίο για να κινηθούν.

Η ικανότητα σχεδιασμού και οργάνωσης δραστηριοτήτων μπορεί επίσης να είναι περιορισμένη, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την αυτονομία και την ικανότητα ανεξάρτητης εκτέλεσης καθημερινών καθηκόντων.

Εκτός από τις γνωστικές και λειτουργικές προκλήσεις, τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη συναισθηματική διαχείριση. Ο έλεγχος των συναισθημάτων μπορεί να είναι περίπλοκος, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε έντονες ή ασυνήθιστες συναισθηματικές αντιδράσεις σε ορισμένες καταστάσεις.

Η ερμηνεία της μεταφορικής γλώσσας και των κοινωνικών εννοιών μπορεί να προκαλέσει σύγχυση, καθώς αυτές οι διαστάσεις είναι συχνά πιο αφηρημένες και

βασίζονται σε πολιτισμικά και κοινωνικά πλαίσια.

Συνολικά, οι συνέπειες αυτές αντικατοπτρίζουν την πολυπλοκότητα της νοητικής αναπηρίας και τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να επηρεάσει πολλαπλές πτυχές της ζωής ενός ατόμου. Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι κάθε άτομο είναι μοναδικό, οπότε οι επιπτώσεις της νοητικής αναπηρίας μπορεί να διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό και να εκδηλώνονται σε μεγάλο βαθμό.

Παρά τον αντίκτυπο που έχει η νοητική αναπηρία στην προσωπική ζωή ενός ατόμου και τις προκλήσεις που αυτή συνεπάγεται, πρέπει να προσπαθήσουμε για την πλήρη ένταξη αυτής της ομάδας στην κοινωνική και δημόσια ζωή. Για να γίνει αυτό, είναι απαραίτητο να προωθηθεί η απασχολησιμότητά τους, η οποία συμβάλλει στην επίτευξη ενός καθεστώτος πλήρων δικαιωμάτων και αξιοπρέπειας. Η απασχολησιμότητα ενός ατόμου με νοητική αναπηρία ανοίγει προκλήσεις για τον εργοδότη, αλλά σημαίνει επίσης μια σειρά νέων δυνατοτήτων και προστιθέμενης αξίας τόσο για την επιχείρηση όσο και για την ανθρώπινη ομάδα που την απαρτίζει.

Το έγγραφο αυτό, που απευθύνεται σε όλους τους εργοδότες και τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, περιγράφει λεπτομερώς τις ανάγκες αλλά και τα οφέλη της απασχολησιμότητας των ατόμων με νοητική αναπηρία. Το έγγραφο αυτό έχει ως στόχο να συμβάλει στην άρση των υφιστάμενων εμποδίων στην απασχολησιμότητα για μια ομάδα ατόμων που επιθυμούν να αποδείξουν την προστιθέμενη αξία τους στον κόσμο της εργασίας.

2. Απασχόληση ατόμων με αναπηρία: κύρια πλεονεκτήματα και οφέλη.

Ας ξεκινήσουμε αναλύοντας τα κύρια πλεονεκτήματα και οφέλη που μπορεί να αποκομίσει μια εταιρεία ενσωματώνοντας ένα άτομο με νοητική αναπηρία στην ανθρώπινη ομάδα της. Τα πλεονεκτήματα αυτά είναι πολλά, αλλά στο παρόν έγγραφο τα έχουμε ομαδοποιήσει σε εννέα: Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ), μάρκετινγκ, ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συνεργασία με οργανώσεις ατόμων με νοητική αναπηρία, υποστήριξη οικονομικών χρηματοδοτήσεων για υποστηριζόμενη απασχόληση, συμμετοχή σε κοινωνικές υπηρεσίες, ευκαιρίες για νέα προϊόντα και καινοτόμα έργα και νέες ευκαιρίες E&A.

Ας ρίξουμε μια ματιά σε όλα αυτά ένα προς ένα.

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, οι οργανισμοί επιδεικνύουν τη δέσμευσή τους για κοινωνική ένταξη και ποικιλομορφία, ενισχύοντας την εικόνα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης τους.

Αναδεικνύει τις αξίες και τη δέσμευση του οργανισμού για ίσες ευκαιρίες, ενισχύοντας τη θετική φήμη του μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών και της κοινότητας.

Μάρκετινγκ

Η ενσωμάτωση της αναπηρίας μπορεί να αποτελέσει μοναδικό σημείο πώλησης για τον οργανισμό, διαφοροποιώντας τον από τους ανταγωνιστές.

Η ανάδειξη του εργασιακού χώρου χωρίς αποκλεισμούς μπορεί να προσελκύσει

πελάτες που εκτιμούν την πολυμορφία και την ένταξη, οδηγώντας σε αυξημένη πιστότητα της μάρκας και μερίδιο αγοράς.

Ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα και την ενεργό πολιτότητα

Η απασχόληση ατόμων με αναπηρία προάγει την κουλτούρα του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ενεργού συμμετοχής των πολιτών στον οργανισμό.

Πρωθεί την ευαισθητοποίηση και την κατανόηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, ενθαρρύνοντας τους εργαζόμενους να είναι πιο συμμετοχικοί και να υπερασπίζονται την ισότητα.

Συνεργασία με οργανώσεις ατόμων με νοητική αναπηρία (PWID)

Η συνεργασία με οργανώσεις που υποστηρίζουν και εκπροσωπούν άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να προσφέρει πολύτιμες γνώσεις, πόρους και συνεργασίες.

Διευκολύνει μια ισχυρότερη σύνδεση με την κοινότητα των ατόμων με αναπηρία, επιτρέποντας την ουσιαστική εμπλοκή και την καλύτερη κατανόηση των αναγκών τους.

Βελτίωση των δεξιοτήτων - Προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι που εργάζονται δίπλα σε άτομα με αναπηρίες αναπτύσσουν πολύτιμες δεξιότητες, όπως ενσυναίσθηση, υπομονή και προσαρμοστικότητα.

Η αλληλεπίδραση με διαφορετικούς συναδέλφους μπορεί να ενισχύσει την ομαδική εργασία, την επικοινωνία και τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων για όλους τους εργαζόμενους.

Υποστήριξη των οικονομικών χρηματοδοτήσεων για την υποστηριζόμενη απασχόληση

Πολλά κυβερνητικά προγράμματα και πρωτοβουλίες χρηματοδότησης παρέχουν υποστήριξη σε οργανισμούς που απασχολούν άτομα με αναπηρία.

Με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία, οι οργανισμοί μπορούν να έχουν πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους και κίνητρα, μειώνοντας το κόστος πρόσληψης και κατάρτισης.

Προσαρμογή και βελτίωση των ήπιων υπηρεσιών

Η απασχόληση ατόμων με αναπηρία μπορεί να οδηγήσει στην προσαρμογή και τη βελτίωση ήπιων υπηρεσιών, όπως η εξυπηρέτηση πελατών, η

προσβασιμότητα και η επικοινωνία.

Η κατανόηση των αναγκών και των προοπτικών των ατόμων με αναπηρία μπορεί να οδηγήσει στην καινοτομία και στην ανάπτυξη προϊόντων και υπηρεσιών χωρίς αποκλεισμούς.

Ευκαιρίες για νέα προϊόντα και καινοτόμα έργα με στόχο την αναπηρία

Μια εταιρεία που προσλαμβάνει εργαζόμενους με αναπηρία μπορεί να εμπνεύσει και να ενημερώσει για την ανάπτυξη νέων προϊόντων, υπηρεσιών και λύσεων που απευθύνονται στην αγορά των ατόμων με αναπηρία.

Οι οργανισμοί μπορούν να εισάγουν μια αναπτυσσόμενη αγορά, δημιουργώντας επιχειρηματικές ευκαιρίες και προωθώντας την καινοτομία.

Νέες ευκαιρίες E&A

Η απασχόληση ατόμων με αναπηρία μπορεί να ανοίξει νέες ευκαιρίες έρευνας και ανάπτυξης.

Οι οργανισμοί μπορούν να επενδύσουν σε έργα έρευνας και καινοτομίας με στόχο τη βελτίωση της προσβασιμότητας στον χώρο εργασίας, της υποστηρικτικής τεχνολογίας και του σχεδιασμού χωρίς αποκλεισμούς.

3. Οφέλη από τη βελτίωση της κερδοφορίας, τη διατήρηση των εργαζομένων και τη βελτίωση της εταιρικής εικόνας της εταιρείας.

Αν και η αναπηρία μπορεί να είναι ασυνεχής, καταστασιακή ή αποζημιούμενη, σπάνια παρουσιάζεται ως επωφελής για την επιχείρηση, ακόμη και αν μερικές φορές οδηγεί σε υπερεκτίμηση των ενδιαφερόμενων ατόμων, τα οποία στη συνέχεια περιγράφονται ως πρόθυμα και ευσυνείδητα. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με την έννοια της διαχείρισης της πολυμορφίας: ενώ η επιχειρηματική υπόθεση παραμένει η κινητήρια δύναμη της πολυμορφίας, κάθε κατάσταση αναπηρίας συχνά θεωρείται εμπόδιο για την εταιρεία.

Υπάρχουν πολλοί λόγοι για την απασχόληση ατόμων με νοητική αναπηρία. Τα άτομα που ζουν με νοητική αναπηρία μπορούν και συνεισφέρουν σημαντικά στην εργασία, όταν τους δίνεται η ευκαιρία. Η απασχόληση ατόμων με αναπηρία συμβάλλει στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ποικιλομορφίας, της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και των ίσων ευκαιριών. Ωστόσο, τα στοιχεία που δημοσιεύθηκαν το 2020 δείχνουν ότι για τα άτομα με νοητική αναπηρία η απασχολησιμότητα είναι πολύ χαμηλή, μόνο 32% σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία (Australian Bureau of Statistics, Disability and The Labour Force, 2020).

Από οικονομικής άποψης, αυτό που οι εργοδότες συχνά δεν συνειδητοποιούν είναι ότι η πρόσληψη από αυτό το εργατικό δυναμικό με τις έντονες διακρίσεις μπορεί επίσης να ωφελήσει τις εταιρείες.

Οι εργοδότες μπορεί να χρειαστεί να προβούν σε προσαρμογές στο χώρο εργασίας για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες ορισμένων εργαζομένων, όπως:

- επικοινωνία με εικόνες αντί για λέξεις

- ανάλυση των καθηκόντων σε απλά βήματα
- εξειδικευμένη κατάρτιση για εργαζόμενους που ζουν με νοητική αναπηρία, προϊσταμένους και συναδέλφους.

Οι αλλαγές αυτές αντιπροσωπεύουν ένα αρχικό κόστος. Αλλά τα βαθιά οφέλη από την πρόσληψη ατόμων που ζουν με νοητική αναπηρία μπορούν επίσης να περιλαμβάνουν:

- βελτίωση της κερδοφορίας
- μεγαλύτερη σχέση κόστους-αποτελεσματικότητας
- χαμηλότερη εναλλαγή εργαζομένων
- υψηλά ποσοστά διατήρησης των εργαζομένων, αξιοπιστίας, ακρίβειας, αφοσίωσης και οφέλη για την εικόνα της εταιρείας (The Conversation, 2022)

Για να επιτευχθούν όμως τέτοια αποτελέσματα, απαιτείται η υποστήριξη των εργαζομένων, αλλαγές στις διαδικασίες εργασίας, ευελιξία στην εποπτεία και, πολύ σημαντικό, ανοιχτό μυαλό. Από τη στιγμή που οι εταιρείες θα έχουν επίγνωση αυτών των πιθανών οικονομικών οφελών, θα πρέπει να έχουν κίνητρο να φέρουν τα άτομα με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό για να ευδοκιμήσουν όπως ποτέ άλλοτε. Η πρόσληψή τους δίνει επίσης στις εταιρείες νέες ιδέες για την ανάπτυξη και την εμπορία προϊόντων και υπηρεσιών που ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις προτιμήσεις των καταναλωτών με αναπηρία, οι οποίοι αποτελούν επίσης μια αγορά, στην περίπτωση των Ηνωμένων Πολιτειών, το τρίτο μεγαλύτερο τμήμα της αγοράς (Office of Disability Employment Policy, 2018).

Η κατάσταση στην Ευρώπη

Στην Ευρώπη, η αυξανόμενη διάδοση της έννοιας και της εφαρμογής της **διαχείρισης της πολυμορφίας** έχει οδηγήσει σε μια σειρά από προσεγγίσεις που είναι πολύ πιο ανοικτές στην απασχόληση των ατόμων με νοητική αναπηρία, ακόμη και αν τα οικονομικά οφέλη εξακολουθούν να είναι λιγότερο αντιληπτά και το ποσοστό απασχόλησης είναι ακόμη πολύ χαμηλό. Για πολλές επιχειρήσεις, η αναπηρία γίνεται αντιληπτή ως περιορισμός ή ακόμη και ως αναγκαιότητα για την εκπλήρωση **νομικών υποχρεώσεων**. Η νομοθεσία παραμένει ο κύριος καθοριστικός παράγοντας της διαχείρισης της αναπηρίας και της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις.

Με άλλα λόγια, τα άτομα με αναπηρία συχνά προσλαμβάνονται με σκοπό την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης και οι εταιρείες αυτές προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία

για την αναπηρία τους. Ορισμένες εταιρείες φτάνουν στο σημείο να αναπτύσσουν ειδικές συνεργασίες για την προσέλκυση περισσότερων ατόμων με αναπηρία-ενδιαφέρονται κυρίως για την ποσόστωσή τους. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι ερωτήσεις σχετικά με τη θέση που κατέχουν ή τις προσφερόμενες δεξιότητες θεωρούνται δευτερεύουσες. Για παράδειγμα, δεν είναι ασυνήθιστο για τις εταιρείες να παρουσιάζουν την εισαγωγή μεθόδων πρόσληψης με βάση τις δεξιότητες ως έναν τρόπο ενθάρρυνσης της "ποικιλόμορφης" πρόσληψης.

Αυτό που η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οι ΜΚΟ που εργάζονται με άτομα με νοητική αναπηρία και οι δημόσιοι φορείς προσπαθούν να κάνουν τις επιχειρήσεις να καταλάβουν είναι ότι η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία μπορεί να προσφέρει στις επιχειρήσεις μια πηγή υψηλής ειδίκευσης εργατικού δυναμικού που συχνά παραβλέπεται από την αγορά εργασίας, προσφέροντας έτσι την ευκαιρία απόκτησης νέων δεξιοτήτων και βελτίωσης της παραγωγικότητας.

Και όχι μόνο αυτό, η πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρία μπορεί να οδηγήσει σε **μεγαλύτερη ποικιλομορφία πολιτισμών** και εμπειριών εντός της εταιρείας, βελτιώνοντας έτσι το εργασιακό κλίμα και τη **συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων**.

Τρίτον, η πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρία στην Ευρώπη μπορεί να δημιουργήσει **φορολογικά κίνητρα** και ελαφρύνσεις για την εταιρεία, φορολογικές εκπτώσεις για την πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρία, μειωμένα ποσοστά **εισφορών κοινωνικής ασφάλισης** για τους εργοδότες που απασχολούν μειονεκτούντες και ανάπηρους εργαζόμενους.

Επιπλέον, η προσφορά **εταιρικών πολιτικών πρόνοιας** που εστιάζουν στην απασχόληση ατόμων με αναπηρία μπορεί να βελτιώσει τη φήμη της εταιρείας ως **κοινωνικά υπεύθυνης οντότητας**, με θετικό αντίκτυπο στην εικόνα της εταιρείας, η οποία στη συνέχεια αντανακλάται σε μεγαλύτερη ελκυστικότητα για τους δυνητικούς πελάτες και επενδυτές (Laborability, 2023).

Οι εταιρείες που έχουν την εξουσία δεν θα πρέπει απλώς να συμμορφώνονται με τις νομικές υποχρεώσεις. Θα πρέπει να αγκαλιάζουν με ενθουσιασμό τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από την απασχόληση πιο δημιουργικών, διαφορετικών, εργατικών και ολοκληρωμένων ανθρώπων.

Η κατάσταση στις Ηνωμένες Πολιτείες

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, η απασχολησιμότητα είναι πολύ πιο ευνοϊκή για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Μια μελέτη του 2018 από την **Accenture** δείχνει ότι οι επιχειρήσεις που επιδιώκουν ενεργά να απασχολούν άτομα με αναπηρία έχουν καλύτερες επιδόσεις από τις επιχειρήσεις που δεν το κάνουν.

