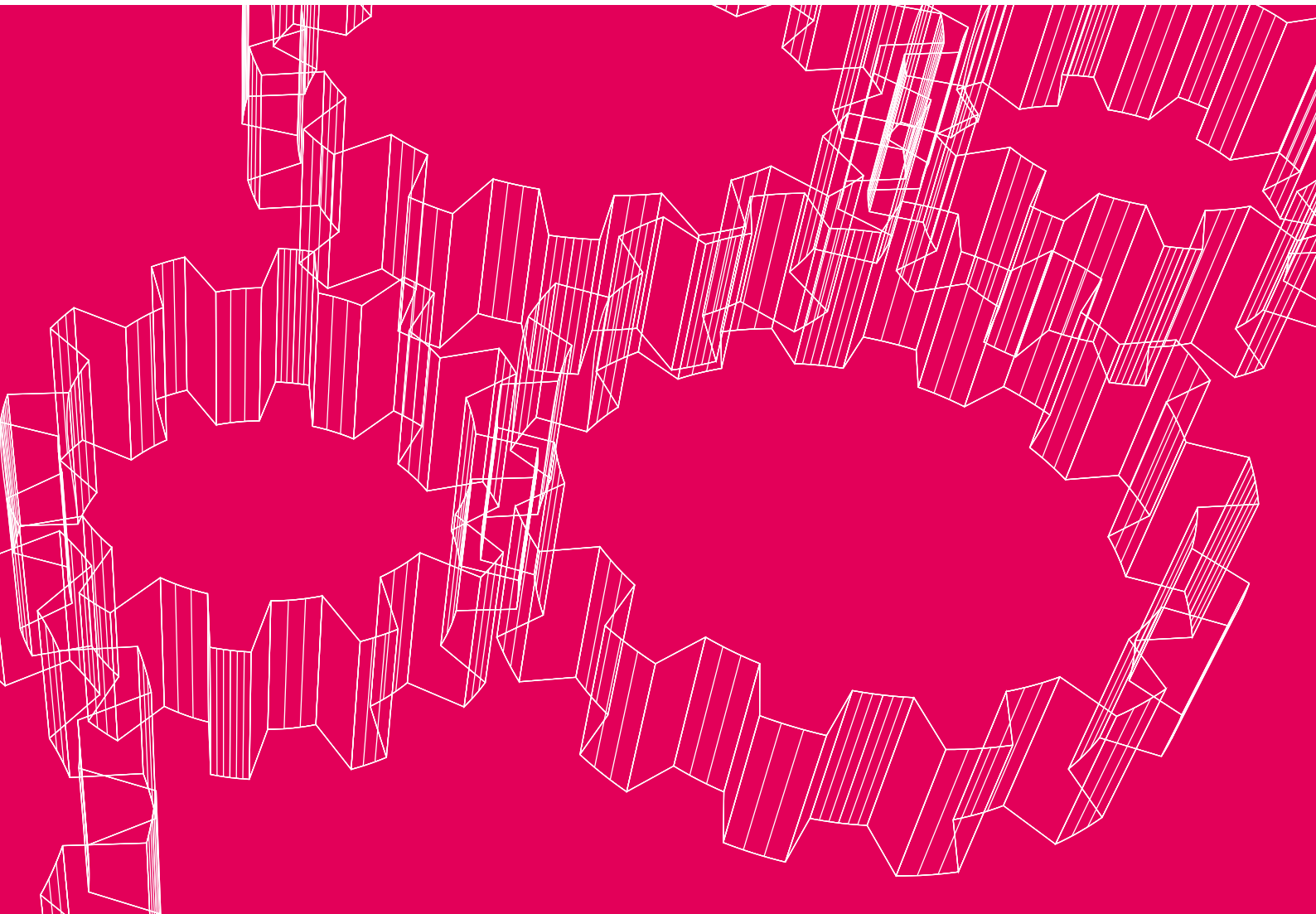
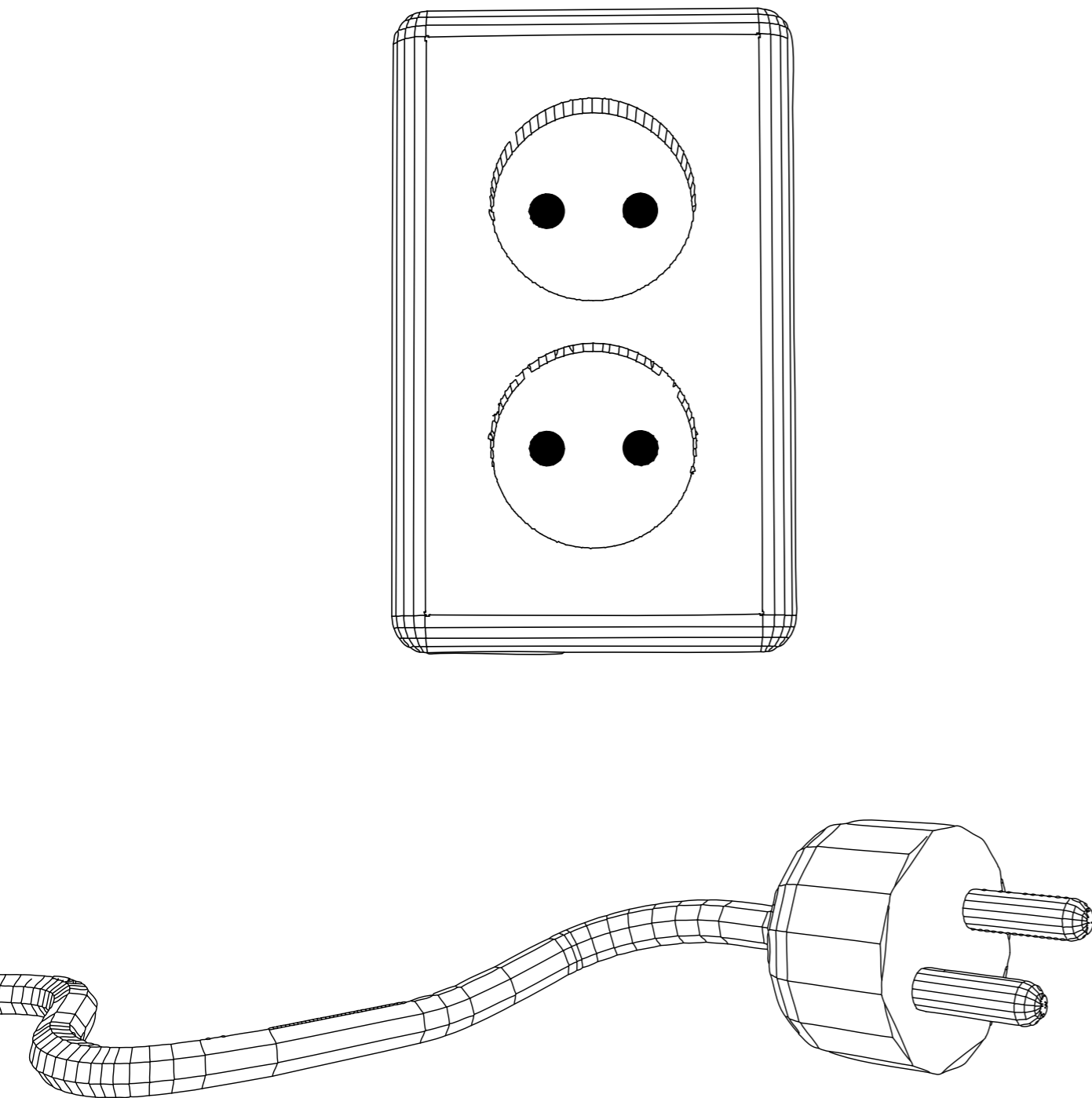


Make It Work



Make It Work

Αυτή η έκδοση αποτελεί μια εισαγωγή και περιλαμβάνει κατευθυντήριες γραμμές για το πώς να κάνετε τα προγράμματα κατάρτισης και πρακτικής άσκησης του οργανισμού σας ανοιχτά και προσβάσιμα σε όλους. Χρησιμοποιήστε αυτή την έκδοση σαν βοήθημα για να ξεκινήσετε, σαν κατάλογο σημείων προς έλεγχο κατά την συνεχή σας δουλειά με σκοπό την προσβασιμότητα ή απλά σαν έμπνευση.