Στην πραγματικότητα, κατά μέσο όρο, οι επιχειρήσεις με συγκεκριμένη και στοχευμένη εκστρατεία για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία έχουν διπλάσιο καθαρό εισόδημα από τις αντίστοιχες επιχειρήσεις.

Τα οφέλη της ένταξης είναι πολλά και δεν αποτελούν μόνο, αλλά και σημαντικό μέρος των οικονομικών εσόδων της εταιρείας.

Εδώ παρατίθενται μερικά από αυτά:

- **Αυξημένη καινοτομία**

Τα άτομα με αναπηρία τείνουν να είναι δημιουργικά για να προσαρμόζονται στον κόσμο γύρω τους. Για το λόγο αυτό, αναπτύσσουν δυνάμεις όπως η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, η ευελιξία, η επιμονή και η διάθεση για πειραματισμό, οι οποίες είναι απαραίτητες για την καινοτομία σε μια επιχείρηση στις μέρες μας.

- **Βελτιωμένη αξία των μετόχων**

Η κοινότητα των επενδυτών παρακολουθεί όλο και περισσότερο την εταιρική κουλτούρα και την ποικιλομορφία στο εσωτερικό της. Η ένταξη της αναπηρίας αποτελεί βασικό στοιχείο αυτών των μετρήσεων και η υποχρεωτική υποβολή εκθέσεων σχετικά με αυτές θα επιβάλει τη φήμη τους και τον σεβασμό των συμβάσεων.

- **Βελτιωμένη παραγωγικότητα**

Η μελέτη δείχνει ότι η εργασία δίπλα σε εργαζόμενους με αναπηρία καθιστά τα άτομα χωρίς αναπηρία πιο ευαίσθητα και ευαισθητοποιημένα σχετικά με το πώς μπορεί να γίνει ο χώρος εργασίας πιο περιεκτικός και καλύτερος για όλους. Λέει επίσης ότι ο κύκλος εργασιών του προσωπικού είναι επίσης χαμηλότερος, έως και 30%. Τα εργασιακά περιβάλλοντα που περιλαμβάνουν περισσότερο τα άτομα με αναπηρία συχνά βλέπουν βελτιωμένα επίπεδα παραγωγικότητας. Όλο και περισσότεροι αμερικανικοί οργανισμοί, σε αντίθεση με την ευρωπαϊκή τάση, ανακαλύπτουν ότι η απασχόληση ατόμων με αναπηρία δεν είναι τόσο δαπανηρή ή δύσκολη όσο συχνά θεωρείται.

- **Βελτιωμένο μερίδιο αγοράς**

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, τα άτομα με αναπηρία αντιπροσωπεύουν σημαντικό μέρος της καταναλωτικής αγοράς. Η αγορά αυτή διευρύνεται όταν συνυπολογίζονται τα μέλη της οικογένειας, οι φροντιστές και άλλοι που δίνουν προτεραιότητα στα αγαθά και τις υπηρεσίες που αφορούν τα άτομα με αναπηρία.

- **Ενισχυμένη φήμη**

Συμπερασματικά, οι εταιρείες που υιοθετούν προσπάθειες μάρκετινγκ και διαφήμισης χωρίς αποκλεισμούς τείνουν να ξεχωρίζουν από τον ανταγωνισμό (Accenture, 2018).

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε ότι στην Ευρώπη, η κατάσταση της απασχόλησης των ατόμων με νοητική αναπηρία παρουσιάζει κυρίως οικονομικά οφέλη και όχι τα οφέλη που παρουσιάζουν οι Ηνωμένες Πολιτείες και η Αυστραλία. Επιπλέον, οι μεγάλες εταιρείες τείνουν να είναι πιο ανοιχτές σε πολιτικές προσλήψεων, ενώ οι μικρότερες δεν αναλαμβάνουν αυτό το ρίσκο επειδή φοβούνται τις αρχικές ανατροπές που απαιτούνται για την προσαρμογή της εταιρείας σε μια πραγματικότητα χωρίς αποκλεισμούς.

4. Ανθεκτικότητα, επιμονή και θετική στάση κατά την απασχόληση ατόμων με νοητικές αναπηρίες

Η υιοθέτηση της απασχόλησης ατόμων με νοητική αναπηρία υπερβαίνει την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ποικιλομορφίας και της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Παρουσιάζει επίσης μια σειρά πλεονεκτημάτων για τις επιχειρήσεις και την ευρύτερη κοινότητα. Για τη δημιουργία ενός πραγματικά ενταξιακού και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος, είναι ζωτικής σημασίας να καλλιεργηθεί η ανθεκτικότητα, η επιμονή και η θετική στάση τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζόμενους. Το παρόν κεφάλαιο έχει ως στόχο να εφοδιάσει τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις με βασικές γνώσεις και πρακτικές στρατηγικές για την προώθηση αυτών των ιδιοτήτων κατά την απασχόληση με άτομα με νοητική αναπηρία.

Ορισμός και σημασία της ανθεκτικότητας

Η ανθεκτικότητα, στο πλαίσιο των νοητικών αναπηριών, αναφέρεται στην ικανότητα των ατόμων να ανακάμπτουν και να προσαρμόζονται μπροστά σε αντιξοότητες και προκλήσεις. Είναι μια θεμελιώδης ιδιότητα που διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στον εργασιακό χώρο, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να ξεπερνούν τις δυσκολίες και να συνεχίζουν να αγωνίζονται για την επίτευξη των στόχων τους. Η ανθεκτικότητα δίνει τη δυνατότητα στα άτομα με νοητική αναπηρία να ξεπερνούν τα εμπόδια, να αναπτύσσονται προσωπικά και επαγγελματικά και να συμβάλλουν ουσιαστικά στον εργασιακό χώρο.

Στον τομέα της απασχόλησης, η ανθεκτικότητα είναι εξαιρετικά σημαντική, καθώς τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορεί να αντιμετωπίσουν διάφορα εμπόδια. Τα εμπόδια αυτά μπορεί να σχετίζονται με τα εργασιακά καθήκοντα, την επικοινωνία, τις

κοινωνικές αλληλεπιδράσεις ή τις προσαρμογές που απαιτούνται για την ικανοποίηση των μοναδικών αναγκών τους. Αγκαλιάζοντας την ανθεκτικότητα, τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορούν να προσεγγίσουν αυτές τις προκλήσεις με αποφασιστικότητα, δημιουργικότητα και θετική στάση. Ένα παράδειγμα που καταδεικνύει τη δύναμη της ανθεκτικότητας είναι ένα άτομο με σύνδρομο Down που εργάζεται σε ένα κατάστημα λιανικής πώλησης. Αρχικά, αντιμετώπισε σκεπτικισμό από ορισμένους συναδέλφους και πελάτες που αμφισβητούσαν την ικανότητά του να εκτελεί αποτελεσματικά τις εργασίες του. Ωστόσο, δεν πτοήθηκε και με την υποστήριξη του διευθυντή και της ομάδας, ο εργαζόμενος επέμεινε. Με την πάροδο του χρόνου, η ανθεκτικότητά τους επέτρεψε να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση, να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να κερδίσουν τον σεβασμό των συναδέλφων τους.

Καλλιεργώντας την ανθεκτικότητα των εργαζομένων

Η ενίσχυση της ανθεκτικότητας των ατόμων με νοητική αναπηρία είναι απαραίτητη για να τα βοηθήσει να ευδοκιμήσουν στον εργασιακό χώρο. Ακολουθούν πρακτικές τεχνικές και στρατηγικές για την υποστήριξη της ανάπτυξης της ανθεκτικότητάς τους:

- Ενθαρρύνετε τη νοοτροπία ανάπτυξης: Ενσταλάξτε στους εργαζομένους μια νοοτροπία ανάπτυξης, τονίζοντας ότι οι προκλήσεις αποτελούν ευκαιρίες για μάθηση και ανάπτυξη. Ενθαρρύνετε τους να βλέπουν τις αποτυχίες ως σκαλοπάτια και όχι ως εμπόδια.
- Θέστε ρεαλιστικούς στόχους: Βοηθήστε τους εργαζόμενους να θέσουν εφικτούς στόχους που ευθυγραμμίζονται με τις δυνάμεις και τα ενδιαφέροντά τους. Το σπάσιμο των μεγαλύτερων εργασιών σε μικρότερα, διαχειρίσιμα βήματα μπορεί να ενισχύσει την αυτοπεποίθηση και τα κίνητρά τους.
- Παρέχετε εποικοδομητική ανατροφοδότηση: Προσφέρετε τακτική ανατροφοδότηση που επικεντρώνεται στα δυνατά σημεία και την πρόοδο. Η εποικοδομητική ανατροφοδότηση μπορεί να χρησιμεύσει ως πηγή κινήτρων και ενίσχυσης, βοηθώντας τα άτομα με νοητική αναπηρία να ενισχύσουν την ανθεκτικότητά τους.
- Δημιουργήστε ένα υποστηρικτικό δίκτυο: Καλλιεργήστε μια κουλτούρα υποστήριξης και συντροφικότητας στο χώρο εργασίας. Ενθαρρύνετε τους εργαζόμενους να ζητούν βοήθεια και συμβουλές από τους συναδέλφους τους, καλλιεργώντας την αίσθηση της κοινότητας.
- Εφαρμόστε πρακτικές φιλικές προς τις αισθήσεις: Εξετάστε τους περιβαλλοντικούς παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία. Εφαρμόστε πρακτικές φιλικές προς τις αισθήσεις, όπως

μέτρα μείωσης του θορύβου ή καθορισμένοι ήσυχοι χώροι, για να ενισχύσετε την άνεση και τη συγκέντρωσή τους.

- Προσφέρετε ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας: Αγκαλιάστε την ευελιξία στις εργασιακές ρυθμίσεις, όπως ευέλικτο ωράριο ή επιλογές απομακρυσμένης εργασίας, για να προσαρμόσετε τις ανάγκες των ατόμων με νοητική αναπηρία, προωθώντας μια υγιέστερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η ενθάρρυνση της ανοιχτής επικοινωνίας και της ενσυναίσθησης είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι εργοδότες και οι συνάδελφοι πρέπει να ακούνε ενεργά τις ανάγκες και τις ανησυχίες των ατόμων με νοητική αναπηρία, διασφαλίζοντας ότι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και ακούγονται. Η δημιουργία ενός χώρου όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν ανοιχτά τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους μπορεί να ενισχύσει την εμπιστοσύνη και την αμοιβαία κατανόηση, συμβάλλοντας έτσι στη συνολική ευημερία και την ανθεκτικότητά τους. Με τον ορισμό της ανθεκτικότητας, την αναγνώριση της σημασίας της και την ανταλλαγή εμπνευσμένων ιστοριών, οι εργοδότες μπορούν να δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον που εκτιμά την προσαρμοστικότητα, την επιμονή και τη θετική στάση.

Η καλλιέργεια της ανθεκτικότητας των εργαζομένων με νοητική αναπηρία περιλαμβάνει την παροχή πρακτικών τεχνικών και την προώθηση της ανοιχτής επικοινωνίας και της ενσυναίσθησης. Οι εργοδότες πρέπει να υποστηρίζουν ενεργά την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού τους, να αναγνωρίζουν τα δυνατά τους σημεία και να γιορτάζουν τα επιτεύγματά τους. Με την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών από επιτυχημένους εργοδότες, η παρούσα

έχει ως στόχο να εμπνεύσει τις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν στρατηγικές που καλλιεργούν την ανθεκτικότητα, οδηγώντας σε ένα πιο περιεκτικό και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον για όλους τους εργαζόμενους.

Κατανόηση της επιμονής

Η επιμονή, ένα ισχυρό χαρακτηριστικό απέναντι στα εμπόδια και τις αναποδιές, έχει μεγάλη σημασία για τα άτομα με νοητική αναπηρία στην πορεία τους προς την απασχόληση. Είναι η ακλόνητη αποφασιστικότητα και το θάρρος να συνεχίσουν να προχωρούν μπροστά παρά τις προκλήσεις, τις αναποδιές ή τις αποθαρρύνσεις. Στον εργασιακό χώρο, η επιμονή ενδυναμώνει τα άτομα με νοητική αναπηρία να

αντιμετωπίζουν και να ξεπερνούν τα εμπόδια, οδηγώντας τελικά στην προσωπική ανάπτυξη και την επαγγελματική επιτυχία.

Ανάδειξη της προσωπικής ανάπτυξης και των επαγγελματικών στόχων:

Η επιμονή παίζει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της προσωπικής ανάπτυξης και στην επίτευξη των επαγγελματικών στόχων των ατόμων με νοητική αναπηρία. Καθώς αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις και ξεπερνούν τα εμπόδια, αποκτούν νέες δεξιότητες, αναπτύσσουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και ενισχύουν την ανθεκτικότητά τους. Η αποφασιστικότητα για επιτυχία δεν ωφελεί μόνο την επαγγελματική τους ανέλιξη, αλλά ενισχύει επίσης τη συνολική τους ευημερία και την αίσθηση της ολοκλήρωσης.

Για να ενθαρρύνουν την επιμονή των εργαζομένων με νοητική αναπηρία, οι εργοδότες μπορούν να εφαρμόσουν τις ακόλουθες πρακτικές στρατηγικές:

- Εξατομικευμένη υποστήριξη: Παρέχετε εξατομικευμένη καθοδήγηση και υποστήριξη στους εργαζομένους, εντοπίζοντας τα μοναδικά τους δυνατά σημεία και τους τομείς ανάπτυξής τους. Η προσαρμογή της βοήθειας στις ιδιαίτερες ανάγκες τους ενδυναμώνει τα άτομα να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις με αυτοπεποίθηση.
- Σαφής καθορισμός στόχων: Καθορισμός σαφών, εφικτών στόχων με τους εργαζομένους, δίνοντας έμφαση στη σταδιακή πρόοδο και γιορτάζοντας τα ορόσημα στην πορεία. Η αναγνώριση των επιτευγμάτων τους ενισχύει το ηθικό και καλλιεργεί την επιμονή.
- Θετική ενίσχυση: Προσφέρετε τακτικά θετική ανατροφοδότηση και ενθάρρυνση στα άτομα με νοητική αναπηρία, αναγνωρίζοντας τις προσπάθειες και την αφοσίωσή τους. Η θετική ενίσχυση ενισχύει τη δέσμευσή τους να ξεπεράσουν τα εμπόδια.
- Επαγγελματική ανάπτυξη: Παροχή ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη και βελτίωση των δεξιοτήτων για την ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας των εργαζομένων. Η παροχή πρόσβασης σε σχετικά προγράμματα κατάρτισης και εργαστήρια βοηθά τα άτομα να αναπτύξουν τις ικανότητές τους και να επιμείνουν στους ρόλους τους.
- Έμφαση στην αναγνώριση και τον εορτασμό: Η αναγνώριση των προσπαθειών και της προόδου που σημειώνουν τα άτομα με νοητική αναπηρία είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της επιμονής. Ο εορτασμός των επιτευγμάτων τους, μικρών και μεγάλων, δείχνει την εκτίμηση για τη σκληρή δουλειά και την αφοσίωσή τους. Αυτή η αναγνώριση ενισχύει την αίσθηση του ανήκειν και τους παρακινεί να συνεχίσουν να προωθούνται.

Η επιμονή είναι μια μετασχηματιστική ιδιότητα που δίνει τη δυνατότητα στα άτομα με

νοητική αναπηρία να θριαμβεύουν έναντι των αντιξοοτήτων στον εργασιακό χώρο. Με την κατανόηση της σημασίας της επιμονής και την ανταλλαγή πραγματικών παραδειγμάτων θριάμβου, οι εργοδότες μπορούν να καλλιεργήσουν ένα περιβάλλον που καλλιεργεί την προσωπική ανάπτυξη και την επαγγελματική επιτυχία. Μέσω της εφαρμογής αυτών των στρατηγικών και των γνώσεων από επιτυχημένες επιχειρήσεις, η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να εμπνεύσει τους εργοδότες να δημιουργήσουν χώρους εργασίας που προωθούν την επιμονή και ενδυναμώνουν τα άτομα με νοητική αναπηρία να ευδοκιμήσουν στη σταδιοδρομία τους.

Η δύναμη της θετικής συμπεριφοράς

Η θετική στάση κατέχει τεράστια δύναμη στη δημιουργία ενός ευνοϊκού εργασιακού περιβάλλοντος για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Δίνει τον τόνο στο χώρο εργασίας, καλλιεργώντας μια υποστηρικτική και ενθαρρυντική ατμόσφαιρα που επιτρέπει σε όλους τους εργαζόμενους να ευδοκιμήσουν. Η θετική στάση δεν ωφελεί μόνο το άτομο με νοητική αναπηρία, αλλά έχει επίσης αντίκτυπο σε ολόκληρη την ομάδα και τον οργανισμό.