Η εργατική δύναμη μειώνεται σε πολλούς τομείς, παρ' όλα αυτά η ανεργία μεταξύ των ανθρώπων με αναπηρία είναι ακόμα υψηλή

Η Ευρώπη διανύει μία περίοδο δημογραφικών αλλαγών, όπως μείωση του εργατικού δυναμικού, αύξηση του πληθυσμού πάνω από την εργασιακή ηλικία και μείωση του ρυθμού γεννήσεων. Αυτές οι εξελίξεις οδηγούν σε μείωση της εργατικής δύναμης σε έναν αυξανόμενο αριθμό επαγγελματιών και τεχνών σε αρκετές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σαν συνέπεια, πολλοί οργανισμοί στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα θα αναγκαστούν να βρουν στρατηγικές προσλήψεων που θα προσεγγίζουν διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες, οι οποίες μέχρι τώρα αντιπροσωπεύονταν με χαμηλά ποσοστά στην αγορά εργασίας.

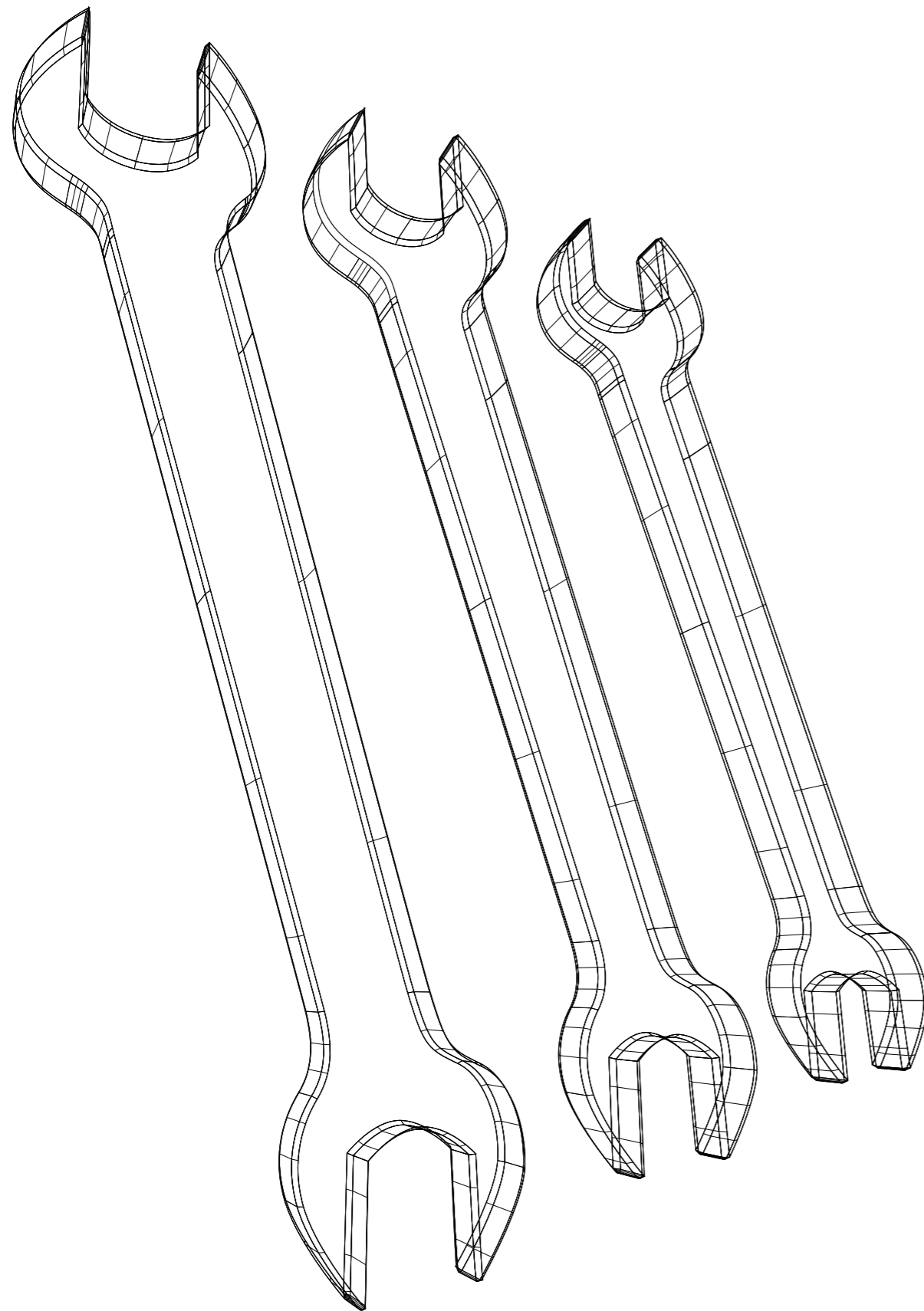
Ενώ η Ευρώπη αντιμετωπίζει αυξανόμενες μειώσεις εργατικής δύναμης, οι άνθρωποι με αναπηρίες που συνιστούν μεγάλο μέρος του πληθυσμού της ΕΕ έχουν ακόμα ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας της τάξης του 40%, ενώ το ποσοστό για τον συνολικό πληθυσμό ανέρχεται στο 64%.

Μία λύση προς τον μετριασμό της μείωσης της εργατικής δύναμης και της διαρθρωτικής ανεργίας θα μπορούσε να είναι η

αύξηση της έκθεσης όλων των νέων, συμπεριλαμβανομένων και αυτών με αναπηρία, σε προπαρασκευαστικές εργασιακές εμπειρίες. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσα από τη διεύρυνση των ευκαιριών για εξάσκηση επί του έργου, μέσα από προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης. Σήμερα, οι ευρωπαϊκές χώρες ποικίλουν πλατιά ως προς το εύρος και τη μορφή μιας τέτοιας προσέγγισης.

Κυβερνητικοί φορείς, δημόσιες αρχές και επιχειρήσεις που ανήκουν στο κράτος έχουν την καλύτερη θέση ώστε να ηγηθούν αυτής της εξέλιξης και να παράσχουν παραδείγματα καλών πρακτικών που μπορούν να αφομοιώσουν και άλλα πρόσωπα, δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου.

Σε πολλές χώρες υπάρχουν διαθέσιμες η τεχνογνωσία και άλλες κρατικές χορηγίες. Έτσι, το να συμπεριλάβει κανείς νέους με αναπηρία στα προγράμματα άσκησης και πρακτικής στον οργανισμό του μπορεί να είναι πιο εύκολο απ' όσο νομίζει. Αυτό το εγχειρίδιο δίνει μια σφαιρική εικόνα των απαραίτητων βημάτων.