- Επιπτώσεις στο εργασιακό περιβάλλον: Η θετική στάση προάγει την αίσθηση της συμμετοχικότητας και του ανήκειν στον εργασιακό χώρο. Όταν τα άτομα με νοητική αναπηρία αισθάνονται ευπρόσδεκτα και εκτιμημένα, είναι πιο πιθανό να συμμετέχουν και να έχουν κίνητρα στους ρόλους τους. Επιπλέον, ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον ενισχύει την ικανοποίηση από την εργασία, η οποία, με τη σειρά της, οδηγεί σε βελτιωμένα ποσοστά διατήρησης και αυξημένη αφοσίωση των εργαζομένων.
- Ενίσχυση της παραγωγικότητας και της συνεργασίας: Η θετική στάση επηρεάζει σημαντικά την παραγωγικότητα και τη συνεργασία των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία που βιώνουν θετικότητα στο εργασιακό τους περιβάλλον τείνουν να είναι πιο συγκεντρωμένοι και ενθουσιώδεις για τα καθήκοντά τους. Η αίσθηση του σκοπού και η αφοσίωσή τους οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας και συμβάλλουν στη συνολική επιτυχία του οργανισμού.

Για την ενίσχυση μιας *θετικής εργασιακής κουλτούρας* που εκτιμά την πολυμορφία και ενθαρρύνει τη θετικότητα, οι εργοδότες μπορούν να εφαρμόσουν τις ακόλουθες οδηγίες:

- Εκπαίδευση για τη διαφορετικότητα και την ένταξη: Διεξαγωγή εργαστηρίων και εκπαιδευτικών σεμιναρίων που προωθούν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις

διαφορετικές προοπτικές και τις πρακτικές ένταξης. Τέτοιες πρωτοβουλίες δημιουργούν ένα χώρο εργασίας που σέβεται και εκτιμά τις ατομικές διαφορές.

- Γιορτάζοντας τα επιτεύγματα: Αναγνωρίστε και γιορτάστε τα επιτεύγματα όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με νοητική αναπηρία. Η δημόσια αναγνώριση των προσπαθειών τους προάγει μια κουλτούρα εκτίμησης και θετικότητας.
- Ομάδες πόρων εργαζομένων: Ιδρύστε ομάδες πόρων εργαζομένων που παρέχουν υποστήριξη και μια πλατφόρμα για τους εργαζόμενους με νοητική αναπηρία ώστε να μοιράζονται τις εμπειρίες και τις ιδέες τους. Οι ομάδες αυτές ενισχύουν την αίσθηση της κοινότητας και της αμοιβαίας υποστήριξης.
- Πρόωθηση της ανοικτής επικοινωνίας και της αμοιβαίας υποστήριξης: Η ανοιχτή επικοινωνία αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο μιας θετικής εργασιακής κουλτούρας. Οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνουν την τακτική ανατροφοδότηση και να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα να εκφράζουν τις σκέψεις και τις ανησυχίες τους. Η οικοδόμηση μιας κουλτούρας αμοιβαίας υποστήριξης και ομαδικής εργασίας προάγει ένα περιβάλλον συνεργασίας όπου η συμβολή όλων εκτιμάται.
- Ανάδειξη των πλεονεκτημάτων μιας θετικής εργασιακής κουλτούρας: Επιχειρήσεις που έχουν υιοθετήσει μια θετική εργασιακή κουλτούρα έχουν δει πολλά οφέλη, όπως αυξημένη δέσμευση των εργαζομένων, υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία και βελτιωμένη συνολική ευημερία. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι εκτιμώνται, υποστηρίζονται και ενδυναμώνονται, είναι πιο πιθανό να αναλάβουν πρωτοβουλίες, να συνεισφέρουν καινοτόμες ιδέες και να επιδείξουν αφοσίωση στην εργασία τους.

Συμπέρασμα

Εν κατακλείδι, ενσωματώνοντας τις αρχές της ανθεκτικότητας, της επιμονής και της θετικής στάσης στις πρακτικές απασχόλησης, οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις μπορούν να ανοίξουν το δρόμο για ουσιαστικές και ικανοποιητικές σταδιοδρομίες για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Η δημιουργία ενός υποστηρικτικού και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος δεν ωφελεί μόνο τα άτομα, αλλά οδηγεί επίσης σε ένα ακμαίο και αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό, συμβάλλοντας στη συνολική επιτυχία του οργανισμού.

Καθώς συνεχίζουμε να αγωνιζόμαστε για κοινωνική δικαιοσύνη, ποικιλομορφία και ίσες ευκαιρίες, ας θυμόμαστε ότι η απασχόληση ατόμων με νοητική αναπηρία δεν είναι

απλώς το σωστό, αλλά ένα βήμα προς την οικοδόμηση μιας πιο περιεκτικής και συμπονετικής κοινωνίας. Αγκαλιάζοντας αυτές τις ιδιότητες, μπορούμε να σπάσουμε τα εμπόδια, να χτίσουμε γέφυρες και να δώσουμε στα άτομα με νοητική αναπηρία τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους, δημιουργώντας ένα καλύτερο και πιο περιεκτικό μέλλον για όλους.

5. Γενική κατάσταση και νομικό πλαίσιο στην ΕΕ όσον αφορά την ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία στην αγορά εργασίας.

Η πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση αποτελεί μείζονα πρόκληση τόσο σε ατομικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στην Ευρώπη καταβάλλονται μεγάλες προσπάθειες για τη βελτίωση των δεδομένων σχετικά με την ένταξη και την πρόσβαση στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία- ωστόσο, τα δεδομένα εξακολουθούν να δείχνουν σοβαρά σημάδια διακρίσεων και ένα μεγάλο χάσμα μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία όσον αφορά την απασχόληση. Όπως αναφέρει η ίδια η Ευρωπαϊκή Επιτροπή:

- Μόνο τα μισά από τα άτομα με αναπηρία εργάζονται. Τα στοιχεία είναι πολύ χειρότερα από ό,τι για τα άτομα χωρίς αναπηρία, με τρεις στους τέσσερις να απασχολούνται.
- Ως αποτέλεσμα αυτής της έλλειψης απασχόλησης, το 28,4% των ατόμων με αναπηρία κινδυνεύει από τη φτώχεια ή τον κοινωνικό αποκλεισμό, σε σύγκριση με περίπου 18% του πληθυσμού χωρίς αναπηρία.

Συνοπτικά, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 50,8% των ατόμων με αναπηρία συμμετέχει στην αγορά εργασίας, ενώ το 75% των ατόμων χωρίς αναπηρία συμμετέχει στην αγορά εργασίας. Το ποσοστό αυτό σχετίζεται με τον αριθμό των μη ενεργών ατόμων, καθώς μόνο το 17,6% των ατόμων χωρίς αναπηρία είναι μη ενεργά, σε σύγκριση με το 37,6% των ατόμων με αναπηρία.

Η κατάσταση όσον αφορά ιδίως τα άτομα με νοητική αναπηρία είναι ακόμη πιο ανησυχητική. Αν και δεν υπάρχουν στατιστικά στοιχεία για την απασχολησιμότητα των ατόμων με νοητική αναπηρία ειδικότερα, εκτιμάται ότι τα στοιχεία για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι ακόμη πιο ανησυχητικά, κυρίως λόγω της μεγαλύτερης σοβαρότητας της αναπηρίας σε αυτή την ομάδα. Επιπλέον, οι μελέτες δείχνουν ότι στις

περισσότερες περιπτώσεις, η ποιότητα της απασχόλησης αυτής της ομάδας είναι χειρότερη, με θέσεις μερικής απασχόλησης και κυρίως με ανάθεση καθηκόντων "χαμηλού κύρους". Υπάρχει επίσης διαφορά μεταξύ των δύο φύλων, σύμφωνα με την οποία οι άνδρες συμμετέχουν περισσότερο από τις γυναίκες στην ελεύθερη αγορά εργασίας (κανονική απασχόληση).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει δεσμευτεί να αντιστρέψει την κατάσταση και να καταστήσει την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση ίση με εκείνη των ατόμων χωρίς αναπηρία. Αυτό αποδείχθηκε με την υιοθέτηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 2006 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Η ΕΕ και τα κράτη μέλη της είναι συμβαλλόμενα μέρη της CRPD.

Επιπλέον, τον Μάρτιο του 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εγκαινίασε τη στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030, η οποία αποσκοπεί στη βελτίωση της ποιότητας ζωής σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας, για τα άτομα με αναπηρία στην Ευρώπη αλλά και σε άλλες περιοχές του κόσμου. Η παρούσα στρατηγική αποτελεί συνέχεια της προηγούμενης, η οποία υλοποιήθηκε κατά την περίοδο 2010-2020. Ένας από τους στόχους αυτής της στρατηγικής είναι η προώθηση της ισότιμης πρόσβασης για συμμετοχή στην κοινωνία και την οικονομία. Συγκεκριμένα, έχει ως εξής:

"Η αρχή 17 αυτού του πυλώνα υπογραμμίζει ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα σε εισοδηματική στήριξη για να εξασφαλίσουν μια αξιοπρεπή ζωή, σε υπηρεσίες που τους επιτρέπουν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία, καθώς και σε ένα εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους" Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021)

Πιο συγκεκριμένα, υπάρχουν αρκετοί κανονισμοί και οδηγίες που αφορούν την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία γενικά, συμπεριλαμβανομένων των νοητικών αναπηριών. Ορισμένοι από τους κυριότερους κανονισμούς είναι οι εξής:

- Οδηγία 2000/78/ΕΚ: Η οδηγία αυτή θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, απαγορεύοντας τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας και απαιτώντας από τους εργοδότες να κάνουν εύλογες προσαρμογές για να εξασφαλίσουν ίσες ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρία.
- Οδηγία 2010/41/ΕΕ: Η οδηγία αυτή επικεντρώνεται ειδικά στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων διατάξεων για την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία.
- Οδηγία 2013/34/ΕΕ: συμπεριλαμβανομένων των πληροφοριών σχετικά με τις

πολιτικές, τους κινδύνους και τις επιδόσεις σε σχέση με τις ίσες ευκαιρίες και τη μη διάκριση, συμπεριλαμβανομένης της αναπηρίας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση εργάζεται επίσης για την [τυποποίηση των κριτηρίων προσβασιμότητας](#) για τα άτομα με αναπηρία, με ιδιαίτερη έμφαση στην προσβασιμότητα των χώρων εργασίας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ζητήσει επιτακτικά τη δημιουργία προτύπων στον τομέα αυτό, με αποτέλεσμα τα ακόλουθα:

- *Εντολή 376 για την προσβασιμότητα στις ΤΠΕ που οδήγησε στο ευρωπαϊκό πρότυπο EN 301 549.* Η εντολή αυτή αποσκοπεί στη διασφάλιση της φυσικής και γνωστικής προσβασιμότητας των τεχνολογικών εργαλείων εργασίας.
- *Προσβασιμότητα στο δομημένο περιβάλλον, που οδηγεί στο ευρωπαϊκό πρότυπο EN 17210,* το οποίο βρίσκεται επί του παρόντος σε διαδικασία διαβούλευσης. Με το πρότυπο αυτό, η ΕΕ στοχεύει να καταστήσει τους χώρους εργασίας και το περιβάλλον τους φυσικά προσβάσιμους για τα άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με νοητική αναπηρία, δεδομένου ότι σε πολλές περιπτώσεις η αναπηρία αυτή συνοδεύεται από σωματική αναπηρία. Επιπλέον, η εν λόγω κατευθυντήρια γραμμή μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για την προώθηση της γνωστικής προσβασιμότητας των χώρων εργασίας.
- *Εντολή 473 προσβασιμότητας σύμφωνα με τα πρότυπα "Σχεδιασμός για όλους",* με αποτέλεσμα το ευρωπαϊκό πρότυπο EN 17161. Το πρότυπο καθορίζει απαιτήσεις που μπορούν να επιτρέψουν στους οργανισμούς να σχεδιάζουν, να αναπτύσσουν και να παρέχουν προϊόντα, αγαθά και υπηρεσίες που είναι προσβάσιμα σε ένα ευρύ φάσμα χρηστών, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία.
Η προσέγγιση "Σχεδιασμός για όλους" που καθορίζεται στο πρότυπο μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο από ιδιωτικούς όσο και από δημόσιους οργανισμούς.
- *Εντολή 420 για την προσβασιμότητα των ιστότοπων και των εφαρμογών για κινητά τηλέφωνα, επικαιροποίηση του ευρωπαϊκού προτύπου EN 301 549.* Περιγράφει τα πρότυπα που πρέπει να πληρούν τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που χρησιμοποιούν τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ), ώστε να διασφαλίζεται η προσβασιμότητα των ατόμων με αναπηρία.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω των θεσμικών της οργάνων, εργάζεται ενεργά για τη δημιουργία προτύπων και οδηγιών που βοηθούν τον παραγωγικό ιστό στη διαδικασία της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία. Ωστόσο, δεν υπάρχουν συγκεκριμένες και απτές πολιτικές που να στοχεύουν ειδικά στις ειδικές ανάγκες για

την απασχολησιμότητα των ατόμων με νοητική αναπηρία.

Επιπλέον, οι τελικές αρμοδιότητες όσον αφορά τη νομοθεσία και τους κανονισμούς για την απασχόληση ανήκουν στα θεσμικά όργανα των κρατών μελών- τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα συμμετέχουν επομένως περισσότερο ως φορείς προώθησης και παροχής κινήτρων παρά ως νομοθέτες συγκεκριμένων πολιτικών και κανονισμών για τις επιχειρήσεις.

Ενδιαφέρουσα τεκμηρίωση

Στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

[Σύνδεσμος](#)

Έκθεση για την κατάσταση των ατόμων με αναπηρία, σύγκριση μεταξύ των χωρών της Ευρώπης. [Σύνδεσμος](#)

6. Γενική κατάσταση και νομικό πλαίσιο σε διάφορες χώρες.

Αυστρία

Η κατανόηση της γενικής κατάστασης και του νομικού πλαισίου στην Αυστρία είναι ζωτικής σημασίας για τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να προσλάβουν άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένης της νοητικής αναπηρίας. Αυτή η ενότητα παρέχει μια επισκόπηση της προσέγγισης της Αυστρίας για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία, της τρέχουσας κατάστασης της ένταξης των ατόμων με αναπηρία και των νομικών διατάξεων που υποστηρίζουν τα δικαιώματα και τις ευκαιρίες των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο.

Τοπία απασχόλησης

Η αγορά εργασίας της Αυστρίας χαρακτηρίζεται από τη σταθερότητα και τη διαφοροποίηση των κλάδων της. Ως μία από τις πλουσιότερες χώρες της Ευρώπης, διαθέτει σχετικά χαμηλό ποσοστό ανεργίας σε σύγκριση με πολλά άλλα ευρωπαϊκά έθνη. Οι βασικοί τομείς που καθοδηγούν την αυστριακή οικονομία περιλαμβάνουν τη μεταποίηση, τις υπηρεσίες, τον τουρισμό και την τεχνολογία. Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της αγοράς εργασίας, το ποσοστό απασχόλησης στην Αυστρία αυξάνεται σταθερά τα τελευταία χρόνια, αντανakλώντας την οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού της χώρας είναι σχετικά υψηλό, γεγονός που υποδηλώνει σημαντικό αριθμό ατόμων που αναζητούν ενεργά εργασία ή συμμετέχουν ενεργά στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με το Αυστριακό Συμβούλιο Αναπηρίας (Österreichischen Behindertenrat), τα άτομα με αναπηρία στην Αυστρία εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν υψηλό βαθμό αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. Παρά τις διάφορες προσπάθειες για την

προώθηση της ενσωμάτωσης, οι ευκαιρίες απασχόλησης για αυτό το δημογραφικό στοιχείο παραμένουν περιορισμένες, επηρεάζοντας σημαντικά τη συνολική κοινωνική συμμετοχή και την οικονομική τους ανεξαρτησία. Τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Αυστρία αναδεικνύουν τις υφιστάμενες ανισότητες μεταξύ αυτού του δημογραφικού πληθυσμού και του γενικού πληθυσμού. Πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ότι μόνο το 55,9% των ατόμων με αναπηρία στον πληθυσμό σε ηλικία εργασίας είτε απασχολούνται είτε αναζητούν ενεργά εργασία, σε αντίθεση με το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης 77,1% μεταξύ των ατόμων χωρίς αναπηρία. Αυτό το σημαντικό χάσμα στα ποσοστά απασχόλησης υποδεικνύει την ανάγκη για εστιασμένες πολιτικές και πρωτοβουλίες με στόχο την προώθηση μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Η κατάσταση αυτή αποτελεί ιδιαίτερη πρόκληση για τα άτομα με νοητική αναπηρία, τα οποία αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια στην εξασφάλιση και διατήρηση σταθερής απασχόλησης.

Προκλήσεις για τα άτομα με αναπηρίες

Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις κατά την αναζήτηση εργασίας, με αποτέλεσμα να υποεκπροσωπούνται στο εργατικό δυναμικό. Μεταξύ των πρωταρχικών εμποδίων συγκαταλέγονται ο στιγματισμός, η έλλειψη προσβασιμότητας και οι πρακτικές διακρίσεων. Οι αρνητικές αντιλήψεις για τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρία συχνά οδηγούν σε προκατάληψη και απροθυμία των εργοδοτών να τα προσλάβουν. Η προσβασιμότητα παραμένει ένα κρίσιμο ζήτημα, καθώς πολλοί χώροι εργασίας και οι διαδικασίες υποβολής αιτήσεων εργασίας μπορεί να μην είναι πλήρως προσαρμοσμένες στα άτομα με αναπηρία. Τα φυσικά εμπόδια και η περιορισμένη διαθεσιμότητα υποστηρικτικών τεχνολογιών εμποδίζουν τη συμμετοχή τους σε διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα.

Επιπλέον, τα στερεότυπα και οι λανθασμένες αντιλήψεις για την αναπηρία μπορεί να συμβάλλουν στην έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ των ατόμων με αναπηρία που αναζητούν εργασία, επηρεάζοντας την προθυμία τους να επιδιώξουν ευκαιρίες απασχόλησης. Οι διακρίσεις στις πρακτικές πρόσληψης και κατά τη διαδικασία πρόσληψης επιτείνουν περαιτέρω τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία. Οι εργοδότες μπορεί να διστάζουν να προσφέρουν ίσες ευκαιρίες ή εύλογες προσαρμογές, εμποδίζοντας τους κατάλληλους υποψηφίους να έχουν πρόσβαση σε κατάλληλους ρόλους.

Διανοητικές αναπηρίες στην αγορά εργασίας

Τα άτομα με νοητική αναπηρία αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες προκλήσεις στην εύρεση και διατήρηση απασχόλησης στην αυστριακή αγορά εργασίας. Η πολυπλοκότητα αυτών των προκλήσεων απορρέει από την ιδιαίτερη φύση των νοητικών αναπηριών, οι οποίες μπορεί να επηρεάζουν τις γνωστικές ικανότητες, τις μαθησιακές διαδικασίες και την

προσαρμοστική συμπεριφορά.

Ένα από τα κύρια εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με νοητική αναπηρία είναι το στίγμα που συνδέεται με την κατάστασή τους. Τα αρνητικά στερεότυπα μπορεί να οδηγήσουν τους εργοδότες να υποτιμήσουν τις δυνατότητές τους και να παραβλέψουν τις πολύτιμες συνεισφορές που μπορούν να προσφέρουν στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, η έλλειψη κατάλληλων συστημάτων υποστήριξης και διευκολύνσεων εμποδίζει περαιτέρω την πρόσβασή τους σε ευκαιρίες απασχόλησης. Τα άτομα με νοητική αναπηρία συχνά χρειάζονται εξατομικευμένη υποστήριξη και εύλογες προσαρμογές στο χώρο εργασίας για να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους.

Λόγω της εξειδικευμένης φύσης των αναγκών τους, η εξεύρεση κατάλληλων ευκαιριών απασχόλησης μπορεί να αποτελέσει πρόκληση για τα άτομα με νοητική αναπηρία. Η περιορισμένη ευαισθητοποίηση και κατανόηση της δυναμικής συνεισφοράς που μπορούν να προσφέρουν τα άτομα αυτά συμβάλλει επίσης στην υποεκπροσώπηση τους στο εργατικό δυναμικό.

Για να βελτιωθεί η κατάσταση των ατόμων με νοητική αναπηρία, υπάρχει επιτακτική ανάγκη για στοχευμένα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς και πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης των εργοδοτών. Με την προώθηση της μεγαλύτερης κατανόησης και την άρση των εμποδίων, η Αυστρία μπορεί να δημιουργήσει ένα πιο περιεκτικό και υποστηρικτικό περιβάλλον που θα δίνει τη δυνατότητα στα άτομα με νοητική αναπηρία να συμμετέχουν πιο ενεργά στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η προώθηση των εταιρικών σχέσεων μεταξύ επιχειρήσεων, οργανώσεων ατόμων με αναπηρία και κυβερνητικών φορέων μπορεί να διευκολύνει τη δημιουργία διαφορετικών και προσαρμοστικών χώρων εργασίας που θα ωφελήσουν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους.

Νομικό πλαίσιο στην Αυστρία

Η Αυστρία έχει εφαρμόσει διάφορες νομικές διατάξεις για τη στήριξη της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, με στόχο τη δημιουργία μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Ο νόμος για τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας (Behindertengleichstellungsgesetz) αποτελεί κρίσιμο πυλώνα του νομικού πλαισίου, διασφαλίζοντας ότι τα άτομα με αναπηρία προστατεύονται από τις διακρίσεις και έχουν ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης. Ο νόμος αυτός δίνει έμφαση στην άρση των εμποδίων και την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών για τη διευκόλυνση της πλήρους συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό.

Επιπλέον, ο νόμος για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία (Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG) είναι ένα βασικό νομοθετικό μέσο που

επικεντρώνεται ειδικά στην προώθηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Ο BEinstG υποχρεώνει τις επιχειρήσεις με τουλάχιστον 25 εργαζόμενους να προσλαμβάνουν έναν ορισμένο αριθμό ατόμων με αναπηρία με βάση μια αναλογία 1:25. Οι εταιρείες που δεν τηρούν αυτή την ποσόστωση απασχόλησης έχουν την υποχρέωση να καταβάλλουν έναν "φόρο αντιστάθμισης" (Ausgleichstaxe), ο οποίος συμβάλλει στη χρηματοδότηση προγραμμάτων και πρωτοβουλιών για τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.

Οι εν λόγω νομικές διατάξεις διαδραματίζουν θεμελιώδη ρόλο στην προώθηση ενός περιβάλλοντος ίσων ευκαιριών και πρόσβασης στην απασχόληση για τα άτομα με αναπηρία. Θέτοντας νομικές υποχρεώσεις στους εργοδότες και προωθώντας θετικά μέτρα, η αυστριακή κυβέρνηση επιδιώκει να καταπολεμήσει τις διακρίσεις και να βελτιώσει τις προοπτικές των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας.

Η Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία

Η Αυστρία έχει επιδείξει ισχυρή δέσμευση για τα δικαιώματα και την ευημερία των ατόμων με αναπηρία επικυρώνοντας τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (UN CRPD). Με την υπογραφή της το 2007 και τη μετέπειτα επικύρωσή της το 2008, η Αυστρία απέδειξε την αφοσίωσή της στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των ατόμων με αναπηρία. Η CRPD του ΟΗΕ περιγράφει τις αρχές και τις υποχρεώσεις για την προώθηση, την προστασία και τη διασφάλιση της πλήρους απόλαυσης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από τα άτομα με αναπηρίες.

Στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας, η CRPD του ΟΗΕ ενισχύει τη σημασία των πολιτικών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς, των εύλογων προσαρμογών και των πρακτικών μη διάκρισης. Προτρέπει τα κράτη να δημιουργήσουν ένα ευνοϊκό περιβάλλον που να επιτρέπει στα άτομα με αναπηρία να συμμετέχουν ενεργά σε όλες τις πτυχές της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένου του εργατικού δυναμικού. Οι αρχές της Σύμβασης ευθυγραμμίζονται με τους ευρύτερους στόχους της Αυστρίας για την προώθηση της κοινωνικής ένταξης, της οικονομικής ανεξαρτησίας και των ίσων ευκαιριών για όλους τους πολίτες, ανεξάρτητα από τις ικανότητές τους.

Πολιτικές απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς

Η αυστριακή κυβέρνηση έχει αναλάβει διάφορες πρωτοβουλίες για την προώθηση πολιτικών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς που προωθούν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Οι πολιτικές αυτές βασίζονται στις αρχές της ίσης μεταχείρισης, της μη διάκρισης και της παροχής εύλογων διευκολύνσεων.

Μία από τις σημαντικότερες πρωτοβουλίες είναι η δημιουργία του Ταμείου Ένταξης, όπως προβλέπεται στη δέσμευση της κυβέρνησης στο Regierungsübereinkommen

(Government Συμφωνία) το 2019. Το Ταμείο Ένταξης, το οποίο χρηματοδοτείται από κοινού από τις ομοσπονδιακές και περιφερειακές αρχές, είναι αφιερωμένο στη χρηματοδότηση πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν την επαγγελματική ένταξη ατόμων με αναπηρία σε εθνικό επίπεδο. Το ταμείο αυτό αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των οικονομικών πτυχών της υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό και στη δημιουργία ίσων ευκαιριών για την απασχόλησή τους.

Οι προσπάθειες της κυβέρνησης επεκτείνονται επίσης στη στήριξη των επιχειρήσεων που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία. Για να δοθούν κίνητρα για πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς, οι εταιρείες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες επωφελούνται από ορισμένες φορολογικές απαλλαγές. Οι απαλλαγές αυτές περιλαμβάνουν την απαλλαγή από την εργοδοτική εισφορά στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης (Dienstgeberbeitrag), την πρόσθετη εισφορά στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης (Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag), τον δημοτικό φόρο (Kommunalsteuer) και τον φόρο του U-Bahn (Wien). Αυτά τα φορολογικά κίνητρα αποτελούν ένα πολύτιμο μέσο ενθάρρυνσης των εργοδοτών να δημιουργήσουν ποικίλους και χωρίς αποκλεισμούς χώρους εργασίας, οι οποίοι αξιοποιούν τα ταλέντα και τις δεξιότητες των ατόμων με αναπηρία.

Επιπλέον, η αυστριακή κυβέρνηση συνεργάζεται ενεργά με οργανώσεις ατόμων με αναπηρία και ενδιαφερόμενους φορείς για την ανάπτυξη προσαρμοσμένων συστημάτων υποστήριξης που διευκολύνουν τη μετάβαση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, η επαγγελματική καθοδήγηση και οι προσαρμογές στο χώρο εργασίας είναι μερικοί από τους πόρους που διατίθενται για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των ατόμων που αναζητούν εργασία με αναπηρία και των δυνητικών εργοδοτών. Μέσω ενός συνδυασμού νομικών διατάξεων, διεθνών δεσμεύσεων και πολιτικών απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς, η Αυστρία προσπαθεί να καλλιεργήσει ένα περιβάλλον όπου τα άτομα με αναπηρία μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στην αγορά εργασίας, να έχουν πρόσβαση σε ουσιαστική απασχόληση και να βιώνουν την κοινωνική και οικονομική ένταξη. Με την αντιμετώπιση των προκλήσεων, την παροχή της απαραίτητης υποστήριξης και την προώθηση της θετικής δέσμευσης με τους εργοδότες, η Αυστρία προσπαθεί να δημιουργήσει μια κοινωνία που εκτιμά τη συμβολή όλων των πολιτών της, ανεξάρτητα από τις ικανότητές τους.

Συμπέρασμα

Η γενική κατάσταση και το νομικό πλαίσιο της Αυστρίας σχετικά με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία καταδεικνύουν τη δέσμευση για τη δημιουργία ενός εργατικού δυναμικού χωρίς αποκλεισμούς και με ποικιλία. Οι πρωτοβουλίες, οι νόμοι και οι πόροι της χώρας παρέχουν ένα υποστηρικτικό περιβάλλον για τα άτομα με αναπηρία,

συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με νοητική αναπηρία, ώστε να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας επί ίσοις όροις με τους συνομηλίκους τους. Οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιήσουν τις νομικές διατάξεις και τις υποστηρικτικές υπηρεσίες της Αυστρίας για να προωθήσουν την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στους χώρους εργασίας τους. Παρέχοντας εύλογες προσαρμογές, τηρώντας τους νόμους κατά των διακρίσεων και υιοθετώντας τις βέλτιστες πρακτικές, οι εργοδότες μπορούν να δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς που δίνει τη δυνατότητα στα άτομα με αναπηρία να ευδοκιμήσουν και να συνεισφέρουν τα μοναδικά τους ταλέντα στο εργατικό δυναμικό.

Ιταλία

Στην Ιταλία, η γενική κατάσταση και το νομικό πλαίσιο των ατόμων με αναπηρία είναι θεμελιώδους σημασίας για την κατανόηση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν όταν έρχονται αντιμέτωπα με την αγορά εργασίας. Αυτή η ενότητα παρέχει μια επισκόπηση της ιταλικής προσέγγισης για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, της τρέχουσας κατάστασης των διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με αναπηρία και των νομικών διατάξεων που υποστηρίζουν τα δικαιώματα και τις ευκαιρίες των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο.

Διακρίσεις κατά των ατόμων με αναπηρία

Τα άτομα με αναπηρία συχνά βιώνουν καταστάσεις αποκλεισμού και μειονεξίας κατά την αναζήτηση εργασίας και στον εργασιακό χώρο. Στην πραγματικότητα, είναι ο τομέας της απασχόλησης όπου τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν τις πιο εμφανείς μορφές διακρίσεων. Υπάρχουν

1,6 εκατομμύρια άτομα με αναπηρία σε ηλικία εργασίας στην Ιταλία, και από αυτά το 69% εξακολουθεί να μην έχει εργασία. Το ποσοστό των άνεργων γυναικών με αναπηρία είναι ακόμη υψηλότερο, με τις διακρίσεις λόγω φύλου να έχουν πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα στην περιθωριοποίηση. Η περίοδος της πανδημίας στην Ιταλία έχει βυθίσει τόσους πολλούς εργαζόμενους με αναπηρία σε κατάσταση μεγάλης απομόνωσης. Η ένταξη για τα άτομα με σύνδρομο Down είναι ακόμη χαμηλότερη. Αν κατά μέσο όρο μόνο το 31% των ατόμων με αναπηρία εργάζεται, οι αριθμοί είναι ακόμη χαμηλότεροι για τα άτομα με σύνδρομο Down.

Επιπλέον, οι συνθήκες υγείας και ψυχολογικής κατάστασης των ατόμων αυτών είναι πολύ συχνά επισφαλείς: το 58,1% των ατόμων με σοβαρές αναπηρίες δηλώνουν ότι έχουν κακή υγεία και το 6,2% παραπονείται για προβλήματα κατάθλιψης. Τα προβλήματα υγείας επιδεινώνονται από τις δυσκολίες με τις οποίες τα άτομα με αναπηρία έχουν πρόσβαση στην περίθαλψη, όπως αποδεικνύεται από το γεγονός ότι το 15,7% έχει παραιτηθεί από την υγειονομική περίθαλψη ή τις υπηρεσίες το τελευταίο έτος για οικονομικούς λόγους. Τα άτομα αυτά βιώνουν επίσης πολύ συχνά την καθυστέρηση με την οποία έχουν πρόσβαση στη φροντίδα- μάλιστα, το 21,3% των ατόμων με αναπηρία παραπονείται για το πρόβλημα αυτό.

Περίπου το ένα τρίτο των ατόμων με σοβαρές αναπηρίες ζουν μόνα τους- μεταξύ των ατόμων άνω των 75 ετών, το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 42%. Τα στοιχεία αυτά είναι πολύ ανησυχητικά, καθώς αποκαλύπτουν μια ευρέως διαδεδομένη κατάσταση ευαλωτότητας που αφορά μεγάλο αριθμό ατόμων που δεν μπορούν να βασιστούν στη βοήθεια ενός μέλους της οικογένειας (Έκθεση Osservasalute 2021).

Πλαίσιο πρόνοιας στην Ιταλία

Αναλύοντας τους πόρους που η Ιταλία δεσμεύει στο πλαίσιο του Συστήματος

υποστελεχωμένη και με απαρχαιωμένο

Κοινωνικής Προστασίας για τη λειτουργία των δαπανών για την αναπηρία, διαπιστώνεται ότι, το 2018, δαπανήθηκαν περίπου 28 δισεκατομμύρια ευρώ. Η Ιταλία έχει λόγο των δαπανών κοινωνικής προστασίας προς το ΑΕΠ που είναι υψηλότερος από τον μέσο όρο που καταγράφεται στην Ευρωπαϊκή Ένωση (και παρόμοιος με αυτόν της Σουηδίας, της Γερμανίας και των Κάτω Χωρών), αλλά διαθέτει ελάχιστους πόρους για την αναπηρία.