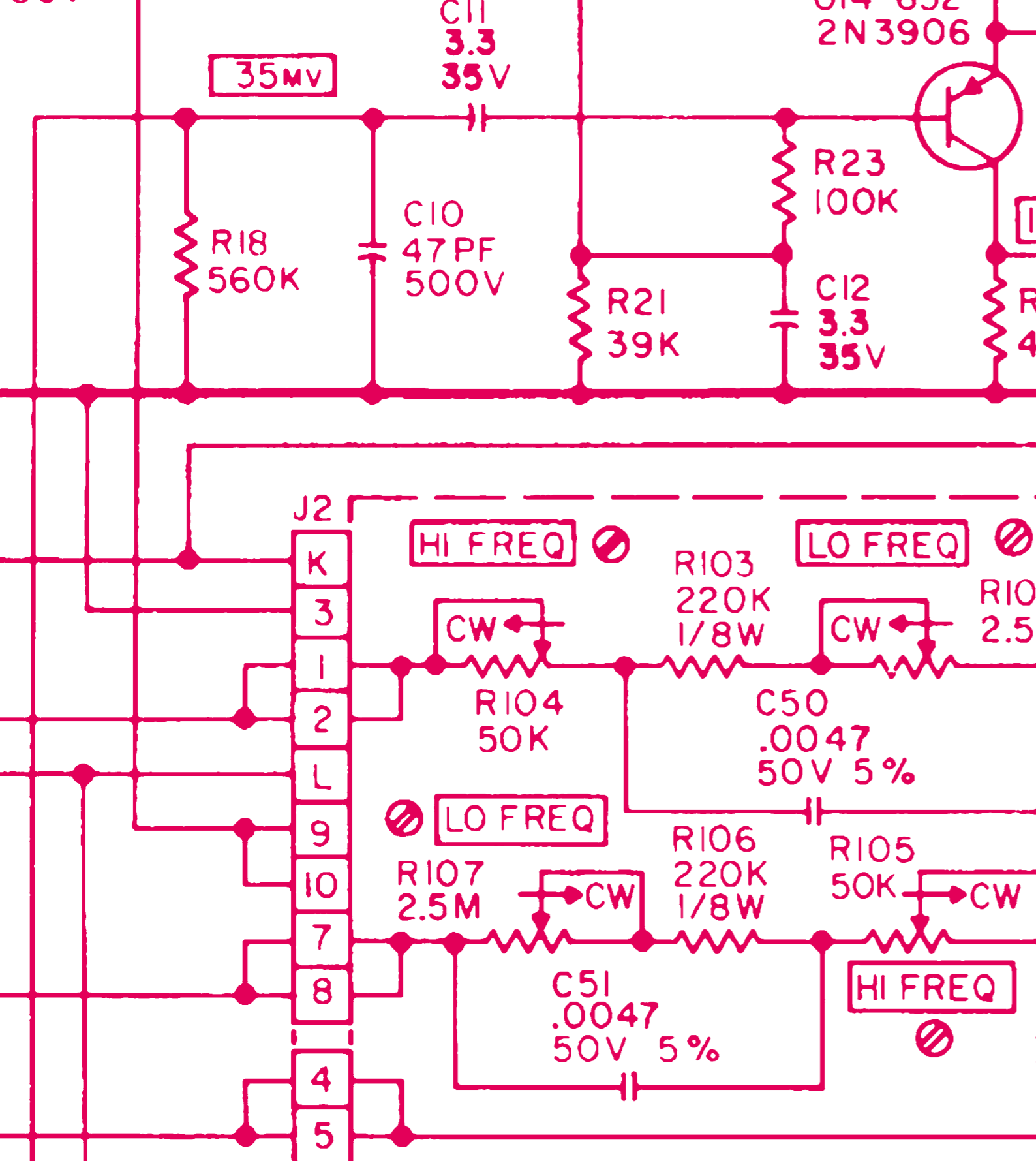
Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης ως εργαλεία προσλήψεων

Τα προγράμματα πρακτικής/άσκησης προσφέρουν αρκετά πλεονεκτήματα σε έναν οργανισμό. Αντιπροσωπεύουν μια εξαιρετική πηγή τόσο προσωρινών όσο και μόνιμων εργαζομένων, αφού δίνεται στον οργανισμό η δυνατότητα να εκτιμήσει ενδεχόμενους υπαλλήλους χωρίς να κάνει μια ακριβή, μακροπρόθεσμη δέσμευση.

Ένα πρόγραμμα πρακτικής/άσκησης είναι ακόμα μία ευκαιρία για τον εργοδότη να παρουσιάσει τον οργανισμό του σαν μία μελλοντική εργασιακή επιλογή για άτομα με πολλά προσόντα που αναζητούν εργασία. Οι ασκούμενοι εξοικειώνονται με εργοδοτικές πρακτικές, ενώ ακόμα βρίσκονται σε ένα διαμορφούμενο επίπεδο της επαγγελματικής τους εξέλιξης. Πολλοί ασκούμενοι φέρνουν φρέσκιες ιδέες και προοπτικές που μπορεί να έχουν μεγάλη αξία για τον οργανισμό.

Προσφέροντας προγράμματα κατάρτισης και πρακτικής άσκησης οι εργοδότες μπορούν να προσεγγίσουν μια νέα εργασιακή δεξαμενή, να υπερβούν την έλλειψη εργατικού δυναμικού και να βρουν τον κατάλληλο άνθρωπο με τα κατάλληλα προσόντα.

Το να βρει κανείς κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης και να περάσει μέσα από τη διαδικασία της αίτησης είναι μια εξαιρετική μαθησιακή εμπειρία και μία προετοιμασία για την αναζήτηση εργασίας. Τα προγράμματα πρακτικής/άσκησης μπορούν να χτίσουν την αυτοπεποίθηση του ατόμου και να το βοηθήσουν να εστιάσει στη σταδιοδρομία του. Οι ασκούμενοι έχουν την ευκαιρία να εφαρμόσουν τις γνώσεις που απέκτησαν στα θρανία σε καταστάσεις του πραγματικού κόσμου, να μάθουν τα δυνατά τους σημεία και τις περιοχές που χρειάζονται βελτίωση, να αναπτύξουν κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες και να δημιουργήσουν ένα δίκτυο επαγγελματικών και κοινωνικών επαφών.



ASSY NO. 4020270-01 REPRODUCE

Πόσο καλή είναι η πολιτική του φορέα σας σε σχέση με την αναπηρία;

Ο φορέας σας χρειάζεται να προετοιμαστεί μέχρι να μπορείτε να προσφέρετε ευκαιρίες κατάρτισης σε κατηρητισμένα άτομα που έχουν αναπηρίες, χρησιμοποιώντας την ανεκμετάλλευτη εργατική δεξαμενή που αντιπροσωπεύουν οι άνθρωποι με αναπηρίες.

Πιθανότατα ο οργανισμός σας να εφαρμόζει ήδη συγκεκριμένη πολιτική για τη διαφορετικότητα. Αλλά αναφέρει αυτή ξεκάθαρα τους ανθρώπους με αναπηρίες, σαν μέλη του εργατικού σας δυναμικού και του πελατολογίου σας; Να κάποια σημεία που πρέπει να σκεφτείτε κατά τη διαδικασία από τη διαμόρφωση μέχρι την εφαρμογή μιας τέτοιας πολιτικής:

Η πολιτική σας για την αναπηρία συμπεριλαμβάνει ξεκάθαρα τους ανθρώπους με αναπηρία ως μέρος του πελατολογίου του φορέα;

Οι κρατικές αρχές και άλλοι δημόσιοι φορείς πρέπει να είναι ανοικτοί σε όλους τους πολίτες για τις υπηρεσίες του οργανισμού, τις συσκέψεις ή άλλες συναντήσεις. Η ανάπτυξη των νόμων της Ευρωπαϊκής Ένωσης μπορεί να αναμέ-

νεται σύντομα να απαγορεύσει τον εκ των πραγμάτων αποκλεισμό πολιτών από υπηρεσίες, συναντήσεις και επισκέψεις περιοχών και από εγκαταστάσεις με τη μη-απομάκρυνση των εμποδίων για τα άτομα με αναπηρίες. Για να καθοδηγηθεί ο φορέας σας στο έργο της διάνοιξης των δραστηριοτήτων του φορέα σας σε όλους τους πολίτες απαιτείται μία ευθυγραμμισμένη διαδικασία πολιτικής.