Το ιταλικό μοντέλο πρόνοιας χαρακτηρίζεται από μια τυπολογία παρεμβάσεων που βασίζονται σε οικονομικές μεταβιβάσεις, σχεδόν όλες συντάξεις, και όχι σε υπηρεσίες, οι οποίες αντιπροσωπεύουν το 96,4% των συνολικών δαπανών. Στις μεγάλες ευρωπαϊκές χώρες, το μερίδιο των μεταβιβάσεων είναι περίπου 70%.

Μόνο το 11,9% των ατόμων με αναπηρία απασχολείται, η χαμηλή συμμετοχή στον κόσμο της εργασίας, άρα και η μειωμένη ικανότητα παραγωγής εισοδήματος, σημαίνει ότι οι οικογένειες στις οποίες ζουν άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα. Επιπλέον, ως αποτέλεσμα των μεγάλων δαπανών που επωμίζονται οι οικογένειες για τη φροντίδα και τη βοήθεια, το εισόδημα είναι σε μεγάλο βαθμό ανεπαρκές για τις ανάγκες τους. Στην πραγματικότητα, το 32,1% των ατόμων με αναπηρία κινδυνεύει από τη φτώχεια ή τον κοινωνικό αποκλεισμό και περίπου το ένα πέμπτο βρίσκεται σε σοβαρή υλική στέρηση. Πρόκειται για οικογένειες που αδυνατούν να θερμάνουν επαρκώς το σπίτι τους, να αντιμετωπίσουν μια απρόβλεπτη δαπάνη 800 ευρώ, να φάνε ένα επαρκές γεύμα τουλάχιστον μία φορά κάθε δύο ημέρες ή να κάνουν διακοπές μιας εβδομάδας.

Νομικό πλαίσιο στην Ιταλία

Ιταλικοί νόμοι για την ανεργία των ατόμων με αναπηρία

Στην Ιταλία, ο νόμος αριθ. 68 του 1999 προωθεί την ένταξη και ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας μέσω στοχευμένων υπηρεσιών υποστήριξης και τοποθέτησης.

Το σύστημα εισάγει τα άτομα με αναπηρία σε έναν χώρο εργασίας που έχει απαιτήσεις εργασίας και ποιότητας συμβατές με τα καθήκοντα και τα προσόντα που αντιστοιχούν στο άτομο. Ο εργαζόμενος με αναπηρία δεν αντιμετωπίζεται πλέον ως φόρος που πρέπει να πληρωθεί, αλλά ως πόρος που μπορεί να γίνει πλήρως και κερδοφόρα μέρος του, έστω και με υποστήριξη.

Ο νόμος 68/1999 καθιέρωσε τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να υπογράφουν συμφωνίες με δημόσιες υπηρεσίες για τη στοχευμένη τοποθέτηση ατόμων με αναπηρία.

JOBS ACT: Ποσοστά πρόσληψης ατόμων με αναπηρία

Το 2018, στην Ιταλία, τέθηκαν σε ισχύ οι διατάξεις σχετικά με τις ποσοστώσεις πρόσληψης ατόμων με αναπηρία που προβλέπονται στο νομοθετικό διάταγμα αριθ. 151/2015.

υποστελεχωμένη και με απαρχαιωμένο

Οι νέες διατάξεις απευθύνονται σε δημόσιους και ιδιωτικούς εργοδότες, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών κομμάτων, των συνδικάτων και των μη κερδοσκοπικών οργανώσεων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της κοινωνικής αλληλεγγύης, της βοήθειας και της αποκατάστασης.

Το νομοθετικό διάταγμα εισήγαγε την υποχρέωση για τις επιχειρήσεις με τουλάχιστον 15 εργαζόμενους να προσλάβουν, εντός 60 ημερών, έναν εργαζόμενο με αναπηρία που είναι εγγεγραμμένος στον κατάλογο αναζητούντων εργασίας. Η ποσόστωση που προβλέπεται από το νόμο προβλέπει για τις εταιρείες με 50 εργαζόμενους την υποχρέωση πρόσληψης 2 εργαζομένων με αναπηρία, ενώ, αν οι εταιρείες υπερβαίνουν τους 50 εργαζόμενους υπάρχει η υποχρέωση να κρατήσουν το 7% των διαθέσιμων θέσεων υπέρ των εργαζομένων με αναπηρία και το 1% υπέρ των οικογενειών των εργαζομένων με αναπηρία και των επαναπατριζόμενων προσφύγων.

Στην ποσόστωση πρόσληψης ατόμων με αναπηρία περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι, που έχουν ήδη προσληφθεί από την εταιρεία, με σωματική αναπηρία που συνεπάγεται μείωση της ικανότητας εργασίας ίση ή μεγαλύτερη από 60%.

Διατάξεις για την παροχή βοήθειας σε άτομα με σοβαρές αναπηρίες που στερούνται οικογενειακής υποστήριξης

Το 2016, η ιταλική νομοθεσία θέσπισε περαιτέρω μέτρα προς όφελος των ατόμων με αναπηρία με τον νόμο αριθ. 112, Διατάξεις για την παροχή βοήθειας προς τα άτομα με σοβαρές αναπηρίες που στερούνται οικογενειακής υποστήριξης. Ο νέος νόμος προβλέπει

φυσική γήρανση ή ιατρικές παθήσεις, και οι οποίοι στερούνται οικογενειακής υποστήριξης επειδή είτε τους λείπουν και οι δύο γονείς είτε οι γονείς τους δεν είναι σε θέση να παράσχουν επαρκή υποστήριξη.

Ο δηλωμένος σκοπός της νέας νομοθεσίας είναι η προώθηση της ευημερίας, της πλήρους κοινωνικής ένταξης και της αυτονομίας των ατόμων με αναπηρία μέσω της εφαρμογής ορισμένων βασικών αρχών που ορίζονται στο ιταλικό Σύνταγμα: τα απαραβίαστα δικαιώματα του ατόμου, η κοινωνική αξιοπρέπεια και η ισότητα ενώπιον του νόμου, το καθήκον και το δικαίωμα των γονέων να στηρίζουν, να ανατρέφουν και να εκπαιδεύουν τα παιδιά τους, η υγεία ως θεμελιώδες δικαίωμα του ατόμου και ως συλλογικό συμφέρον, και τα δικαιώματα των ανίκανων να εργαστούν πολιτών και των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνική στήριξη.

Η νομοθεσία αποσκοπεί επίσης στην εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Νέοι χρηματοδοτικοί μηχανισμοί

Η νέα νομοθεσία δημιουργεί μηχανισμούς για τη διευκόλυνση των οικονομικών της στόχων, μεταξύ άλλων μέσω εισφορών από ιδιώτες, ασφαλιστήρια συμβόλαια, καταπιστεύματα και άλλα ειδικά ταμεία, καθώς και συμβάσεις για τη φύλαξη και υποστελεχωμένη και με απαρχαιωμένο

διαχείριση των περιουσιακών στοιχείων ενός δικαιούχου από άλλο πρόσωπο ή μη κερδοσκοπικό οργανισμό.

Οι στόχοι του Ταμείου είναι:

- a. ενίσχυση των προγραμμάτων που αποσκοπούν στην παροχή κατ' οίκον φροντίδας ή φροντίδας σε ομάδες διαμερισμάτων που αναπαράγουν τις συνθήκες στέγασης και τις σχέσεις μιας οικογενειακής κατοικίας, προκειμένου να αποτραπεί η κοινωνική απομόνωση των δικαιούχων,
- b. να διευκολύνει την προσωρινή διαμονή των δικαιούχων σε κατοικίες εκτός της οικογενειακής στέγης σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, σύμφωνα με τη βούληση των ατόμων με σοβαρές αναπηρίες,
- c. εφαρμογή λύσεων στέγασης οικογενειακού τύπου και συγκατοίκησης, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή του κόστους αγοράς, τη μίσθωση, την ανακαίνιση και την εγκατάσταση των απαραίτητων δομών και εξοπλισμού σε υφιστάμενες κατοικίες, συμπεριλαμβανομένων των τρόπων αμοιβαίας βοήθειας μεταξύ των ατόμων με αναπηρία,
- d. ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη διαχείριση της καθημερινής ζωής, ώστε οι ωφελούμενοι να επιτύχουν το υψηλότερο δυνατό επίπεδο αυτονομίας.

Εν κατακλείδι, μπορούμε να επιβεβαιώσουμε ότι στην Ιταλία, παρόλο που έχουν γίνει αρκετά βήματα προόδου, οι κύριες δυσκολίες στην εφαρμογή της νομοθεσίας σχετικά με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις είναι:

- 1) Προκατάληψη: Η προκατάληψη ότι τα άτομα με αναπηρία δεν είναι κατάλληλα για την αγορά εργασίας πρέπει να υπολογιστεί: το άτομο με αναπηρία εξακολουθεί να θεωρείται άρρωστο και μη παραγωγικό.
- 2) Αναποτελεσματικότητα των κέντρων απασχόλησης: Τα κέντρα απασχόλησης δεν μπορούν να διενεργήσουν σωστά τους ελέγχους στις δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις, επειδή είναι

- 3) Οικονομική κρίση: Η γενική οικονομική κρίση που επιβαρύνει την αγορά εργασίας εδώ και χρόνια και κατά συνέπεια μειώνει το επίπεδο απασχόλησης.

Ελλάδα

Εφαρμογή των οδηγιών της ΕΕ στην ελληνική νομοθεσία

Ο νόμος 4443/2016 αφορά την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και έρχεται να ενσωματώσει τις ακόλουθες οδηγίες της ΕΕ: Α) με αριθμό 2000/43/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, Β) τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία με αριθμό 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 και Γ) την οδηγία 2014/54/ΕΕ του Συμβουλίου της 16ης Απριλίου 2014 σχετικά με μέτρα για τη διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Ως εκ τούτου, στο άρθρο 1 του προαναφερόμενου νόμου διευκρινίζεται ότι απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης για έναν από τους λόγους που απαριθμούνται κατωτέρω και προωθείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων:

- α) για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογίας
- (β) για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικότητας, καταγωγής, γενετικής προέλευσης, γέννησης ή καταγωγής- β) για λόγους θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας,οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και του επαγγέλματος.

Υποχρεωτική απασχόληση ατόμων με αναπηρία στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 2643/1998, οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, ελληνικές ή αλλοδαπές, που λειτουργούν στην Ελλάδα με οποιαδήποτε μορφή, καθώς και οι θυγατρικές τους, εφόσον απασχολούν περισσότερα από πενήντα (50) άτομα, υποχρεούνται να απασχολούν άτομα με αναπηρία, όπως αυτά ορίζονται στο Ν. 2643/1998, σε ποσοστό οκτώ τοις εκατό (8%) του συνολικού αριθμού του προσωπικού της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.

Ανάλογη υποχρέωση προβλέπεται και για τους φορείς του δημόσιου τομέα, με το ποσοστό των προστατευόμενων προσώπων να ανέρχεται σε δέκα τοις εκατό (10%).Όπως προβλέπεται στο άρθρο 5, η τοποθέτηση των προστατευόμενων

προσώπων πραγματοποιείται από την Επιτροπή του άρθρου 9 του ν. 2643/1998 και είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη. Η τοποθέτηση αυτή γίνεται ανάλογα με τα προσόντα του προστατευόμενου προσώπου και τη σύνθεση του προσωπικού που απασχολείται στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή φορέα του δημόσιου τομέα.

Ανάλογα με τα προσόντα τους, οι τοποθετηθέντες εξομοιώνονται πλήρως με το υπόλοιπο προσωπικό, όσον αφορά τους όρους εργασίας, τις αποδοχές, τις προαγωγές και τους γενικούς όρους εργασίας, με την επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων του άρθρου 11 του ν. 2643/1998.

Κίνητρα για τη βελτίωση των υποδομών σε επιχειρήσεις που απασχολούν αλλοδαπούς

Το πρόγραμμα αριθ. 38839/838 της 22-08-2017 θεσπίζει ένα πρόγραμμα για την επιδότηση των εργονομικών προσαρμογών στο χώρο εργασίας για άτομα με αναπηρία (ΑΜΕΑ). Πολλές φορές, οι επιχειρήσεις δεν διαθέτουν την απαιτούμενη υποδομή για να υποδεχθούν έναν εργαζόμενο με αναπηρία στους χώρους τους. Αυτό τους δίνει την ευκαιρία να προσαρμόσουν τον χώρο εργασίας, με βάση τις ανάγκες του προσλαμβανόμενου ατόμου και ανάλογα με την αναπηρία του. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνουν όχι μόνο την εργονομία για την απασχόληση ενός ατόμου, αλλά και τη γενικότερη αναβάθμιση των χώρων της επιχείρησης, καθιστώντας τους φιλικούς προς την αναπηρία.

Νόμος για την απασχόληση ατόμων με ψυχική και διανοητική αναπηρία

Σε προηγούμενο νόμο (4488/2017 (Α' 137)), δεν ήταν σαφώς προσόντα να απασχολούνται άτομα με νοητική αναπηρία ή να εντάσσονται σε επιδοτούμενα προγράμματα. Επιτρεπόταν υπό όρους, αποκλείοντας ουσιαστικά άτομα που πραγματικά χρειάζονται εργασία για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης. Επίσης, αν εργάζονταν, κόβονταν τα όποια επιδόματα και παροχές λάμβαναν και δεν είχαν δικαίωμα εγγραφής στο εθνικό μητρώο ανέργων. Ένας νέος νόμος 4950 (ΦΕΚ Α' 128/02.07.2022) στο άρθρο 56 διορθώνει τις παραπάνω ανισότητες και προστατεύει τους πάσχοντες από ψυχικές ασθένειες στην απασχόληση. Ειδικότερα, καταργεί τη διακοπή, τη μείωση της σύνταξης αναπηρίας ή θανάτου και των προνοιακών ή άλλων παροχών όταν ο δικαιούχος αναλαμβάνει εργασία ή αυτοαπασχόληση. Προτιμώνται οι δικαιούχοι με ψυχική ή νοητική αναπηρία ή ψυχική και νοητική αναπηρία, με ποσοστό πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω, εφόσον η ανάληψη μισθωτής εργασίας ή αυτοαπασχόλησης ενδείκνυται για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης και η κρίση αυτή πιστοποιείται με βεβαίωση Μονάδας Ψυχικής Υγείας, η οποία θα ισχύει για τρία (3) έτη, του οικείου Τομέα Ψυχικής Υγείας, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 2716/1999 (Α' 96). Σημαντική διαφορά είναι ότι η ανάληψη μισθωτής ή αυτοαπασχόλησης των

ανωτέρω προσώπων δεν επηρεάζει τη σχετική κρίση αξιολόγησης της αναπηρίας για την αδυναμία άσκησης οποιασδήποτε μισθωτής εργασίας, κατά τη διαδικασία πιστοποίησης της αναπηρίας από τα ΚΕΠΑ.

Εγγραφή στο μητρώο ανέργων

Είναι πλέον δυνατή η εγγραφή στο Ψηφιακό Μητρώο του ΟΑΕΔ, ακόμη και αν η πιστοποίηση αναπηρίας αναφέρει "ανικανότητα για κάθε βιοποριστική εργασία", ατόμων των κατηγοριών με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%, τα οποία έχουν περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής απασχόλησης λόγω οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης (άτομα με αναπηρία). Οι ανωτέρω διατάξεις εμπίπτουν και περιγράφονται στον υφιστάμενο αναθεωρημένο νόμο 2643/1998 (Α' 220), άρθρο 2 περί πρόβλεψης για την απασχόληση προστατευόμενων προσώπων, άρθρο 2 περί απασχόλησης ατόμων με αναπηρία.

Ισπανία

Στην Ισπανία, όπως και στον υπόλοιπο κόσμο, η κατάσταση όσον αφορά τις νοητικές αναπηρίες, ειδικότερα, είναι ακόμη πιο ανησυχητική από ό,τι για τα άτομα με αναπηρίες στο σύνολό τους. Στην Ισπανία, και επί του παρόντος, μόνο [ένα στα δέκα](#) άτομα με νοητική αναπηρία έχει δουλειά. Και δεν πρόκειται για έλλειψη ενδιαφέροντος ή κινήτρων, καθώς, όπως διαπίστωσε η Plena Inclusión σε μελέτη της, η απασχόληση αποτελεί την κύρια ανησυχία για το μέλλον για 8 στους 10 νέους με αναπηρία.