Η πολιτική σας για την αναπηρία συμπεριλαμβάνει ξεκάθαρα τους ανθρώπους με αναπηρία ως μέρος του εργατικού δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων των ευκαιριών κατάρτισης;

Σε έναν αριθμό εγγράφων, ξεκινώντας με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1997, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει διακηρύξει το σκοπό της ενάντια στις διακρίσεις και υπέρ της κοινωνικής ενσωμάτωσης. Επιπρόσθετα των νομικών πλευρών, υπάρχουν ισχυρά επιχειρήματα, αναφερόμενα συνήθως ως «Η Επιχειρηματική Περίπτωση», που περιγράφουν τα προνόμια που απορρέουν για δημόσιες και ιδιωτικές οντότητες με ενταξιακές πολιτικές προσλήψεων. Ανάμεσά τους είναι μία

διευρυμένη γκάμα πελατολογίου που θα προσελκυσθεί από ένα πιο διαφοροποιημένο εργατικό δυναμικό, μία καλύτερη δημόσια εικόνα που θα προέρχεται από έναν οργανισμό με ένα δίκαιο και ενταξιακό μητρώο προσλήψεων, καθώς και υψηλότερο υπαλληλικό φρόνημα.

Γι' αυτούς του λόγους οι κρατικοί οργανισμοί πρέπει να διαμορφώσουν, να υιοθετήσουν, να χρηματοδοτήσουν, να εφαρμόσουν, να παρακολουθήσουν περιοδικά, να αξιολογήσουν και να αναθεωρήσουν τις πολιτικές που συνιστούν ευθύνες του φορέα και τα μέτρα που εγγυώνται την ένταξη των ανθρώπων με αναπηρίες στο εργατικό δυναμικό του φορέα, συμπεριλαμβανομένων των ευκαιριών κατάρτισης που τυχόν θα προσφέρει.

Κατευθυντήριες γραμμές για τη διαμόρφωση πολιτικής για την αναπηρία

Η πολιτική σας για τη διαφορετικότητα πρέπει να περιέχει ξεκάθαρες αναφορές σε «ανθρώπους με αναπηρίες» σαν μέλη του πελατολογίου και του εργατικού σας δυναμικού και οφείλει να περιλαμβάνει:

- μία σύντομη δήλωση των σκοπών και τους σκεπτικού της πολιτικής για την αναπηρία, με αναφορές στην σχετική νομοθεσία, εφόσον υπάρχει τέτοια
- το όνομα του τμήματος που είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της πολιτικής

και το επίπεδο του στην οργάνωση του φορέα, συμπεριλαμβανομένων του ονόματος και στοιχείων επικοινωνίας του συντονιστή υπαλλήλου (ή των συντονιστών υπαλλήλων)

- μία σαφή περιγραφή της διαδικασίας που πρέπει να ακολουθηθεί για την ικανοποίηση αιτημάτων
- παραδείγματα προσαρμογών και παροχών που έχουν ήδη εφαρμοστεί
- απαντήσεις σε συχνές ερωτήσεις, για παράδειγμα, σχετικά με το επίπεδο της φιλοδοξίας που έχει ο οργανισμός για την ένταξη ανθρώπων με αναπηρίες, την εμπειρία του στην παροχή των διευκολύνσεων για ανθρώπους με διαφορετικές αναπηρίες και το πού μπορεί να βρει κανείς περισσότερες πληροφορίες.

Κατευθυντήριες γραμμές για την παρουσίαση της πολιτικής του οργανισμού σας για την αναπηρία στον ιστότοπό σας

Εκθέστε την πολιτική για την αναπηρία στον ιστότοπό σας, με τρόπο που να αντικατοπτρίζει την προτεραιότητα του οργανισμού σχετικά με την ένταξη των ανθρώπων με αναπηρίες σαν πελατολόγιο, στο εργατικό δυναμικό ή σε όποιες θέσεις κατάρτισης τυχόν προσφέρονται. Αυτό σημαίνει ευκολία πλοήγησης, σαφή και εύκολα κατανοητή γλώσσα, προσβασιμότητα στο δίκτυο. Η ευκολία πρόσβασης

δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο στην καθαυτή δήλωση πολιτικής για την αναπηρία ή σε άλλες πληροφορίες ενδιαφέροντος για επισκέπτες με αναπηρίες, αλλά είναι αναγκαίο να εφαρμόζεται σε ολόκληρο τον ιστότοπο του οργανισμού. Για πληροφορίες γύρω από την προσβασιμότητα στο δίκτυο μπορείτε να ανατρέξετε στο www.w3.org/WAI.

Κατά την έκθεση της πολιτικής για την αναπηρία θα ήταν χρήσιμο:

- να μην έχετε περισσότερα από τρία κλικ του «ποντικιού» ανάμεσα στην αρχική σελίδα του οργανισμού και την πολιτική για την αναπηρία
- να κρατάτε ενημερωμένες τις ιστοσελίδες με την πολιτική για την αναπηρία (τουλάχιστον μια φορά το χρόνο)

Κυβερνητική νομοθεσία

- <http://www.disabled.gr/lib/?p=7963> ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
- Προεδρικό Διάταγμα 16 του 1996 για τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/654/ΕΟΚ
- Εγκύκλιος με θέμα «Πρόγραμμα προσβασιμότητας Ατόμων με Αναπηρία έτους 2006» http://www.ypes.gr/ypes_po/detail.asp?docid=782
- Ν.2527/1997 (ΦΕΚ 206/Α/8.10.97) Θεσμικό πλαίσιο παροχής διευκολύνσεων σε ΑΜΕΑ που εργάζονται στο Δημόσιο. <http://www.disabled.gr/lib/?p=6609>
- Από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας εκδίδεται κατ' έτος απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, η οποία κυρώνει σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ και η οποία προβλέπει την επιχορήγηση επιχειρήσεων για την απασχόληση Ατόμων με αναπηρία και την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας Ατόμων με αναπηρία (Ν. 2643/1998).
- Με την εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης - Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης αριθμ. πρωτ. ΔΙΑΔΠ/Π.ΑμεΑ/Φ.3/6/7986/13-4-2006 ζητήθηκε από όλα τα Υπουργεία, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού να γνωστοποιήσουν τον αριθμό των ατόμων με αναπηρία που υπηρετούν σε αυτές κατά κλάδο και ειδικότητα, το θεσμικό πλαίσιο πρόσληψής τους, τα καθήκοντα που ασκούν και τέλος τα προβλήματα / δυσχέρειες που πιθανόν αντιμετωπίζουν στο χώρο εργασίας τους, όπως για παράδειγμα προσβασιμότητα, συνθήκες εργασίας, ωράριο, ειδικές άδειες κ.ο.κ. http://www.ypes.gr/ypes_po/detail.asp?docid=1258
- Άρθρο 21 § 6 του αναθεωρημένου Συντάγματος της Ελλάδας
- Ν.2643/1998: Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις <http://www.disabled.gr/lib/?p=6801>
- Ν.2683/1999 (ΦΕΚ 19Α/9-2-1999) και τροποποιήσεις από το Ν. 2839/2000 (ΦΕΚ 196Α/12-9-2000): Κώδικας Κατάστασης Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. <http://www.disabled.gr/lib/?p=676>
- Ν.2956 (ΦΕΚ 258/Α/6-11-2001): Αφορά αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις. Τροποποιεί διατάξεις του Νόμου 2643/1998. <http://www.disabled.gr/lib/?p=7501>
- Ν.3174/2003 (ΦΕΚ 205 Α/28-8-03): Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα. <http://www.disabled.gr/lib/?p=1722>
- Ν.3230/2004 (ΦΕΚ 44/τ.Α/11-2-2004) Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις (παράγραφος 10, άρθρο 12). http://www.dsanet.gr/Epikairothta/Nomothesia/n3230_04.htm
- Ν.3304/2005 (ΦΕΚ 16/Α (27/01/2005): Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας,

Ένταξη των ανθρώπων με αναπηρία: Ένα εργαλείο Αυτό-αξιολόγησης για ελέγχους προσβασιμότητας

Οι παρακάτω ερωτήσεις δίνονται σαν ένα βοήθημα για την εκτίμηση της ικανότητας του οργανισμού σας να υποδεχθεί εργαζομένους και ασκούμενους με αναπηρίες. Οι απαντήσεις σας σε αυτές τις ερωτήσεις θα αποτελέσουν χρήσιμες πληροφορίες για μελλοντικούς υποψήφιους καθώς και για τους δικούς σας σκοπούς εσωτερικής, τακτικής παρακολούθησης.

- Η εταιρία σας έχει πολιτική για την αναπηρία και ένα σχέδιο δράσης, σαν αναπόσπαστο μέρος του γενικού της σχεδίου, που να εξασφαλίζει την ίση πρόσβαση για πελάτες, εργαζομένους και ασκούμενους με αναπηρίες, αναφορικά με τις εγκαταστάσεις, τις λειτουργίες, τα προϊόντα και τις υπηρεσίες;
- Η εταιρία σας έχει προϋπολογισμό για το σχέδιο δράσης, ένα συντονιστικό γραφείο και/ή αρμόδιους υπαλλήλους υπεύθυνους για την εφαρμογή του σε όλο το εταιρικό σύστημα;
- Η εταιρία σας έχει προϋπολογισμό για να κάνει επιπρόσθετες προσαρμογές, πάνω και πέρα από τα γενικά μέτρα; Υπάρχουν κρατικές χορηγίες διαθέσιμες για το σκοπό αυτό; Οι αλλοδαποί ασκούμενοι θα πρέπει να συμμετέχουν στο κόστος αυτό;
- Όταν γνωστοποιείτε στο κοινό κενές θέσεις εργασίας, πρακτικής και άσκησης δηλώνετε ότι άτομα με αναπηρία που έχουν τα προσόντα είναι ευπρόσδεκτα να κάνουν αίτηση;
- Είναι ο ιστότοπος του οργανισμού σας απολύτως προσβάσιμος σε ανθρώπους με διαφορετικές αναπηρίες; Υπάρχει διαθέσιμο έντυπο υλικό σε εναλλακτικές μορφές;

- Υπάρχουν βοηθήματα για να βρίσκει κανείς το δρόμο του (ανάγλυφη διαγράμμιση κ.ά.) στις εγκαταστάσεις της εταιρίας; Οι συνθήκες φωτισμού στα διάφορα μέρη των εγκαταστάσεων λαμβάνουν υπόψη τους τις ανάγκες των ανθρώπων με προβλήματα όρασης;
- Οι συνθήκες ακουστικής στα διάφορα μέρη των εγκαταστάσεων λαμβάνουν υπόψη τους τις ανάγκες των ανθρώπων με προβλήματα ακοής; Υπάρχουν ισοδύναμες οπτικές λύσεις για ακουστικά σήματα, π.χ. σειρήνες έκτακτης ανάγκης; Υπάρχουν ειδικευμένοι μεταφραστές της νοηματικής γλώσσας για κωφούς ανθρώπους διαθέσιμοι ή μπορούν να προσληφθούν; επίσης για αλλοδαπούς ασκούμενους που μπορεί να χρειάζονται αυτές τις υπηρεσίες;
- Μπορούν οι εργαζόμενοι και οι ασκούμενοι με μαθησιακές δυσκολίες να ζητήσουν να προσαρμοστούν οι συνθήκες, οι οδηγίες και η επίβλεψη στις ανάγκες τους;
- Η ποιότητα του αέρα στα διάφορα μέρη των εγκαταστάσεων είναι κατάλληλη για άτομα με αλλεργίες, άσθμα και ευαισθησίες σε ουσίες;
- Με ποιους τρόπους το φυσικό περιβάλλον της εταιρίας λαμβάνει υπόψη του τις ανάγκες των ανθρώπων με φυσικές αναπηρίες όπως χρηστών αναπηρικών αμαξιδίων σχετικά με τη στάθμευση, εξωτερικούς διαδρόμους, εισόδους, την κίνηση μεταξύ των ορόφων, τους χώρους αναμονής, τα γραφεία, τις αίθουσες συναντήσεων, τις εγκαταστάσεις παραγωγής και αποθήκευσης, καφετέριες, γυμναστήρια, τουαλέτες; Οι γεωγραφικές αποστάσεις μεταξύ μερών της εταιρίας απαιτούν μέσο μεταφοράς για άτομα με περιπατητικούς περιορισμούς και πώς ικανοποιείται αυτή η ανάγκη; Ποιες είναι οι πιθανότητες για ασκούμενους με αναπηρία να αποκτήσουν κατάλληλη κατοικία;

Γενική προσβασιμότητα στον εργασιακό χώρο

Σαν αποτέλεσμα της δέσμευσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης εναντίον των διακρίσεων και υπέρ της κοινωνικής ένταξης, η Παγκόσμια Σχεδίαση ή Σχεδίαση για Όλους αναμένεται να γίνει καθοδηγητική αρχή στη νομοθεσία των Κρατών-Μελών σε σχέση με όλο το δομημένο περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένων και των εργασιακών χώρων. Η Παγκόσμια Σχεδίαση συνεπάγεται ότι τα εργασιακά περιβάλλοντα είναι προσβάσιμα και μπορούν να χρησιμοποιηθούν με άνεση και ασφάλεια, επί ίσοις όροις, από όλους τους ανθρώπους, συμπεριλαμβανομένων των ανθρώπων με αλλεργίες, σωματικές, αισθητηριακές, γνωστικές και ψυχιατρικές αναπηρίες.

Η Παγκόσμια Σχεδίαση απαιτεί την αυτόματη ενσωμάτωση των αναγκών αυτών των ομάδων, ως ζήτημα αρχής στον σχεδιασμό, την κατασκευή και τη διατήρηση των **φυσικών εγκαταστάσεων**, της λήψης αποφάσεων και των σχετιζόμενων με την εργασία διαδικασιών του οργανισμού, συμπεριλαμβανομένης και της εκπαίδευσης επί του έργου (on-the-job training).

Υπάρχουν πολλοί τρόποι να αναπτύξετε και να διαμορφώσετε το έργο του οργανισμού

σας για την προσβασιμότητα. Δείτε ένα παράδειγμα του πώς μπορείτε να το κάνετε:

1. Τι εννοεί ο οργανισμός σας με τον όρο «προσβασιμότητα»