Το ισπανικό υβριδικό σύστημα απασχολησιμότητας

Για να προωθήσει την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, η Ισπανία έχει αναπτύξει ένα υβριδικό σύστημα απασχολησιμότητας που αποσκοπεί στο να εγγυηθεί την πρόσβαση σε εργασία για την ομάδα αυτή. Κυρίως, τα άτομα με αναπηρία μπορούν να επωφεληθούν από δύο μοντέλα: την κανονική απασχόληση (με ειδικές ποσοστώσεις για την ομάδα αυτή) ή την προστατευμένη απασχόληση. Ας το δούμε αυτό αναλυτικότερα με βάση τις πληροφορίες του Υπουργείου Κοινωνικών Δικαιωμάτων για την [απασχόληση και την αναπηρία](#), που αντλήθηκαν από την ιστοσελίδα του Υπουργείου Κοινωνικών Δικαιωμάτων και την Ατζέντα 2030, Απρίλιος 2023:

Συνήθης απασχόληση

Ως συνήθης απασχόληση νοούνται όλες εκείνες οι επιχειρήσεις, δημόσιες ή ιδιωτικές, οι οποίες ακολουθούν ένα κοινό πρότυπο κατά το οποίο η πλειοψηφία του εργατικού τους δυναμικού αποτελείται από άτομα χωρίς αναπηρία.

Μακροπρόθεσμος στόχος πρέπει να είναι η ενσωμάτωση όλων των ατόμων με νοητική αναπηρία σε αυτή τη συνηθισμένη απασχόληση- να είναι άτομα με αναπηρία ισότιμα με τους υπόλοιπους συνομηλίκους τους. Αυτός πρέπει να είναι ο κύριος στόχος.

Για την επίτευξη αυτού του στόχου μπορούν να ακολουθηθούν διάφοροι τρόποι:

- Μέσω μιας ποσόστωσης κράτησης θέσεων εργασίας. Η ποσόστωση αυτή ισχύει για εταιρείες με περισσότερους από 50 εργαζομένους. Το 2% του συνόλου των εργαζομένων πρέπει να είναι άτομα με αναπηρία. Αυτή η ποσόστωση έχει μια εξαίρεση: μπορεί να αντικατασταθεί από εναλλακτικές δράσεις, όπως αναφέρεται στο βασιλικό διάταγμα 364/2005.
- Ενθάρρυνση της αυτοαπασχόλησης. Η δημιουργία επιχειρηματικών σχεδίων από άτομα με αναπηρία ενθαρρύνεται με τη χορήγηση επιδοτήσεων για τη δημιουργία συνεργατικών συνεταιρισμών εργασίας ή εταιρειών εργασίας.
- Προώθηση ενός συστήματος υποστηριζόμενης απασχόλησης. Πρόκειται για εξατομικευμένες υπηρεσίες καθοδήγησης και υποστήριξης που εκτελούνται από επαγγελματίες εξειδικευμένους στην εργασιακή ένταξη. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται στο χώρο εργασίας σε άτομα με αναπηρία που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες στην εύρεση απασχόλησης σε συνήθεις επιχειρήσεις στην αγορά εργασίας.
- Δημιουργία δημόσιας απασχόλησης. Από το σύνολο της διαθέσιμης δημόσιας απασχόλησης στην Ισπανία, το 7% προορίζεται για άτομα με αναπηρία, σε οποιαδήποτε δημόσια διοίκηση, βάσει του νόμου 7/2007.

Προστατευμένη απασχόληση

Η προστατευμένη απασχόληση αναφέρεται στην εργασία που εκτελείται στα Ειδικά Κέντρα Απασχόλησης, τα οποία έχουν ως αποστολή να εκτελούν παραγωγικές εργασίες και να ανταγωνίζονται στην αγορά όπως κάθε άλλη επιχείρηση. Κύριος σκοπός τους είναι να εξασφαλίσουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.

- Τα Ειδικά Κέντρα Απασχόλησης (ΚΕΑ), που ρυθμίζονται από το βασιλικό διάταγμα 2273/1985, μπορεί να είναι ιδιωτικά ή δημόσια και είναι κέντρα στα οποία η αμειβόμενη παραγωγική εργασία πραγματοποιείται με υποβοηθούμενο τρόπο, με στόχο την απασχόληση όσο το δυνατόν περισσότερων ατόμων με αναπηρία. Συνήθως αυτά τα Ειδικά Κέντρα Απασχόλησης εξασφαλίζουν την οικονομική τους βιωσιμότητα μέσω επιδοτήσεων που αποσκοπούν στη διατήρηση αυτών των θέσεων

εργασίας.

- Εργασιακοί θύλακες: πρόκειται για προσωρινές μετακινήσεις ατόμων με αναπηρία που εργάζονται σε ΕΕΚ σε επιχειρήσεις της κανονικής αγοράς εργασίας, με στόχο τη διευκόλυνση της πλήρους μετάβασης στην κανονική απασχόληση. Αυτό γίνεται συνήθως μέσω σύμβασης μίσθωσης υπηρεσιών μεταξύ του ΕΕΚ και της συνεργαζόμενης εταιρείας. Αυτό ρυθμίζεται από το βασιλικό διάταγμα 290/2004.

Ο κύριος στόχος του συνδυασμού κανονικής και προστατευμένης απασχόλησης είναι η προσαρμογή του συστήματος στις ειδικές ανάγκες κάθε ατόμου με αναπηρία, δημιουργώντας ασφαλή και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλοντα που επιτρέπουν την προσωπική ολοκλήρωση και την αυτοαξιοποίηση της ομάδας. Παρά τη σημασία και των δύο συστημάτων, η μεγαλύτερη εργασιακή ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία πρέπει να επιδιώκεται στην κανονική απασχόληση, καθώς είναι ο πιο περιεκτικός τρόπος για να έρθει αυτή η ομάδα πιο κοντά στον κόσμο της εργασίας και, επομένως, στην προσωπική ολοκλήρωση.

Από την εταιρεία σας μπορείτε να συμβάλλετε στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με νοητική αναπηρία, ενσωματώνοντάς τα στην ομάδα εργασίας σας-επιπλέον, η εταιρεία σας και η ανθρώπινη ομάδα θα επωφεληθούν επίσης, όπως εξηγούμε στα ακόλουθα σημεία του παρόντος εγγράφου.

7. Φορολογικά πλεονεκτήματα της πρόσληψης προσωπικού με αναπηρίες

Αυστρία

Τον Οκτώβριο του 2017, το Ομοσπονδιακό Υπουργείο της Δημοκρατίας της Αυστρίας - Κοινωνικές Υποθέσεις, Υγεία, Φροντίδα και Προστασία των Καταναλωτών, εκπόνησε ένα σχέδιο με την ονομασία "Πακέτο ένταξης" για να βοηθήσει τα άτομα με αναπηρία. Το σχέδιο επικεντρώνεται στη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης και στη βελτίωση των υφιστάμενων υπηρεσιών. Στο πλαίσιο αυτό, δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στη βιωσιμότητα και την αποτελεσματικότητα των μέτρων, εξασφαλίζοντας μια ισορροπημένη προσέγγιση που υποστηρίζει άμεσα τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τα άτομα. Στο πλαίσιο της νεοσύστατης υποστήριξης της ένταξης, για παράδειγμα, οι εργοδότες μπορούν να λαμβάνουν υπηρεσίες υποστήριξης από την υπηρεσία του Κοινωνικού Υπουργείου κατά την πρόσληψη επιλέξιμων ατόμων με αναπηρία.

Εν συντομία, τα νομικά θεμέλια για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία αποτελούν ο νόμος για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, μαζί με τον ομοσπονδιακό νόμο για την αναπηρία και τον ομοσπονδιακό νόμο για την ισότητα των ατόμων με αναπηρία.

Περιλαμβάνει σημαντικούς κανονισμούς σχετικά με:

- Απασχόληση ατόμων με αναπηρία
- Εισφορά αποζημίωσης
- Δικαιούχοι άτομα με αναπηρία
- Εκπρόσωποι αναπηρίας
- Προστασία κατά των διακρίσεων

Υποχρέωση απασχόλησης και εισφορά αποζημίωσης

Σύμφωνα με τον νόμο για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία (§ 1 Abs. 1), όλες οι επιχειρήσεις που απασχολούν 25 ή περισσότερα άτομα στην Αυστρία υποχρεούνται να προσλαμβάνουν ένα άτομο με αναπηρία για κάθε

25 εργαζόμενοι. Οι εργαζόμενοι με ορισμένες σοβαρές αναπηρίες (π.χ. τ υ φ λ ο ί , χρήστες αναπηρικού αμαξιδίου) υπολογίζονται ως δύο για την υποχρεωτική

ποσόστωση.

Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα με ειδικές ανάγκες απαλλάσσονται από τους δημοτικούς φόρους, τις εισφορές στο ταμείο οικογενειακής εξισορρόπησης, τις εισφορές των εμπορικών επιμελητηρίων και, στη Βιέννη, από τον φόρο του μετρό. Εάν η υποχρέωση απασχόλησης δεν εκπληρώνεται ή εκπληρώνεται μόνο εν μέρει, η εταιρεία πρέπει να καταβάλει εισφορά αποζημίωσης για κάθε μη καλυπτόμενη υποχρεωτική θέση ανά μήνα.

Εισφορά αποζημίωσης το έτος 2023:

- Για εταιρείες με 25-99 εργαζόμενους ανά μήνα και μη καλυμμένες υποχρεωτικές θέσεις: **292 ευρώ.**
- Για εταιρείες με 100 έως 399 υπαλλήλους ανά μήνα και μη καλυμμένες υποχρεωτικές θέσεις: **411 ευρώ.**
- Για εταιρείες με περισσότερους από 400 υπαλλήλους ανά μήνα και μη καλυμμένες υποχρεωτικές θέσεις: **435 ευρώ.**

Όλα τα χρήματα που συλλέγονται μέσω των εισφορών αποζημίωσης καταλήγουν σε ένα ειδικό ταμείο που ονομάζεται Ταμείο Εισφορών Αποζημίωσης. Τα χρήματα αυτά χρησιμοποιούνται ειδικά για να βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρία να βρουν εργασία και να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό. Τόσο τα άτομα με αναπηρία όσο και οι προϊστάμενοί τους μπορούν να λάβουν οικονομική στήριξη από αυτό το ταμείο.

Όταν μια επιχείρηση προσλαμβάνει μαθητευόμενο που ανήκει στην ομάδα των επιλέξιμων ατόμων με αναπηρία, η επιχείρηση λαμβάνει μπόνους. Το επίδομα αυτό ανέρχεται σε 292 ευρώ μηνιαίως, αρχής γενομένης από την 1η Ιανουαρίου 2023. Το επίδομα καταβάλλεται από το Ταμείο Αντισταθμιστικών Εισφορών.

Τόσο οι εισφορές αποζημίωσης όσο και τα επιδόματα διεκπεραιώνονται για ολόκληρη την περιοχή της Αυστρίας στο Περιφερειακό Γραφείο Βιέννης της Υπηρεσίας του Κοινωνικού Υπουργείου.

Ορισμένοι επιλέξιμοι εργαζόμενοι με αναπηρία, οι οποίοι υπολογίζονται ως δύο στην υποχρεωτική ποσόστωση απασχόλησης, είναι οι εξής:

- Τυφλά άτομα
- Άτομα με αναπηρία πριν από τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους
- Άτομα με αναπηρία κατά τη διάρκεια της μαθητείας (ακόμη και μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους)
- Άτομα με αναπηρία μετά τη συμπλήρωση του 50ού έτους της ηλικίας τους, εάν και εφόσον ο βαθμός αναπηρίας τους είναι τουλάχιστον 70 τοις εκατό
- Άτομα με αναπηρία μετά τη συμπλήρωση του 55ου έτους της ηλικίας τους, ή
- Άτομα με αναπηρία που εξαρτώνται κυρίως από αναπηρικό αμαξίδιο

Για παράδειγμα:

Μια εταιρεία με 50 υπαλλήλους υποχρεούται να προσλάβει δύο άτομα με ειδικές ανάγκες στο πλαίσιο της υποχρέωσής της για απασχόληση.

Εάν η εταιρεία δεν πληροί αυτή την απαίτηση, υπόκειται σε τέλος. Το τέλος ανέρχεται σε 292 ευρώ ανά άτομο που θα έπρεπε να έχουν απασχολήσει, αρχής γενομένης από την 1η Ιανουαρίου 2023. Για εταιρείες με 100 ή περισσότερους εργαζομένους, το τέλος ανέρχεται σε 411 ευρώ ανά άτομο ανά μήνα. Για εταιρείες με 400 ή περισσότερους εργαζομένους, το τέλος ανέρχεται σε 435 ευρώ ανά άτομο που θα έπρεπε να έχουν Όλα τα χρήματα που εισπράττονται ως εισφορές αποζημίωσης από τις εταιρείες αυτές συγκεντρώνονται στο λεγόμενο Ταμείο Εισφορών Αποζημίωσης.

Βάσει συγκεκριμένων κατευθυντήριων γραμμών, η Αυστρία λαμβάνει χρηματοδότηση από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση έως και 50% του κόστους (μέγιστο ποσό 16,30 ευρώ) ανά ώρα βοήθειας. Οι αιτήσεις χρηματοδότησης πρέπει να υποβάλλονται στην υπηρεσία του Κοινωνικού Υπουργείου.

Ασφάλεια θέσεων εργασίας

Βελτιώνεται η εργασιακή ασφάλεια για τα άτομα με αναπηρία που λαμβάνουν επιδόματα. Γενικά, οι εργοδότες μπορούν να τερματίσουν την απασχόληση των ατόμων αυτών μόνο με την παροχή προθεσμίας προειδοποίησης 4 εβδομάδων, εκτός εάν απαιτείται ήδη μεγαλύτερη περίοδος προειδοποίησης.

Για παράδειγμα:

Για τους τακτικούς υπαλλήλους, υπάρχει μεγαλύτερη περίοδος προειδοποίησης τουλάχιστον 6 εβδομάδων κατά τη διάρκεια των δύο πρώτων ετών απασχόλησης. Ωστόσο, αυτή η περίοδος προειδοποίησης των 6 εβδομάδων πρέπει να τηρείται.

Για τους εργαζόμενους, ενδέχεται να ισχύει συντομότερη περίοδος προειδοποίησης βάσει της σχετικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (εκτός από τις εποχικές βιομηχανίες, όπου οι περίοδοι προειδοποίησης και οι ημερομηνίες καταγγελίας ευθυγραμμίστηκαν από την 1η Οκτωβρίου 2021). Παρ' όλα αυτά, πρέπει να τηρείται η μεγαλύτερη περίοδος προειδοποίησης των 4 εβδομάδων.

Δικαιούχος Άτομα με αναπηρία

Οι Αυστριακοί πολίτες με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% έχουν τη δυνατότητα να υποβάλουν αίτηση για να αναγνωριστούν ως δικαιούχοι παροχών ως άτομα με αναπηρία.

Τα ακόλουθα άτομα, τα οποία έχουν ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%, θεωρούνται ότι έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους Αυστριακούς πολίτες:

- Πολίτες των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πολίτες των συμβαλλομένων μερών της Συμφωνίας για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο, Ελβετοί πολίτες και τα μέλη των οικογενειών τους,

- Πρόσφυγες στους οποίους έχει χορηγηθεί άσυλο, εφόσον έχουν δικαίωμα μόνιμης διαμονής στην Αυστρία, και
- Υπήκοοι τρίτων χωρών στους οποίους επιτρέπεται να διαμένουν και να εργάζονται στην Αυστρία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν παρόμοια μεταχείριση με τους Αυστριακούς πολίτες όσον αφορά τους όρους καταγγελίας σύμφωνα με το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό περιλαμβάνει ιδιώτες, ιδίως όσους διαθέτουν συνδυασμένη άδεια διαμονής και εργασίας.

Εξαιρούνται από αυτό:

- Φοιτητές,
- Άτομα που λαμβάνουν μόνιμες συνταξιοδοτικές παροχές βάσει ομοσπονδιακών ή πολιτειακών κανονισμών (μόνιμη ανικανότητα για εργασία ή επάγγελμα, συνταξιοδοτικές παροχές ή συντάξεις λόγω συμπλήρωσης της ηλικίας συνταξιοδότησης) και δεν απασχολούνται, και
- Άτομα που δεν απασχολούνται σε ενεργό, κοινωνικά ασφαλισμένη εργασία και δεν μπορούν να απασχοληθούν σε προστατευμένο χώρο εργασίας ή σε Ολοκληρωμένη Επιχείρηση.