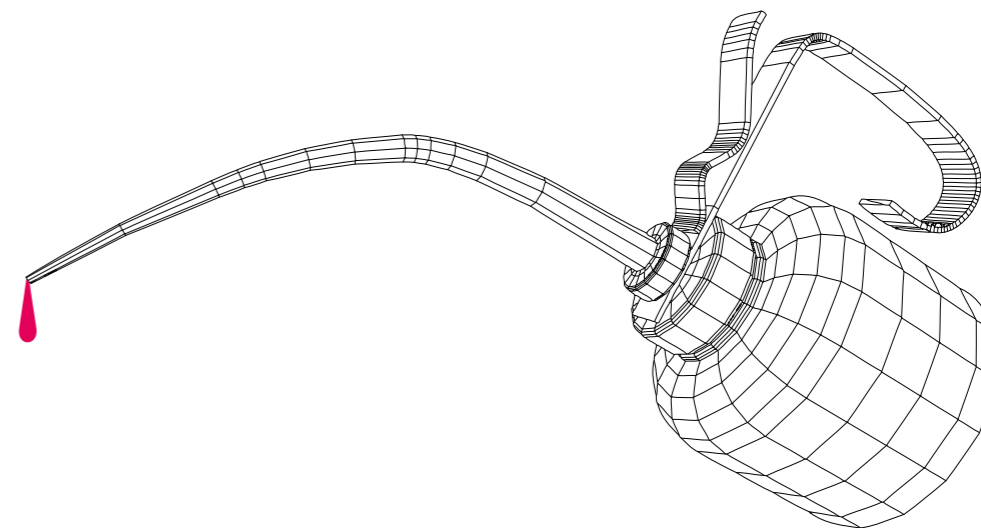
Καθορίστε το πεδίο εφαρμογής και το επίπεδο προσβασιμότητας στα οποία είναι δεσμευμένος ο οργανισμός σας. Ποια είναι η ευθύνη σας ως κρατικός φορέας; Ποια νομοθεσία είστε υποχρεωμένος – ως κρατικός φορέας – να ακολουθήσετε;

2. Κάντε κάποιον υπεύθυνο

Αναθέστε σε ένα άτομο ή μια ομάδα υψηλόβαθμων στελεχών, το έργο του να καταστήσει τον οργανισμό και τις δραστηριότητές του προσβάσιμα.

3. Εκτιμήστε τις ανάγκες προσβασιμότητας του οργανισμού σας

Διενεργήστε έναν έλεγχο προσβασιμότητας που εκτιμά τις εγκαταστάσεις και τις δραστηριότητες του οργανισμού σας, συμπεριλαμβανομένων των αγορών, των προσλήψεων, της εκπαίδευσης επί του



έργου και των προαγωγών σε σχέση με τα εμπόδια για ανθρώπους με αναπηρίες και με τις ενέργειες που απαιτούνται για να εξαλειφθούν τα εμπόδια. Η περίληψη του ελέγχου θα πρέπει να παρουσιαστεί στην ηγεσία του οργανισμού.

4. Υπολογίστε το κόστος των απαιτούμενων ενεργειών

Υπολογίστε το κόστος των μεμονωμένων ενεργειών που θεωρούνται απαραίτητες για τη συμμόρφωση με την πολιτική σας για την προσβασιμότητα.

5. Συμπεριλάβετε το κόστος στον γενικό προϋπολογισμό

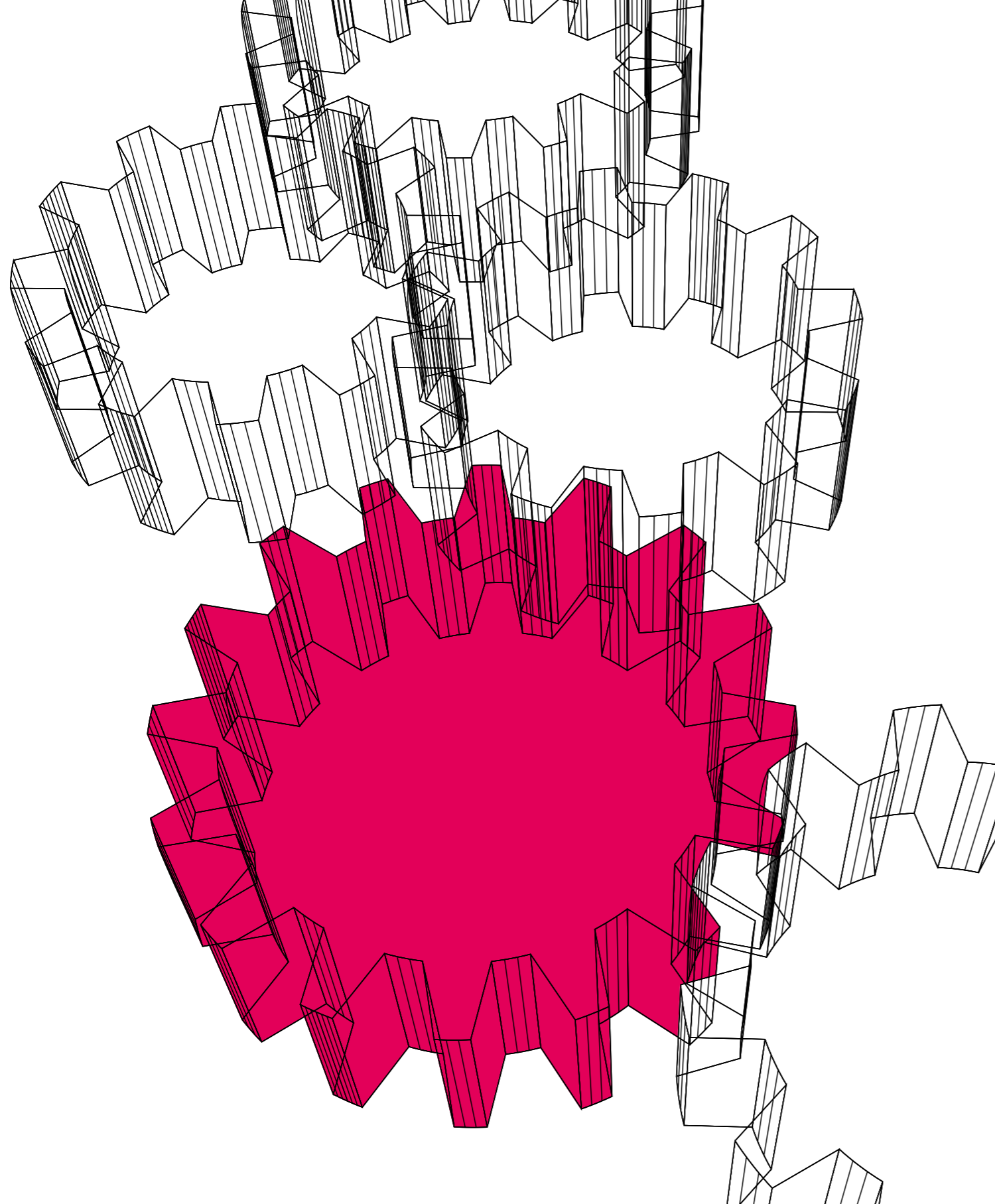
Εξασφαλίστε έναν ετήσιο προϋπολογισμό για ενέργειες προσβασιμότητας που αντικατοπτρίζει τη δέσμευση του οργανισμού σας στη διαφορετικότητα και την προσβασιμότητα.

6. Θέστε προτεραιότητες και υιοθετήστε ένα σχέδιο δράσης

Θέστε προτεραιότητες και αποφασίστε ποιες δράσεις πρέπει να γίνουν άμεσα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Υιοθετήστε ένα σχέδιο δράσης για τα επόμενα χρόνια.

7. Αναθεωρήστε και αξιολογήστε το έργο

Το σχέδιο δράσης δεν είναι ένα τελικό έγγραφο – πρέπει να υποβάλλεται σε περιοδική αξιολόγηση και αναθεώρηση. Βεβαιωθείτε ότι το σχέδιο δράσης περιλαμβάνει ένα χρονοδιάγραμμα που δηλώνει ξεκάθαρα πότε πρέπει να γίνονται οι αναθεωρήσεις, οι αξιολογήσεις και οι έλεγχοι.



Προσαρμόζοντας τον εργασιακό χώρο για ένα άτομο

Το επίπεδο γενικής προσβασιμότητας συχνά δεν είναι επαρκές για να ικανοποιήσει τις ανάγκες όλων των ανθρώπων με αναπηρίες. Σε πολλές περιπτώσεις θα χρειαστούν εξατομικευμένες προσαρμογές εγκαταστάσεων, εργασιακών χώρων και εργασιακών διαδικασιών για να ολοκληρωθεί η γενική προσβασιμότητα και χρηστικότητα ενός εργασιακού χώρου.

Τροποποίηση του εργασιακού χώρου για έναν μεμονωμένο ακούσιμο

Ανάλογα με τις ικανότητες και τις ανάγκες του ατόμου μπορεί να απαιτούνται επιπρόσθετες τροποποιήσεις, όπως πόρτες που ανοίγουν αυτόματα για ανθρώπους με μειωμένη δύναμη στα χέρια, ιδιαίτερα φαρδιά καθίσματα τουαλέτας, ειδικά τοποθετημένα ή εξειδικευμένα έπιπλα γραφείου για άτομα που χρησιμοποιούν αναπηρικά αμαξίδια, επαγωγικό κύκλωμα για ανθρώπους με προβλήματα ακοής (induction loop) ή επιφάνειες δαπέδου με μεγάλη χρωματική αντίθεση για άτομα με μειωμένη όραση, ώστε να βρίσκουν καλύτερα τον δρόμο.

Υποστηρικτική τεχνολογία στον εργασιακό χώρο για έναν μεμονωμένο ακούσιμο

Σε πολλές περιπτώσεις υποστηρικτικές συσκευές εξαλείφουν την ανάγκη για εξατομικευμένες τροποποιήσεις του εργασιακού χώρου ή τις συμπληρώνουν περαιτέρω. Παραδείγματα μπορεί να είναι τα ακόλουθα, για ανθρώπους με:

- σωματικές αναπηρίες: ακουστικά για κλήσεις χωρίς τη χρήση χεριών (hands-free), πολύ μικρά ηλεκτρολόγια, ή
- αισθητηριακές αναπηρίες: πολύ έντονο φως, υπολογιστές με σύστημα Μπράιγ (Braille) και σαρωτές με οπτική αναγνώριση χαρακτήρων (OCR scanners), τηλέτυπα (TTY – τηλεπικοινωνιακές συσκευές για ανθρώπους που είναι κωφοί) ή
- γνωστικές αναπηρίες: τηλέφωνα με φωτογραφίες ανθρώπων αντί για αριθμούς.

Προσωπική Βοήθεια

Οι άνθρωποι με εκτεταμένες αναπηρίες εξαρτώνται από τη βοήθεια άλλων στις δραστηριότητες της καθημερινής τους

ζωής, όπως η προσωπική υγιεινή, το φαγητό, το ντύσιμο, κλπ. Βοήθεια στη δουλειά μπορεί να σημαίνει βοήθεια στη μετακίνηση προς και από αυτή, στα γεύματα, στις επισκέψεις στην τουαλέτα, στην ανάγνωση εγγράφων σε περιπτώσεις προβλημάτων όρασης, στο σήκωμα βαριών βιβλίων και φακέλων, στη φωτοτύπηση ή σε άλλες παρόμοιες δραστηριότητες που ο χρήστης είτε δεν μπορεί να εκτελέσει είτε απαιτούν υπερβολικό χρόνο και ενέργεια εκ μέρους του.

Για καλύτερα αποτελέσματα ο χρήστης θα πρέπει να είναι εκείνος που θα αποφασίζει ποιος θα εργαστεί ως βοηθός του, και ο βοηθός θα πρέπει να δίνει σχετική αναφορά στον χρήστη – και όχι στον προϊστάμενο του ανάπηρου ανθρώπου. Ένας άνθρωπος που ήδη εργάζεται στον οργανισμό σπάνια αποτελεί ικανοποιητική λύση ως βοηθός.

Προσαρμογή της εργασιακής κατάστασης ενός μεμονωμένου ασκούμενου

Κατά την προσαρμογή της εργασίας στις ανάγκες ενός μεμονωμένου υπαλλήλου ή ασκούμενου, η εργασιακή διαδικασία είναι εξίσου σημαντική με το φυσικό περιβάλλον του εργασιακού χώρου. Να μερικές πλευρές που αξίζει να σκεφτόμαστε:

Περιγραφή εργασιακού αντικειμένου
Η αλλαγή στοιχείων της δουλειάς μπορεί

να προκαλέσει τεράστια διαφορά στην ικανότητα ενός ανθρώπου να αποδώσει. Το να ανταλλάξει κανείς κάποιες εργασιακές λειτουργίες με έναν συνάδερφο μπορεί να σημαίνει πολλά για την μείωση της σωματικής ή ψυχολογικής πίεσης, την επαγγελματική ικανοποίηση και την απόδοση.

Μερική απασχόληση

Είναι δυνατόν η εργασία να εκτελείται υπό καθεστώς μερικούς απασχόλησης;

Ευέλικτο εργασιακό ωράριο

Πώς βλέπει ο οργανισμός σας το ευέλικτο εργασιακό ωράριο; Ίσως είναι δυνατό οι εργαζόμενοι να ξεκινούν την εργάσιμη ημέρα αργότερα και να τελειώνουν αργότερα.

Διακεκομμένη εργασία στο σπίτι

Ποιες είναι οι πολιτικές του οργανισμού σας για την εργασία από το σπίτι, μία ή περισσότερες μέρες τη βδομάδα, δεδομένων των σημερινών λύσεων των τεχνολογιών της πληροφορίας;

Μοίρασμα μιας θέσης με έναν συνεργάτη

Ένα άλλο παράδειγμα προσαρμογής θα μπορούσε να είναι να μοιράζεται κάποιος τη θέση με έναν συνεργάτη.

Εργασία σε ομάδες με επιμερισμένες αρμοδιότητες

Η εργασία σε ομάδες με επιμερισμένες

αρμοδιότητες αποτελεί άλλη μια λύση που θα μπορούσε να είναι χρήσιμη για το άτομο, διατηρώντας παράλληλα τα επίπεδα παραγωγής του οργανισμού.

Σε κάποιες χώρες υπάρχουν δημόσιες αρχές ή ιδιωτικοί φορείς στους οποίους μπορεί το προσωπικό των ανθρωπίνων πόρων και οι υποψήφιοι ασκούμενοι να

απευθύνονται για συμβουλές, χορηγίες ή βοήθεια σχετικά με τον εξοπλισμό και/ή την προσαρμογή του εργασιακού χώρου σύμφωνα με τις ανάγκες των ατόμων. Προσοχή: η χρηματοδότηση ή τα φορολογικά κίνητρα μπορεί να είναι διαθέσιμα σε εργαζόμενους και όχι σε ασκούμενους.