Τα δικαιούχα άτομα με αναπηρία επωφελούνται από πολυάριθμα πλεονεκτήματα

- Αυξημένη ασφάλεια εργασίας: Οι εταιρείες πρέπει να ζητούν έγκριση από την Επιτροπή Αναπήρων πριν από την έκδοση μιας καταγγελίας.
- Επαγγελματική υποστήριξη: Αυτή περιλαμβάνει διάφορες μορφές βοήθειας, από οικονομική βοήθεια μέχρι εξειδικευμένη κατάρτιση και τεχνικά εργαλεία εργασίας.
- Πρόσθετη άδεια: Η πρόσθετη άδεια χορηγείται σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση εργασίας, τους κανονισμούς υπηρεσίας ή τις εταιρικές συμφωνίες.
- Έκπτωση φόρου: για άτομα με ποσοστό αναπηρίας 25 τοις εκατό ή υψηλότερο.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η κατοχή δελτίου ταυτότητας αναπήρου δεν καθιστά κάποιον αυτομάτως δικαιούχο άτομο με αναπηρία σύμφωνα με τον νόμο για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία.

Για να αναδειχθούν τα οφέλη των εργοδοτών, είναι ζωτικής σημασίας να επισημανθούν οι ακόλουθες επιδοτήσεις από το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων, οι οποίες θα μπορούσαν να εξεταστούν:

Επιδοτήσεις μισθών

- Επιχορηγήσεις για το μισθολογικό κόστος λόγω μειωμένης απόδοσης (μισθολογική στήριξη)
- Επιχορηγήσεις για το μισθολογικό κόστος σε περίπτωση

διακινδύνευσης της θέσης εργασίας (στήριξη για την ασφάλεια της εργασίας)

Επιδοτήσεις που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας και την κατάρτιση

- Τεχνική βοήθεια εργασίας
- Προσαρμογή και δημιουργία θέσεων εργασίας και κατάρτισης
- Κόστος κατάρτισης
- Βοηθήματα κατάρτισης
- Κόστος διερμηνέα νοηματικής γλώσσας

Επιπλέον, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (**Arbeitsmarktservice**) παρέχει οικονομικές ενισχύσεις για:

- Επανεένταξη από την εργασία ("Come Back" υποστήριξη επανεένταξης)
- Στήριξη της επαγγελματικής κατάρτισης

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει αυτόματο δικαίωμα λήψης αυτών των επιδοτήσεων. Είναι σημαντικό να υποβάλετε αίτηση χρησιμοποιώντας το προβλεπόμενο έντυπο πριν από την έναρξη του έργου. Για βοήθεια από την υπηρεσία απασχόλησης, είναι δυνατόν να έρθετε σε επαφή με το τοπικό περιφερειακό γραφείο.

Ολοκληρωμένες εταιρείες: Ενσωμάτωση: Μια επιτυχημένη προσέγγιση για την ενσωμάτωση

Οι Integrative Companies (IB) είναι ένα ειδικό πρόγραμμα που ρυθμίζεται από την κυβέρνηση για να βοηθήσει τα άτομα με αναπηρία να βρουν εργασία στην Αυστρία. Αυτή τη στιγμή, υπάρχουν οκτώ IB σε επτά περιφέρειες, οι οποίες παρέχουν ευκαιρίες απασχόλησης και κατάρτισης σε διάφορους τομείς. Οι εταιρείες αυτές λαμβάνουν οικονομική στήριξη από δημόσιους πόρους για τη δημιουργία περίπου 1.700 θέσεων πλήρους απασχόλησης για άτομα με αναπηρία. Η κύρια πηγή χρηματοδότησης, περίπου τα δύο τρίτα του προϋπολογισμού, προέρχεται από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων, Υγείας, Φροντίδας και Προστασίας των Καταναλωτών (BMSGPK) μέσω του Φορολογικού Ταμείου Ένταξης (ATF). Τα υπόλοιπα κονδύλια προέρχονται από τις επαρχίες και τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (AMS). Αυτή η οικονομική στήριξη βοηθά τις IB να ξεπεράσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία και τον ανταγωνισμό με άλλες επιχειρήσεις.

Για να ενταχθούν σε μια ΔΒ, τα άτομα πρέπει να επιδεικνύουν ένα ελάχιστο επίπεδο ικανοτήτων, το οποίο είναι τουλάχιστον το 50% αυτού που μπορεί να κάνει ένας τυπικός εργαζόμενος. Πριν από περίπου 35 χρόνια, τα IB δημιουργήθηκαν ως ένας νέος τύπος "προστατευμένου εργαστηρίου", σχεδιασμένος να λειτουργεί όπως οι κανονικές επιχειρήσεις, προσφέροντας τυπικές συνθήκες εργασίας και σταθερές θέσεις εργασίας για άτομα με αναπηρία. Με την πάροδο των ετών, η επιτυχία των IB στη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης και κατάρτισης για άτομα με αναπηρία μέσω δημόσιας χρηματοδότησης ήταν εμφανής.

Ιταλία

Στην Ιταλία, υπάρχουν πολλές οικονομικές παραχωρήσεις για την πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρία. Για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία, ο εθνικός νόμος 68/99, όπως τροποποιήθηκε από το νομοθετικό διάταγμα αριθ. 151/15, και άλλοι περιφερειακοί και εθνικοί κανονισμοί παρέχουν στους εργοδότες διάφορα κίνητρα και διευκολύνσεις.

Το νομοθετικό διάταγμα αριθ. 151/15, "Κανόνες για το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία", αναφέρεται συχνά επειδή επιβάλλει στις επιχειρήσεις την υποχρέωση να προσλαμβάνουν αριθμό εργαζομένων με αναπηρία ανάλογο με το συνολικό αριθμό των εργαζομένων. Ο νόμος, ωστόσο, παρέχει επίσης στήριξη στις επιχειρήσεις μέσω της αναγνώρισης κινήτρων για την πρόσληψη εργαζομένων με σωματική ή πνευματική αναπηρία.

Με την έναρξη ισχύος του νομοθετικού διατάγματος αριθ. 151/2015, η εισφορά που δικαιούται η εργοδοτική εταιρεία είναι ίση με:

35% της ακαθάριστης μηνιαίας μισθοδοσίας, για τη μόνιμη πρόσληψη ατόμων με αναπηρία με μειωμένη ικανότητα εργασίας μεταξύ 67% και 79%. Το επίδομα καταβάλλεται για μέγιστο χρονικό διάστημα 36 μηνών.

70% της ακαθάριστης μηνιαίας μισθοδοσίας, για μόνιμη πρόσληψη ατόμων με αναπηρία με μειωμένη ικανότητα εργασίας άνω του 79%. Το επίδομα καταβάλλεται για μέγιστο χρονικό διάστημα 36 μηνών.

70% της ακαθάριστης μηνιαίας μισθοδοσίας, για μόνιμη ή ορισμένου χρόνου απασχόληση (τουλάχιστον 12 μηνών) ατόμων με αναπηρία με μειωμένη ικανότητα εργασίας άνω του 45%. Το επίδομα είναι διαθέσιμο για 60 μήνες.

Οι διαδικασίες για την πρόσβαση στην επιδότηση είναι πολύ απλές: η επιχείρηση που προσλαμβάνει το άτομο με αναπηρία πρέπει να υποβάλει αίτηση στο INPS και, εφόσον γίνει δεκτή, θα επωφεληθεί από το κίνητρο με μηνιαίες προσαρμογές των εισφορών (IG SAMSIC, 2023).

Επίδομα πρόσληψης ατόμων με αναπηρία 2023 κάτω των 35 ετών: πώς λειτουργεί και δικαιούχοι

Πρόσφατα θεσπίστηκε μια νέα στήριξη προσλήψεων, επιπλέον των ήδη υφιστάμενων, η οποία διευκολύνει επί του παρόντος τις επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν εργαζόμενους που εμπίπτουν σε ορισμένες συγκεκριμένες κατηγορίες. Η στήριξη θεσπίστηκε με το διάταγμα 2023 για την εργασία και αποσκοπεί στην πρόσληψη νέων κάτω των 35 ετών με αναπηρία.

Οι κύριοι αποδέκτες της συγκεκριμένης συνεισφοράς θα είναι οργανισμοί του τρίτου τομέα, δηλαδή οργανώσεις κοινωνικής προώθησης, μη κερδοσκοπικές και εθελοντικές ενώσεις. Για την περαιτέρω παρέμβαση γύρω από το θέμα της αναπηρίας, θα υπάρξει

επίσης το σχέδιο εξουσιοδοτικής πράξης για την απλούστευση των διοικητικών διαδικασιών.

Το διάταγμα δίνει ιδιαίτερη προσοχή στο θέμα της αναπηρίας, για το οποίο προτείνεται ένα επίδομα πρόσληψης αναπήρων σε φορείς και οργανισμούς του τρίτου τομέα που προσλαμβάνουν, σε μόνιμη βάση, άτομο με αναπηρία κάτω των 35 ετών.

Η νέα αυτή ενίσχυση προστίθεται στις ήδη ισχύουσες, οι οποίες δίνουν κίνητρα στις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν νέους, άνεργες γυναίκες ή δικαιούχους ανεργίας, και προστίθεται στην παρέμβαση που προβλέπεται γύρω από την επιταγή ένταξης, η οποία θα αντικαταστήσει το εισόδημα από την ιθαγένεια.

Ποιοι μπορούν να επωφεληθούν από το νέο μόνους:

Οι φορείς που προσλαμβάνουν νέους με αναπηρία κάτω των 35 ετών σε μόνιμη βάση και εμπίπτουν στις ακόλουθες κατηγορίες, θα είναι επιλέξιμοι για τη στήριξη των οργανώσεων του τρίτου τομέα,

- Εθελοντικές οργανώσεις,
- Ενώσεις για κοινωνική πρόωθηση,
- Μη κερδοσκοπικές οργανώσεις κοινωνικής ωφέλειας.

Η νέα ενίσχυση διαφέρει επομένως από τις τρέχουσες διευκολύνσεις στο ότι δεν απευθύνεται σε επιχειρήσεις, αλλά μόνο σε οργανισμούς και ενώσεις που εμπίπτουν στις κατηγορίες που αναφέρονται εδώ (Lavoro e Diritti, 2023).

Ελλάδα

Στην Ελλάδα δεν υπάρχει συγκεκριμένο σχέδιο σχετικά με την απασχόληση των ατόμων, σε σχέση με το βαθμό και το ποσοστό αναπηρίας και τη λειτουργικότητα των ατόμων με αναπηρία.

Τα φορολογικά εστιάζουν στο πόσες εκπτώσεις ανά άτομο με αναπηρία που απασχολεί η επιχείρηση υπάρχουν προγράμματα εμπειρίας, αλλά με ένα συγκεκριμένο βαθμό αναπηρίας και πάνω από τον οποίο

σε αυτή την περίπτωση το κράτος προσφέρει στις επιχειρήσεις επί του συνολικού κόστους μισθοδοσίας, Δίνει επίσης τη δυνατότητα αναβάθμισης των επιχειρήσεων και ανακατασκευής καθώς και εισόδου και εξόδου των , αλλά και με την επιδότηση του κόστους κατασκευής.

Νομοθεσία για την ανασυγκρότηση του χώρου εργασίας

Με το πρόγραμμα με αριθμό 38839/838 της 22-08-2017, θεσμοθετείται πρόγραμμα προσαρμογής στο χώρο εργασίας, όταν μια επιχείρηση επιθυμεί να προσλάβει Άτομα με Αναπηρία. Πολλές φορές, οι επιχειρήσεις δεν διαθέτουν την απαραίτητη υποδομή για να υποδεχθούν έναν εργαζόμενο με αναπηρία. Έτσι, τους δίνεται η δυνατότητα να προσαρμόσουν τον εργασιακό χώρο, με βάση τις ανάγκες του προσλαμβανόμενου ατόμου και αναλόγως την αναπηρία του. Με τον τρόπο αυτό, δεν επιτυγχάνουν μόνο την εργονομία για την απασχόληση ενός ατόμου, αλλά και τη γενικότερη αναβάθμιση των χώρων της επιχείρησης, καθιστώντας τους φιλικούς για τα άτομα με αναπηρία. Επίσης, έχουν φορολογική ελάφρυνση στην καταβολή του φόρου προστιθέμενης αξίας, καθώς με τις παραπάνω πρόσθετες εργασίες, επιβαρύνονται με έξοδα.

Φορολογική απαλλαγή ανά άτομο απασχόλησης

Με τον νόμο του Υπουργείου Εξωτερικών αριθ. 3522, Α 276/22-12-2006, που αφορά στη φορολογία εισοδήματος από επιχειρηματική δραστηριότητα και για τον υπολογισμό των φορολογητέων κερδών, ανεξάρτητα από την κατηγορία βιβλίων που τηρούν, αφαιρείται από τα καθαρά κέρδη τους, τα οποία προσδιορίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος, ποσό χιλίων πεντακοσίων (1.500) ευρώ, για κάθε μισθωτό άνδρα ή γυναίκα με ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω.

Προγράμματα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων

Με την κοινή υπουργική απόφαση 90097/2022, Β' 5106/29.09.2022 Επιπλέον, μια επιχείρηση που θα απασχολήσει άνδρα ή γυναίκα με αναπηρία 50% και άνω και για πλήρη απασχόληση, θα λάβει επιδότηση 100% του κόστους μισθοδοσίας και εισφορών καθώς και φορολογική ελάφρυνση ως δαπάνη του ποσού του μηνιαίου μισθού για 15 ή 18 μήνες. Ενώ για απασχόληση μικρότερη της πλήρους απασχόλησης, η επιδότηση είναι 75%. Στο τέλος της σύμβασης, υπάρχει δέσμευση της επιχείρησης να συνεχίσει να απασχολεί το άτομο ή τα άτομα για τα οποία έλαβε την επιδότηση, για ένα ακόμη έτος. Τότε έχει τη φορολογική ελάφρυνση με τον προαναφερθέντα νόμο 3522, αλλά δεν υπάρχει επιδότηση μισθοδοσίας.

Παρακάτω θα βρείτε συνδέσμους για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την εργασία και την απασχόληση ατόμων με αναπηρία σε επιχειρήσεις.

<https://ypergasias.gov.gr/koinoniki-allilengyi/atoma-me-anapiria/>

<https://www.forin.gr/articles/article/64880/kua-90097-2022>

<https://www.taxheaven.gr/news/1749/h-eishghtikh-ekoesh-sto-nomosxedio-gia-th-forologikh-metarryomish?nomobile=1>

Ισπανία

"Η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία είναι δίκαιη, υπεύθυνη και κερδοφόρα", αναφέρει το Ίδρυμα Adecco.

Υπάρχουν διάφορα φορολογικά πλεονεκτήματα με την απασχολησιμότητα ενός ατόμου με αναπηρία, τα οποία εξαρτώνται από το βαθμό αλλά και από το είδος της αναπηρίας. Τα φορολογικά πλεονεκτήματα εφαρμόζονται μέσω μειώσεων στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Σε αυτή την ενότητα θα γνωρίσουμε ποια είναι αυτά τα φορολογικά πλεονεκτήματα σε γενικές γραμμές, αλλά εστιάζοντας πιο συγκεκριμένα στα άτομα με νοητική αναπηρία.

Γενικό επίδομα αναπηρίας και επίδομα βαριάς αναπηρίας

Η έκπτωση επί της εισφοράς κοινωνικής ασφάλισης ποικίλλει ανάλογα με το βαθμό αναπηρίας του εργαζομένου. Υπάρχουν δύο διαφορετικά επίπεδα: η γενική έκπτωση αναπηρίας και η έκπτωση σοβαρής αναπηρίας.

- Επίδομα γενικής αναπηρίας: για σωματική αναπηρία κάτω του 65% ή διανοητική αναπηρία έως 32%.
- Μπόνους για σοβαρή αναπηρία: εγκεφαλική παράλυση, ψυχική ασθένεια ή διανοητική αναπηρία ίση ή μεγαλύτερη από 33% ή σωματική ή αισθητηριακή αναπηρία ίση ή μεγαλύτερη από 65%.

Ανάλογα με την κατηγορία στην οποία εντάσσεται το άτομο με αναπηρία που πρόκειται να απασχοληθεί, ο εργοδότης θα λάβει έκπτωση επί της εισφοράς κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ

3.500 και 6.000 ευρώ. Ο υπολογισμός αυτός περιλαμβάνει επίσης άλλους παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία της εργασίας και το είδος της σύμβασης (μόνιμη ή προσωρινή).