- Από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας εκδίδεται κατ' έτος απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, η οποία κυρώνει σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ και η οποία προβλέπει την επιχορήγηση επιχειρήσεων για την απασχόληση Ατόμων με αναπηρία και την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας Ατόμων με αναπηρία (Ν. 2643/1998).
- Το Γραφείο Μελετών για Άτομα με Ειδικές Ανάγκες (ΑΜΕΑ) του ΥΠΕΧΩΔΕ (<http://www.minenv.gr/1/16/162/16203/g1620300.html>), στα πλαίσια της προσπάθειας που έχει αναλάβει για την προώθηση της δυνατότητας αυτόνομης διακίνησης και διαβίωσης όλων των πολιτών, συνέστησε ομάδες εργασίας από τεχνικούς - εκπροσώπους διαφόρων υπουργείων και φορέων, οι οποίες, με συντονίστρια την Προϊσταμένη του Γραφείου, κατά το χρονικό διάστημα 1986 - 1990, συνέταξαν τις "Οδηγίες Σχεδιασμού για την Αυτόνομη Διακίνηση και Διαβίωση ΑΜΕΑ" που περιελάμβαναν τα εξής:
 1. Γενικές αρχές - Ανθρωπομετρικά στοιχεία
 2. Διαμόρφωση εξωτερικών χώρων κίνησης πεζών.
 3. Ράμπες ατόμων και αμαξιδίων.
 4. Κλίμακες ή σκάλες.
 5. Μηχανικά μέσα κάλυψης υψομετρικών διαφορών.
 6. Σήμανση.
 7. Είσοδοι κτιρίων.
 8. Δημόσιοι χώροι υγιεινής.
 9. Κτίρια που χρησιμοποιούνται από το κοινό.
 10. Κατοικία.
- Οι οδηγίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως προδιαγραφές από τις αρμόδιες υπηρεσίες. Όταν λαμβάνονται υπ' όψιν από το στάδιο της μελέτης, η εφαρμογή τους επιβαρύνει ελάχιστα ή και καθόλου τον προϋπολογισμό του κάθε έργου, ενώ δεν ισχύει το ίδιο για την εκ των υστέρων κατασκευή τους.
- Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) (www.yραkr.gr → Υπουργείο → Ειδική Γραμματεία Σ.Ε.Π.Ε) έχει σαν ρόλο:
 - Την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
 - Την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη των περιπτώσεων παράβασης της εργατικής νομοθεσίας και παράνομης απασχόλησης, καθώς και την έρευνα για την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων.
 - Την παροχή πληροφοριών και υποδείξεων για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- Στο Αρθρ.15 Ν.3106/2003 ορίζεται ότι «με Κ.Υ.Α Υπουργών Οικονομικών και Υγείας μπορεί να ανατίθεται στην Ομοσπονδία Κωφών Ελλάδος η εκπόνηση και εφαρμογή προγραμμάτων για την παροχή διερμηνείας στη νοηματική γλώσσα σε κωφά άτομα, για την κάλυψη αναγκών επικοινωνίας τους με δημόσιες, δικαστικές και άλλες αρχές. Στον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας εγγράφονται κάθε χρόνο πιστώσεις για την κάλυψη αυτών των δαπανών».

Ενδειγμένη πολιτική για κατάρτιση που δεν αποκλείει κανέναν εν απουσία γενικής προσβασιμότητας

Δεν θέλουμε με κανέναν τρόπο να δώσουμε την εντύπωση πως ο φορέας σας θα πρέπει να είναι απολύτως απελευθερωμένος από κάθε είδους εμπόδιο πριν επιχειρήσετε να προσλάβετε κατηρητισμένα άτομα με αναπηρία για πρακτική άσκηση ή εργασία. Δεν έχουν όλοι οι ανάπηροι άνθρωποι τις ίδιες ανάγκες. Ένα περιβάλλον μπορεί να είναι απροσπέλαστο για έναν άνθρωπο αλλά εντελώς προσπελάσιμο για έναν άλλο. Ένα γραφείο στον δεύτερο όροφο χωρίς ασανσέρ μπορεί να αποτελεί ένα ανυπέρβλητο εμπόδιο για έναν χρήστη αναπηρικού αμαξιδίου, όχι όμως και για έναν άνθρωπο με πρόβλημα όρασης. Μοναδική απαραίτητη προϋπόθεση είναι η επιθυμία από την πλευρά σας να επεξεργαστείτε τις ανάγκες καθενός υποψηφίου ξεχωριστά.

Αναφορές σε πηγές

ΟΑΕΔ

<http://www.oaed.gr>

ΥΠΕΣΔΔΑ

<http://www.ypes.gr>

Γενική Γραμματεία Ισότητας

<http://www.isotita.gr/>

βλέπε <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c22>

Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

<http://www.gspa.gr>

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

(Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας)

<http://www.ypakp.gr>

Γραφείο Μελετών για Άτομα με Ειδικές Ανάγκες (ΑΜΕΑ) του ΥΠΕΧΩΔΕ

<http://www.minenv.gr/1/16/162/16203/g1620300.html>

Με Κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργείων Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

ας υπ' αριθμ. 200064/15-03-2007 (ΦΕΚ 430/28-03-2007) ο ΟΑΕΔ κατάρτισε 3 προγράμματα για την ένταξη ανθρώπων με αναπηρίες στην Εργασία:

α) Νέων Θέσεων Εργασίας για την απασχόληση Ατόμων με αναπηρίες, (κ.ά. κοινωνικών ομάδων σε κίνδυνο)

β) Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών Ατόμων με Αναπηρίες, Απεξαρτημένων και Αποφυλακισμένων Ατόμων.

γ) Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας των Ατόμων με αναπηρίες.

Ο ΟΑΕΔ συμμετέχει σε ποσοστό 90% επί του συνολικού κόστους της απαιτούμενης δαπάνης για κάθε μία από τις εργονομικές διευθετήσεις που κρίνονται απαραίτητες και μέχρι του ποσού των 2.500 ΕΥΡΩ για κάθε μία από αυτές.

Τα προγράμματα, όμως, αυτά, σημειωτέον, δεν αναφέρονται σε δημόσιους οργανισμούς, αλλά σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, σωματεία και οργανισμούς.

Κατάρτιση: Μέσο για την Απασχόληση

Ιδιοκτήτες του προγράμματος είναι το Independent Living Institute στη Σουηδία (επικεφαλής εταιρός), τα Κέντρα για την Ανεξάρτητη Διαβίωση στο Bad Kreuznach (Γερμανία), το Δουβλίνο, το Ελσίνκι, την Θεσσαλονίκη, το Iniciativas y Estudios Sociales στην Ισπανία, το Integracja στην Πολωνία, και το Arēions στη Λετονία. Το Centre for Independent Living στη Σόφια της Βουλγαρία εντάχθηκε στο πρόγραμμα σαν συνεργαζόμενος εταιρός στις αρχές του 2007. Η περίοδος του προγράμματος είναι Ιανουάριος 2006 – Δεκέμβριος 2007.

Το έργο χρηματοδοτείται μερικώς από τη Γενική Γραμματεία Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Το πρόγραμμα συνεπάγεται το σχηματισμό εθνικών δικτύων που αποτελούνται από διοικητικούς υπαλλήλους κυβερνητικών φορέων, Μέλη του Κοινοβουλίου που εργάζονται για θέματα απασχόλησης, αντιπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων και αναπηρικών οργανισμών καθώς και άτομα με αναπηρίες που αναζητούν εργασία. Τα εθνικά δίκτυα ασκούν πιέσεις στους κρατικούς φορείς χρησιμοποι-

ώντας δελτία τύπου, ένα τετραμηνιαίο newsletter και εξάμηνες συναντήσεις για την ανταλλαγή τεχνικής και οργανωτικής τεχνογνωσίας, θέτοντας υψηλά επίπεδα γενικής προσβασιμότητας σε δημόσιους χώρους εργασίας και εργαζόμενα προς μία εθνική πολιτική και την εφαρμογή της σχετικά με την κατάρτιση και τις προσλήψεις που συμπεριλαμβάνουν τους ανθρώπους με αναπηρία.

Το έργο εστιάζει στα προγράμματα κατάρτισης εθνικών κυβερνητικών φορέων, αναπτύσσει δοκιμές και προωθεί μέτρα για να κάνει τους οργανισμούς να συμπεριλάβουν ανθρώπους με αναπηρία.

Δεσμεύοντας τους εθνικούς κυβερνητικούς φορείς στο να εντάσσουν στα προγράμματά τους κατηρητισμένα άτομα που έχουν κάποια αναπηρία, φιλοδοξούμε να δώσουμε παραδείγματα καλών πρακτικών που υποχρεώνουν όχι μόνο άλλους φορείς του δημόσιου τομέα, αλλά και ιδιωτικές εταιρίες και ΜΚΟ να συμμορφωθούν.

Βρείτε περισσότερες πληροφορίες για το Training as Vehicle to Employment στο www.independentliving.org/training.



KynDysry