Για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, τα μπόνους έχουν ως εξής:

Γενικό μπόνους	Μέχρι την ηλικία των 44 ετών	Από την ηλικία των 45 ετών
Άνθρωπος	4.500/έτος	5.700/έτος
Γυναίκα	5.350/έτος	

Μπόνους σοβαρής αναπηρίας	Μέχρι την ηλικία των 44 ετών	Από την ηλικία των 45 ετών
Άνθρωπος	5.100/έτος	6.300/έτος
Γυναίκα	5.950/έτος	

Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τα επιδόματα έχουν ως εξής:

Γενικό μπόνους	Μέχρι την ηλικία των 44 ετών	Από την ηλικία των 45 ετών
Άνθρωπος	3.500/έτος	4.100/έτος
Γυναίκα	4.100/έτος	4.700/έτος

Μπόνους σοβαρής αναπηρίας	Μέχρι την ηλικία των 44 ετών	Από την ηλικία των 45 ετών
Άνθρωπος	4.100/έτος	4.700/έτος
Γυναίκα	4.700/έτος	5.300/έτος

Νέα μπόνους για συμβάσεις εργασίας από τον Σεπτέμβριο του 2023

Ο νέος νόμος για την απασχόληση του 2023 περιλαμβάνει ορισμένες [τροποποιήσεις](#) σχετικά με την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία σε σύγκριση με τον νόμο του 2013 που ίσχυε μέχρι τότε.

Το κύριο πλεονέκτημα που περιλαμβάνεται σε αυτόν τον νέο νόμο για την απασχόληση είναι οι αυξημένες φορολογικές παροχές που περιλαμβάνονται στο 33% της αναπηρίας που χορηγείται αυτόματα με μόνιμη ανικανότητα.

Στην περίπτωση των ατόμων με οριακή νοητική αναπηρία, οι εταιρείες που προσλαμβάνουν ένα άτομο αυτής της ομάδας με σύμβαση αορίστου χρόνου θα επωφεληθούν από έκπτωση κοινωνικής ασφάλισης 128 ευρώ μηνιαίως για περίοδο τεσσάρων ετών.

Πού θα βρείτε περισσότερες πληροφορίες

Οι δύο κύριες πηγές όπου μπορείτε να βρείτε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το θέμα αυτό είναι οι ιστότοποι του SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) και της Κοινωνικής Ασφάλισης.

- [Περίληψη](#) της SEPE σχετικά με τα φορολογικά πλεονεκτήματα της πρόσληψης ατόμων με αναπηρία στην Ισπανία.
- [Ιστοσελίδα κοινωνικής ασφάλισης](#)

Να θυμάστε ότι μπορείτε πάντα να απευθυνθείτε στο πλησιέστερο γραφείο σας εάν χρειάζεστε εξατομικευμένη προσοχή.

8. Πώς να εξασφαλίσετε την υποστήριξη της εταιρείας και των εργαζομένων για εργαζόμενους με νοητική υστέρηση αναπηρίες.

Τέλος, στο σημείο αυτό παρατίθενται έξι τελικές συμβουλές για την επιτυχή ένταξη του νέου εργαζομένου με νοητική αναπηρία στην εταιρεία. Ακολουθώντας αυτές τις έξι συμβουλές θα διευκολύνετε τον νέο εργαζόμενο με αναπηρία σε μια σωστή ενσωμάτωση στον εργασιακό χώρο. Οι πρώτες ημέρες στην εργασία είναι κρίσιμες για το άτομο με νοητική αναπηρία. Εάν αυτές οι πρώτες ημέρες είναι ικανοποιητικές και ευχάριστες για το άτομο αυτό, ο εργοδότης θα εξασφαλίσει έναν αφοσιωμένο και παραγωγικό εργαζόμενο.

Συνεργασία του εργοδότη με τους αρμόδιους φορείς:

Συνεργαστείτε με οργανισμούς ή φορείς που ειδικεύονται στην υποστήριξη ατόμων με αναπηρία για τον εντοπισμό κατάλληλων επαγγελματικών δεξιοτήτων και υποψηφίων.

Ζητήστε την εμπειρογνωμοσύνη τους για την αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των υποψήφιων εργαζομένων με τις απαιτήσεις θέσεων εργασίας στην εταιρεία.

Δημιουργία συνεργασιών για τη διευκόλυνση της συνεχούς υποστήριξης και επικοινωνίας καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας απασχόλησης.

Προετοιμασία του εργαζομένου για το εργασιακό περιβάλλον:

Προσφέρετε εργαστήρια ένταξης στην απασχόληση ή προγράμματα προετοιμασίας για την εργασία που παρέχουν κατάρτιση ειδικά για το χώρο εργασίας και τα καθήκοντα εργασίας.

Εστίαση στην ανάπτυξη των απαραίτητων δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την

υχία στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον.

Παροχή πρακτικών εμπειριών, προσομοιώσεων και πραγματικών σεναρίων για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και εξοικείωσης με καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία.

Ενημέρωση του προσωπικού για την ευαισθητοποίηση σε θέματα αναπηρίας:

Διοργανώστε εκπαίδευση ευαισθητοποίησης για την αναπηρία για όλα τα μέλη του προσωπικού για να δημιουργήσετε μια υποστηρικτική και χωρίς αποκλεισμούς κουλτούρα στο χώρο εργασίας.

Εκπαιδέυστε το εργαζόμενο για το πνευματική αναπηρίες, διαλύουν το μύθους και παρανοήσεις και προάγουν την κατανόηση και την ενσυναίσθηση.

Παροχή καθοδήγησης σχετικά με αποτελεσματικές στρατηγικές επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης με συναδέλφους με αναπηρία, δίνοντας έμφαση στο σεβασμό και την ένταξη.

Εκπαίδευση των εργαζομένων:

Προσφέρετε προγράμματα κατάρτισης χωρίς αποκλεισμούς, προκειμένου οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες για να εργάζονται αποτελεσματικά με άτομα με νοητική αναπηρία.

Παροχή κατάρτισης σχετικά με τις μεθόδους διδασκαλίας χωρίς αποκλεισμούς, τις τεχνικές επικοινωνίας και τις στρατηγικές για την υποστήριξη των ειδικών αναγκών των συναδέλφων με αναπηρία.

Βεβαιωθείτε ότι τα προγράμματα κατάρτισης είναι διαδραστικά, ελκυστικά και ενσωματώνουν σενάρια πραγματικής ζωής για την ενίσχυση της μάθησης και της πρακτικής εφαρμογής.

Υποστήριξη από πιστοποιημένο σύμβουλο απασχόλησης:

Επιστρατεύστε έναν πιστοποιημένο σύμβουλο απασχόλησης ή έναν προπονητή εργασίας που ειδικεύεται στην υποστήριξη ατόμων με νοητική αναπηρία.

Ο σύμβουλος μπορεί να παρέχει συνεχή υποστήριξη, καθοδήγηση και καθοδήγηση τόσο στον εργαζόμενο όσο και στον εργοδότη.

Ο σύμβουλος θα διασφαλίσει επίσης το επίπεδο ένταξης και προσβασιμότητας του χώρου εργασίας

Ψυχολογική ενδυνάμωση από έναν επαγγελματία ψυχικής υγείας:

Απασχολούν τις υπηρεσίες ενός επαγγελματία ψυχικής υγείας, όπως ψυχολόγου ή συμβούλου, ο οποίος μπορεί να παρέχει ψυχολογική υποστήριξη και ενδυνάμωση στον εργαζόμενο με νοητική αναπηρία.

Ο επαγγελματίας μπορεί να προσφέρει ατομική συμβουλευτική, να αντιμετωπίσει τις ανησυχίες για την ψυχική υγεία, να ενισχύσει την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση και να παρέχει στρατηγικές για τη διαχείριση του άγχους και του στρες στον εργασιακό χώρο.

Συμπεράσματα

Εν κατακλείδι, η ένταξη των ατόμων με νοητική αναπηρία στον εργασιακό χώρο δεν αποτελεί μόνο πράξη κοινωνικής ευθύνης, αλλά επιφέρει και μια σειρά από απτά και θετικά οφέλη για τις επιχειρήσεις. Καθώς οι οργανισμοί ανοίγονται στην πολυμορφία και την ισότητα, βρίσκουν μπροστά τους ανθρώπινο δυναμικό που φέρνει μια μοναδική προοπτική και εμπνέει αποφασιστικότητα. Η παρουσία εργαζομένων με νοητική αναπηρία ευνοεί τη δημιουργία πιο διαφορετικών και συνεκτικών ομάδων, όπου οι διαφορετικές δεξιότητες και απόψεις αλληλοσυμπληρώνονται για να προωθήσουν την καινοτομία και τη δημιουργική επίλυση προβλημάτων. Επιπλέον, οι προσλήψεις αυτές προωθούν μια εταιρική κουλτούρα αποδοχής, ενσυναίσθησης και σεβασμού, ενισχύοντας τη δέσμευση των εργαζομένων και βελτιώνοντας τη φήμη της εταιρείας στην κοινότητα.

Καθώς οι εταιρείες αναγνωρίζουν και εκτιμούν το δυναμικό των ατόμων με νοητική αναπηρία, επωφελούνται επίσης από μεγαλύτερη ευελιξία στην προσαρμογή των καθηκόντων και των ρόλων τους. Η δημιουργικότητα για την προσαρμογή των ρόλων ανάλογα με τις ατομικές ικανότητες όχι μόνο μεγιστοποιεί την απόδοση των εργαζομένων, αλλά ανοίγει επίσης την πόρτα για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Ομοίως, η πρόσληψη ατόμων με νοητική αναπηρία συμβάλλει στην οικοδόμηση μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς στο σύνολό της, ενθαρρύνοντας και άλλους παράγοντες του επιχειρηματικού κόσμου να ακολουθήσουν το παράδειγμα και να συμβάλουν στην οικοδόμηση μιας εργασιακής κοινότητας όπου όλοι έχουν την ευκαιρία να συνεισφέρουν και να ευδοκιμήσουν. Εν ολίγοις, αγκαλιάζοντας τη

διαφορετικότητα και παρέχοντας ευκαιρίες για άτομα με νοητική αναπηρία, οι εταιρείες όχι μόνο αποκομίζουν τα οφέλη μιας ισχυρότερης και πιο παραγωγικής ομάδας, αλλά διαδραματίζουν επίσης ουσιαστικό ρόλο στην οικοδόμηση ενός πιο περιεκτικού και εμπλουτισμένου εργασιακού μέλλοντος για όλους.

Βιβλιογραφία

Bell, M. (2020). Άτομα με νοητική αναπηρία και ένταξη στην αγορά εργασίας: Ποιος είναι ο ρόλος του εργατικού δικαίου της ΕΕ; *European Labour Law Journal*, 11(1), 3-25.
<https://doi.org/10.1177/2031952519882953>: Σύνδεσμος: [Άτομα με νοητική αναπηρία και ένταξη στην αγορά εργασίας: Ποιος είναι ο ρόλος του εργατικού δικαίου της ΕΕ; - Mark Bell, 2020 \(sagepub.com\)](#)

Beyer, S. (n.d.). Ευκαιρίες και εμπόδια διαφορετικών μοντέλων απασχόλησης. Ανακτήθηκε από https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf

Δίκτυο Πολιτών. (n.d.). SDS και σχεδιασμός συστημάτων. Ανακτήθηκε από <https://citizen-network.org/library/sds-and-system-design.html>

Πώς η κοινωνική πρόνοια μπορεί να βοηθήσει να μειωθεί το κόστος εργασίας. 25 Μαΐου 2023. Εργατικότητα. Σύνδεσμος: <https://laborability.com/speciali/welfare-e-wellbeing/come-il-welfare-puo-aiutare-a-ridurre-il-costo-del-lavoro>

Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (COM/2021/101). Σύνδεσμος: [EUR-Lex - 52021DC0101 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Cross, R. (2021, 17 Σεπτεμβρίου). Το μυστικό για την οικοδόμηση ανθεκτικότητας. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/01/the-secret-to-building-resilience>

Αναπηρία και εργατικό δυναμικό. Ιούλιος 2022. Αυστραλιανή Στατιστική Υπηρεσία. Σύνδεσμος: <https://www.abs.gov.au/articles/disability-and-labour-force>

Αναπηρία:IN. (2021). Βέλτιστες πρακτικές απασχόλησης για την ένταξη της αναπηρίας. Ανακτήθηκε από <https://disabilityin-bulk.s3.amazonaws.com/2021/Disability+Inclusion+Employment+Best+Practices+Final508.pdf>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη. Σύνδεσμος: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1137>

ΝΑ ΕΞΙΣΩΘΟΥΝ: ΤΟ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑ ΤΗΣ ΈΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΑΝΑΠΗΡΪΑΣ. 2018. Accenture. Σύνδεσμος: https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf

Gleeson, B. (2020, 4 Νοεμβρίου 2020). 5 κορυφαίοι λόγοι για τους οποίους η

ανθεκτικότητα στην εργασία έχει σημασία. Forbes.

<https://www.forbes.com/sites/brentgleeson/2020/11/04/5-top-reasons-resilience-at-work-matters/>

Ελληνικό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (n.d.). Άτομα με αναπηρία. <https://ypergasias.gov.gr/en/persons-with-disabilities/>

Η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία είναι καλό για τις επιχειρήσεις. 27 Δεκεμβρίου 2018.

Disability:IN Σύνδεσμος: <https://disabilityin.org/disability-equality-index/hiring-people-with-disabilities-is-good-for-business/>

Ineland, J., & Starke, M. (2020b). Παράγοντες που σχετίζονται με τη θετική εργασιακή εμπειρία των επαγγελματιών που υποστηρίζουν άτομα με νοητική αναπηρία: συγκριτική ανάλυση τριών οργανώσεων πρόνοιας στη Σουηδία. *International Journal of Developmental Disabilities*, 68(4), 436-444. <https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1794767>

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. (n.d.). Ένταξη της αναπηρίας στην απασχόληση: Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας. Ανακτήθηκε από https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316814.pdf

Χαμηλός κύκλος εργασιών του προσωπικού, υψηλή αφοσίωση και αύξηση της παραγωγικότητας: τα επιχειρηματικά οφέλη από την πρόσληψη ατόμων με νοητική αναπηρία. 24 Μαΐου 2022. Η ΣΥΖΗΤΗΣΗ. Σύνδεσμος:

<https://theconversation.com/low-staff-turnover-high-loyalty-and-productivity-gains-the-business-benefits-of-hiring-people-with-intellectual-disability-180587>

Εθνικό πλαίσιο ποιότητας. <https://nqf.gov.gr/en/index.php/ethniko-plaisio-prosonton/>

Γραφείο Πολιτικής Απασχόλησης για την Αναπηρία. Σύνδεσμος: <https://www.dol.gov/agencies/odep>

Scheffers, F., Moonen, X., & Van Vugt, E. (2020). Εξωτερικές πηγές που προάγουν την ανθεκτικότητα σε ενήλικες με νοητική αναπηρία: Μια συστηματική βιβλιογραφική ανασκόπηση. *Journal of Intellectual Disabilities*, 26(1), 227-243. <https://doi.org/10.1177/1744629520961942>.

Scheffers, F., Van Vugt, E., & Moonen, X. (2020). Ανθεκτικότητα απέναντι στις αντιξοότητες σε ενήλικες με νοητική αναπηρία: Μια βιβλιογραφική ανασκόπηση. *Mental Handicap Research*, 33(5), 828-838. <https://doi.org/10.1111/jar.12720>

Ισπανικό Υπουργείο Κοινωνικών Δικαιωμάτων και Ατζέντα 2030. Σύνδεσμος: [Υπουργείο Κοινωνικών Δικαιωμάτων και Ατζέντα 2030 - Απασχόληση και Αναπηρία \(mdsocialesa2030.gob.es\)](https://www.mdsocialesa2030.gob.es)

Ίδρυμα Θεοτόκος. (n.d.). Σύνδεσμος:

<https://www.theotokos.gr/ypiresies/ergasiaki-apokatastasi-ergaxia/>

Yeka.gr. link: [https://kalo.yeka.gr/\(S\(dsl0ai3yv4ro1fl20novriwm\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%2f](https://kalo.yeka.gr/(S(dsl0ai3yv4ro1fl20novriwm))/login.aspx?ReturnUrl=%2f)



inclujobs

**INCLUJOBS - Ολιστική μάθηση για την επαγγελματική ένταξη ατόμων με νοητική αναπηρία.
Αριθμός έργου: 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086612**

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA