



ΕΘΝΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

ΕΛΛΑΔΑ

Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή.....	2
• Το έργο MINDful	2
• Η Αναφορά Συμπερίληψης στο Λιανικό εμπόριο	3
I. Διαδικασίες σε χώρους εργασίας.....	7
1. Προσβασιμότητα χώρου εργασίας και χώρων και εξοπλισμού για άτομα με αναπηρίες	7
2. Ευεξία των ανθρώπων με αναπηρία στο χώρο εργασίας	10
3. Ευέλικτες συνθήκες εργασίας για άτομα με ειδικές ανάγκες	13
4. Ενθάρρυνση των ατόμων με αναπηρία να υποβάλουν αίτηση για θέση εργασίας ..	13
5. Σαφήνεια και ποιότητα των πληροφοριών σχετικά με την προσβασιμότητα και την προσαρμοστικότητα του χώρου εργασίας.....	14
6. Καλές πρακτικές.....	14
7. Ειδική εκπαίδευση ή κατευθυντήριες γραμμές για την παροχή βοήθειας σε συναδέλφους ή πελάτες με αναπηρίες.....	15
II. Δεξιότητες & συμπεριφορές.....	17
1. Σχετικά με την προώθηση της αμοιβαίας κατανόησης, της αλληλεγγύης και της υποστήριξης μεταξύ των εργαζομένων.....	17
2. Σχετικά με την εμπιστοσύνη των δεξιοτήτων και τεχνικών επικοινωνίας για την υποβοήθηση των ατόμων με ειδικές ανάγκες.....	18
3. Σχετικά με τις προληπτικές συμπεριφορές για την εξυπηρέτηση των ΑμεΑ.....	19
4. Σχετικά με τη συμμετοχή εξωτερικών παρόχων για την υποστήριξη ατόμων με αναπηρία	19
5. Σχετικά με την ενσωμάτωση ενός ατόμου με αναπηρία	20
6. Σχετικά με τη διαδικασία πρόσληψης.....	20
III. Εργασιακή εμπειρία.....	22
1. Διαδικασία πρόσληψης	22
2. Δραστηριότητες για την προώθηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας	24
3. Ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης	25
4. Ευθυγράμμιση της εργασίας των ατόμων με αναπηρία με το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τους υπόβαθρο	25



5. Μέτρα ή βελτιώσεις για τη βελτίωση της συνολικής εργασιακής εμπειρίας των ατόμων με αναπηρία.....	26
6. Προώθηση της διαφορετικότητας και της ένταξης στον χώρο εργασίας.....	26
7. Θετικές ή αρνητικές εμπειρίες που σχετίζονται με την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία	26
8. Εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα για ομάδες λιανικού εμπορίου σχετικά με την υποστήριξη των ανθρώπων με αναπηρία	28
9. Πολιτικές για την ένταξη και τη στέγαση των ανθρώπων με αναπηρία.....	31
IV. Προκλήσεις, προοπτικές και προτάσεις	32
1. Αισιοδοξία σχετικά με την πιθανότητα ενίσχυσης της συμπερίληψης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου.....	32
2. Ορθές πρακτικές για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τη συμπερίληψη για τα άτομα με αναπηρία	32
3. Προκλήσεις που αντιμετωπίζει μια εταιρεία ή ένας πάροχος ΕΕΚ.....	33
4. Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία	38
5. Γενική αντίληψη για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία.....	39
6. Στρατηγικές για την ενίσχυση της προσβασιμότητας για τα άτομα με αναπηρία	40
7. Τεχνολογικοί πόροι ή ειδικά εργαλεία.....	40
V. Συμπεράσματα.....	43
Διαδικασίες σε χώρους εργασίας.....	43
Δεξιότητες & Συμπεριφορές	44
Εργασιακές εμπειρίες	45
Προκλήσεις, προοπτικές και προτάσεις	45
Γενικό συμπέρασμα.....	46

Εισαγωγή

- **Το έργο MINDful**

Το MINDful είναι ένα έργο που χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+. Το έργο αντιμετωπίζει την έλλειψη εργατικού δυναμικού στον τομέα του λιανικού εμπορίου της ΕΕ και στοχεύει στην αντιμετώπιση των προκλήσεων απασχόλησης που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ), ιδίως εκείνα στις αγροτικές περιοχές. Αναγνωρίζει την απροθυμία των εργοδοτών να προσλάβουν ΑμεΑ λόγω των υφιστάμενων εμποδίων στο εργασιακό περιβάλλον και στην αγορά εργασίας. Το έργο στοχεύει να εξοπλίσει τους εργοδότες λιανικής με τις απαραίτητες γνώσεις για τη δημιουργία χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, την παροχή βοήθειας στην αναζήτηση εργασίας και την ανάπτυξη ενός φιλικού περιβάλλοντος προς τους ΑμεΑ. Αξιοποιώντας το υψηλό δυναμικό απασχόλησης του τομέα του λιανικού εμπορίου, το έργο MINDful στοχεύει στη γεφύρωση του χάσματος στην



απασχόληση των ατόμων με αναπηρία προσφέροντας προσαρμοσμένα προγράμματα κατάρτισης για τους λιανοπωλητές, προωθώντας τελικά πρακτικές απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς.

- **Η Αναφορά Συμπερίληψης στο Λιανικό εμπόριο**

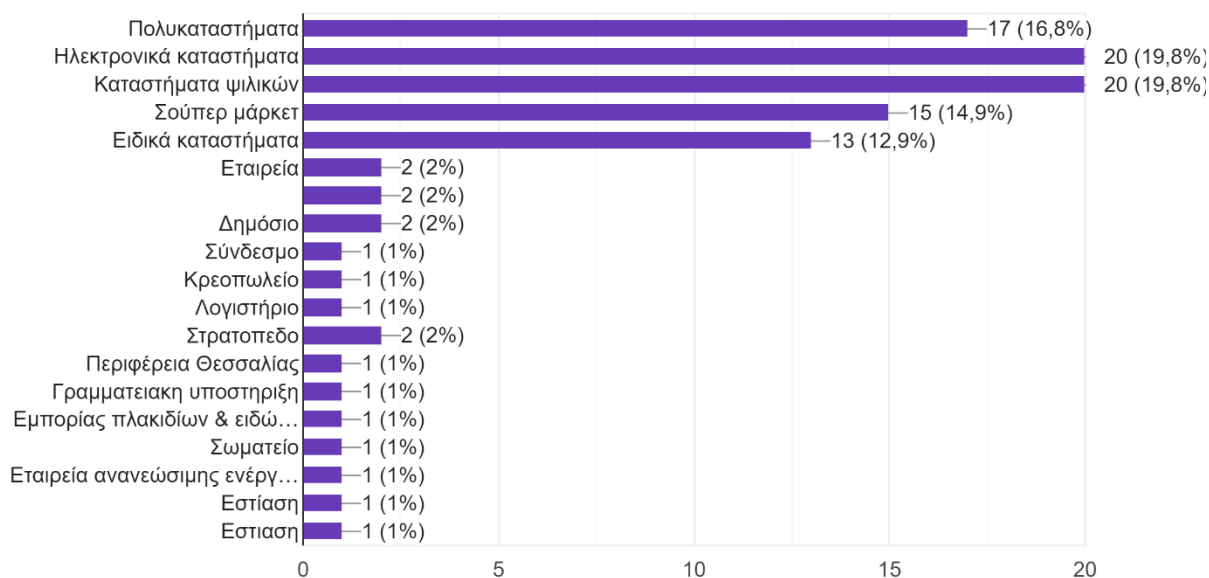
Η έκθεση MINDful Retail Inclusivity Report- Αναφορά Συμπερίληψης στο Λιανικό εμπόριο επικεντρώνεται στην παροχή μιας επισκόπησης της κατάστασης στις τρεις χώρες της εταιρικής σχέσης: Γαλλία, Ισπανία και Ελλάδα. Κάθε εταίρος υπέβαλε ερωτηματολόγιο και πραγματοποίησε συνεντεύξεις με σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς για να συλλέξει σχόλια σχετικά με την επαγγελματική ένταξη των ΑμεΑ στη χώρα τους.

Η παρούσα έκθεση βασίζεται σε ερωτηματολόγιο και συνεντεύξεις σχετικά με τη συμπερίληψη των ΑμεΑ στους χώρους εργασίας του λιανικού εμπορίου. Η έρευνα έλαβε «101» απαντήσεις από την Ελλάδα. Έχουν πραγματοποιηθεί 10 συνεντεύξεις.

Η παρούσα έκθεση θα παρέχει μια επισκόπηση αυτών των απαντήσεων, με την πλειονότητα των ερωτηθέντων να προέρχονται από τους ακόλουθους τομείς λιανικού εμπορίου:

Σε τι είδους τομέα λιανικού εμπορίου εργάζεστε;

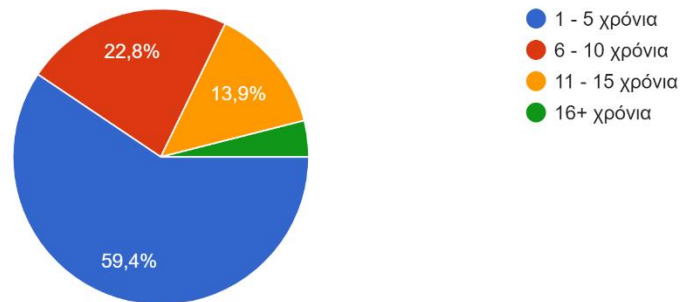
101 απαντήσεις



Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των Ελλήνων λιανοπωλητών εργάζονται σε ηλεκτρονικά καταστήματα και καταστήματα ψιλικών (19,80%), ακολουθούμενο από όσους εργάζονται σε πολυκαταστήματα (16,80%) και σούπερ μάρκετ (14,90%).

Στη συνέχεια, οι ερωτηθέντες της έρευνας κλήθηκαν να δηλώσουν τα έτη της εργασιακής τους εμπειρίας στον τομέα, όπως φαίνεται στο ακόλουθο γράφημα:

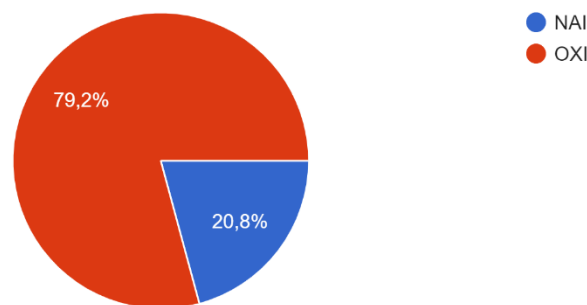
Πόσα χρόνια εργάζεστε σε αυτόν τον τομέα;
101 απαντήσεις



Παρατηρείται ότι το 59,40% από αυτούς εργάζονται στον τομέα του λιανικού εμπορίου για 1 έως 5 χρόνια.

Δεδομένου ότι η παρούσα έκθεση επικεντρώνεται στη συμπερίληψη των ατόμων με οπτικές, ακουστικές ή σωματικές αναπηρίες (PwHVPD) στον τομέα του λιανικού εμπορίου, το κεντρικό και κυρίαρχο ερώτημα στο ερωτηματολόγιο της έρευνας και στις συνεντεύξεις ήταν εάν οι επιχειρήσεις λιανικής απασχολούν ή έχουν απασχολήσει στο παρελθόν άτομα με κάποια μορφή αναπηρίας ή εάν γνώριζαν κάποια εταιρεία που απασχολεί.

Η εταιρεία σας απασχολεί ή έχει απασχολήσει στο παρελθόν άτομα με προβλήματα ακοής, όρασης ή σωματικής αναπηρίας (ΑΜΕΑ);
101 απαντήσεις



Στο παραπάνω διάγραμμα πίτας, παρατηρείται ότι το 79,2% των ερωτηθέντων στην έρευνα δεν απασχολούν ή δεν έχουν απασχολήσει στο παρελθόν άτομα με κάποια μορφή αναπηρίας.

Όσον αφορά τους συμμετέχοντες στην έρευνα, αρχικά, σχετικά με τα προφίλ τους, και οι 10 είναι εκπαιδευτές ΕΕΚ, με διαφορετικές ειδικότητες και τομείς σπουδών, όπως:

- 2 γυμναστές, εξειδικευμένοι στην ειδική φυσική αγωγή, που εργάζονται με άτομα με αυτισμό και αναπηρίες,
- ειδικός πληροφορικής σε ψηφιακές δεξιότητες, ηλεκτρονικό εμπόριο, μάρκετινγκ, social media marketing,



- φιλόλογος,
- έναν περιβαλλοντολόγο εκπαιδευτικό,
- λογιστής, σχεδιαστής 3D εκτύπωσης,
- οικονομικός διοικητικός υπάλληλος,
- ψυχολόγος,
- λογοθεραπευτή,

όλοι έχουν παραδώσει εκπαίδευση σε υπαλλήλους του τομέα του λιανικού εμπορίου.

Όσον αφορά την ανοικτή ερώτηση σχετικά με προγενέστερη εργασιακή εμπειρία ή την κατάρτιση με άτομα με αναπηρία ή αν γνωρίζουν επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου που απασχολούν ΑμεΑ, ελήφθησαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

«Ναι, έχω εργαστεί στο παρελθόν και έχω προσφέρει εθελοντικά τις υπηρεσίες μου σε ένα ΚΕΠΕΠ (Κέντρο Κοινωνικής Πρόνοιας της Περιφέρειας) στη Θεσσαλονίκη. Υπήρχαν άνθρωποι εκεί με πολύ σοβαρές αναπηρίες· σωματική, ψυχική, πνευματική, ψυχο-συναισθηματική. Έχω επίσης εργαστεί ως εκπαιδευτικός ειδικής αγωγής σε ίδρυμα ειδικής αγωγής στην πόλη των Σοφάδων, όπου υπήρχαν επίσης παιδιά που είχαν δυσκολίες, είτε αυτισμό είτε κινητικά προβλήματα, ΔΕΠΥ κ.λπ.

Γνωρίζω μια εταιρεία λιανικής πώλησης, το Marks & Spencer, συγκεκριμένα στο Λονδίνο, καθώς τους ακολουθώ στα κοινωνικά δίκτυα όπου το έχω δει. Έχουν έναν υπάλληλο που έχει προβλήματα ακοής. Δεν ξέρω ακριβώς ποιο είναι το πρόβλημα, αλλά καταλαβαίνω ότι αυτό το άτομο είναι ένας ενδιάμεσος κρίκος μεταξύ του προϊόντος και της περιγραφής του προϊόντος σε ένα άλλο άτομο που έχει παρόμοια προβλήματα ακοής και είναι πολύ καλά εκπαιδευμένο».

«Έχω ακούσει για μια ξένη εταιρεία, η οποία νομίζω ότι είναι στο κομμάτι της συσκευασίας με ράβδους συλλογής και προϊόντα συσκευασίας, η οποία απασχολεί ΑμεΑ και είναι μάλιστα μια νεοσύστατη επιχείρηση που βασίζεται εξ ολοκλήρου στο έργο τους. Έχω εργαστεί σε μια δημόσια εκπαιδευτική μονάδα, σε ένα σχολείο ειδικής αγωγής με 2 συναδέλφους, ένας από τους οποίους είχε ημιπληγία και μου πήρε πολύ χρόνο να το καταλάβω παρόλο που είχαμε βάρδιες μαζί. Μερικές φορές είμαστε αναγκασμένοι να τρέξουμε και να φροντίσουμε τα παιδιά και στην αρχή δεν το κατάλαβα. Όταν το κατάλαβα προσάρμοσα τη συμπεριφορά μου και τη γενική μου κουλτούρα. Στη συνέχεια, ήταν ένας άλλος συνάδελφος, ο οποίος ήταν εντελώς κωφός, γεγονός που δυσκόλεψε την καθημερινή επικοινωνία για τη σχολική ομάδα, αλλά όταν γνωριστήκαμε καλύτερα, βρήκαμε κάποιες άτυπες μορφές επικοινωνίας. Νομίζω ότι βελτιώθηκε με τη χρήση των χεριών, την ανάγνωση του στόματος και την αργή ομιλία. Νομίζω ότι λύσαμε το κενό που υπήρχε, ώστε να μπορέσουμε να επικοινωνήσουμε και να συνεργαστούμε καλύτερα για τη δομή πάνω στην οποία εργαζόμασταν.

Επίσης, υπάρχουν 2 καφέ μπαρ στην Αθήνα όπου εργάζονται αποκλειστικά ΑμεΑ και υπάρχει επίσης ένα κατάστημα που ονομάζεται «Ομπρέλα» στην Αθήνα όπου συχνάζουν κωφοί, στο οποίο με κάλεσε ο συνάδελφός μου. Ήταν φανταστικό, απείρως ήσυχο και ένιωσα με τον ίδιο τρόπο που ένιωθαν. Υπήρχαν πολλοί άνθρωποι μέσα και ένιωσα στην αρχή ότι δεν μπορούσα να επικοινωνήσω μαζί τους, όπως οι ίδιοι αισθάνονται καθημερινά στην κοινωνία».

«Δεν γνωρίζω κάποια συγκεκριμένη εταιρεία. Τώρα για τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού ή έχουν κινητικά προβλήματα, ξέρω ότι εργάζονται σε εταιρείες. Λόγω της



ειδικότητας μου, έχω εκπαιδευτεί και εργαστεί με άτομα με κινητικά και αναπηρικά αμαξίδια και προβλήματα όρασης».

«Έχω εκπαιδευτεί κάποια στιγμή όταν πήρα πιστοποίηση στη γραφή Braille. Υπήρχε ένα άτομο με δυσλεξία που ήταν κωφό και βουβό γενικά, αλλά όχι μια σοβαρή περίπτωση. Υπήρχε μεν η δυνατότητα επικοινωνίας αλλά μπορούσα να δω τις δυσκολίες που είχε γενικά. Και τώρα, όταν κάνω την πρακτική μου άσκηση, έρχομαι σε επαφή με παιδιά που έχουν κινητικές δυσκολίες, προβλήματα όρασης και ούτω καθεξής.

Θυμάμαι επίσης ότι μια φορά, σε μια τράπεζα, όταν πήγα να ζητήσω βοήθεια, υπήρχε ένα άτομο με κινητικές δυσκολίες. Πρέπει να είχε τεράστιες δυσκολίες, αλλά στην πραγματικότητα, με εξυπηρέτησε εξαιρετικά καλά - πήγα εκεί για να πληρώσω τους φόρους μου. Ήταν στην προ Covid περίοδο, πριν από πολλά χρόνια, και με εξυπηρέτησε μια χαρά».

«Δεν έχω συναντήσει ιδιαίτερες καταστάσεις. Απλά ένα μεμονωμένο περιστατικό θα έλεγα ότι ως εκπαιδευτής αντιμετώπισα κάποιους ανθρώπους που είχαν πολύ ήπιες κινητικές δυσκολίες».

«Ναι, έχω δουλέψει με ανθρώπους με προβλήματα, πιο συγκεκριμένα προβλήματα ακοής. Η εμπειρία μου περιλαμβάνει την προσαρμογή μαθημάτων και υλικών για να ικανοποιήσω τις ανάγκες όλων των συμμετεχόντων. Δεν γνωρίζω καμία εταιρεία που να ασχολείται ειδικά με αυτό».

«Δεν είχα την ευκαιρία να δουλέψω με άτομα με κάποια μορφή αναπηρίας, ούτε καν στον εκπαιδευτικό τομέα, αν και έχω κάνει μαθήματα και σεμινάρια, στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Επιπλέον, δεν έχω γνωρίσει ούτε εργαστεί στην εκπαίδευση ή, δυστυχώς, δεν γνωρίζω καμία εταιρεία που να απασχολεί άτομα με ειδικές ανάγκες».

«Στον χώρο εργασίας μου, υπάρχουν 2 άτομα που έχουν κινητικά προβλήματα και κινούνται με τη βοήθεια αναπηρικού αμαξιδίου. Υπάρχουν επιχειρήσεις, κυρίως του δημόσιου τομέα, που απασχολούν ΑμεΑ. Υπάρχουν και ορισμένα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από την κυβέρνηση, είτε μέσω βραχυπρόθεσμων συμβάσεων είτε ακόμη και με μόνιμη απασχόληση. Αλλά πάντα στον δημόσιο τομέα».

«Έχω προσφερθεί εθελοντικά σε δομές για άτομα με σωματικές αναπηρίες και ψυχικές διαταραχές. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις, δεν γνωρίζω καμία στην περιοχή της Λάρισας, αλλά γνωρίζω ότι υπάρχουν επιχειρήσεις στην Αθήνα που απασχολούν ΑμεΑ».

«Σε κάθε εργασιακό περιβάλλον στο οποίο έχω εργαστεί και ακόμη και στην πρακτική μου, υπήρχε τουλάχιστον 1 άτομο που είχε κάποιο είδος αναπηρίας, είτε ήταν κινητική αναπηρία, για παράδειγμα, υπήρχαν άνθρωποι που ήταν χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων. Συγκεκριμένα, εργάζονταν στο κέντρο αποκατάστασης όπου έκανα πρακτική άσκηση ως εργοθεραπευτές. Και μπορώ να πω ότι ήταν οι πιο κατάλληλοι για αυτή τη θέση επειδή θα μπορούσαν να βοηθήσουν ένα άτομο είτε μετά από αυτοκινητιστικό ατύχημα, τετραπληγία ή εγκεφαλική παράλυση, γενικά οτιδήποτε θα μπορούσε να επηρεάσει το σώμα ή να βλάψει την κίνηση. Εφόσον είχαν την εμπειρία μπορούσαν να βοηθήσουν π.χ. στη μεταφορά, καθώς επειδή το βίωσαν είχαν μεγαλύτερη αντίληψη σε σχέση με άλλους θεραπευτές. Έχω συναντήσει επίσης άτομα με απώλεια ακοής, και κωφούς, σε δημόσιο ή κυβερνητικό φορέα, καθώς ήταν κριτήρια που βοήθησαν στην υποβολή αίτησης για μια θέση και όχι τόσο στον ιδιωτικό τομέα. Έχω συναντήσει ανθρώπους σε καφετέριες που υποστηρίζονται από ΑμεΑ είτε παιδιά με κάποιο σύνδρομο είτε με νοητική υστέρηση... λειτουργικούς ανθρώπους που μπορούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες και τα καθήκοντα...».



Συμπερασματικά, με βάση τις πληροφορίες συνέντευξης που έδωσαν οι εκπαιδευτές ΕΕΚ, καθίσταται σαφές ότι υπάρχει ευρεία ευαισθητοποίηση και εμπειρία από τη συνεργασία με ΑμεΑ σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης και της υγειονομικής περίθαλψης. Πολλοί εκπαιδευτές έχουν εργαστεί ή προσφερθεί εθελοντικά με άτομα που έχουν σωματικά, οπτικά ή ακουστικά προβλήματα σε διάφορα περιβάλλοντα, όπως σχολεία ειδικής αγωγής, δημόσιες εκπαιδευτικές εγκαταστάσεις και κέντρα κοινωνικής πρόνοιας. Οι εκπαιδευτές ΕΕΚ δήλωσαν ότι έχουν προσαρμόσει τα μαθήματα και το υλικό για να καλύψουν τις ποικίλες ανάγκες των εκπαιδευομένων ΑμεΑ και έχουν επίσης βρει τρόπους να επικοινωνούν αποτελεσματικά με συναδέλφους με αναπηρίες, χρησιμοποιώντας τεχνικές όπως τα σήματα με τα χέρια ή η ανάγνωση των χειλιών. Αναφέρουν επίσης ότι παρατήρησαν απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες κυρίως στον δημόσιο τομέα και όχι στον ιδιωτικό, κάτι που είναι λιγότερο συχνό. Επιπλέον, ανέφεραν μια τάση στις νεοσύστατες επιχειρήσεις όσον αφορά την απασχόληση ΑμεΑ, παρέχοντας έτσι ευκαιρίες για εργασιακά περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς. Συνολικά, οι εκπαιδευτές ΕΕΚ δείχνουν θετική στάση απέναντι στην εργασία με ΑμεΑ και αναγνωρίζουν ότι διαθέτουν μοναδικές δεξιότητες και προοπτικές που θα μπορούσαν να φέρουν στον χώρο εργασίας.

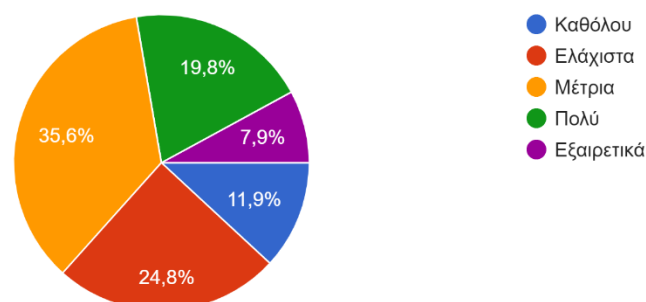
I. Διαδικασίες σε χώρους εργασίας

Το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε για τη συγκέντρωση των απόψεων των συμμετεχόντων σχετικά με την ενσωμάτωση των ΑμεΑ στις εργασιακές διαδικασίες.

1. Προσβασιμότητα χώρου εργασίας και χώρων και εξοπλισμού για άτομα με αναπηρίες

Στην ερώτηση «Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι ο χώρος εργασίας και οι εγκαταστάσεις σας είναι ή θα ήταν προσβάσιμες (σε περίπτωση που δεν περιλαμβάνει ακόμη άτομα με αναπηρίες) για άτομα με προβλήματα ακοής, όρασης ή σωματικής αναπηρίας;», οι συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν ως εξής:

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι ο χώρος εργασίας και οι εγκαταστάσεις σας είναι ή θα ήταν προσβάσιμοι (σε περίπτωση που δεν περιλαμβάνο...λήματα ακοής, όρασης ή σωματικής αναπηρίας;
101 απαντήσεις





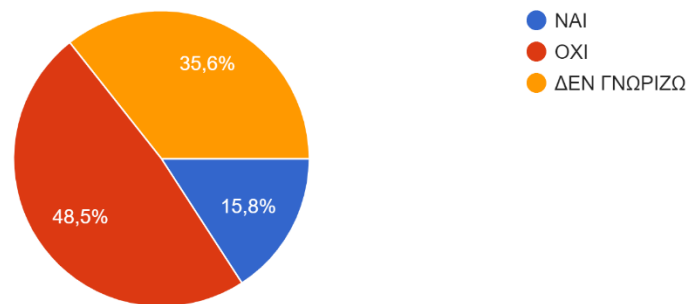
Το 35,60% των Ελλήνων εμπόρων λιανικής πιστεύουν ότι ο χώρος εργασίας και οι εγκαταστάσεις τους είτε είναι είτε θα ήταν μέτρια προσβάσιμοι για άτομα με ειδικές ανάγκες. Αξίζει να σημειωθεί ότι το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό (24,80%) αντιπροσωπεύει τους ερωτηθέντες που πιστεύουν ότι ο χώρος εργασίας και οι εγκαταστάσεις τους είναι ή θα ήταν προσβάσιμοι σε ένα ελάχιστο επίπεδο.

Επιπλέον, στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι οι χώροι εργασίας και ο εξοπλισμός της εταιρείας σας είναι ή θα ήταν κατάλληλοι για την απασχόληση ατόμων με προβλήματα ακοής, όρασης ή σωματικής αναπηρίας;», οι συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν ως εξής:

Οι περισσότερες απαντήσεις αναφέρουν πως οι χώροι εργασίας και ο εξοπλισμός της εταιρείας τους είναι ή θα ήταν κατάλληλοι για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία. Επιπλέον, ορισμένες απαντήσεις επισημαίνουν ότι υπάρχουν περισσότερες εγκαταστάσεις για άτομα με σωματικές αναπηρίες, αλλά καμία πρόβλεψη για άτομα με προβλήματα ακοής ή όρασης.

Τέλος, στις ερωτήσεις «Έχετε παρατηρήσει συγκεκριμένες ρυθμίσεις ή τεχνολογίες που εφαρμόζονται στους χώρους εργασίας λιανικής πώλησης που βελτιώνουν την προσβασιμότητα για άτομα με προβλήματα ακοής, όρασης ή σωματικής αναπηρίας;» και «Εάν ναι, ποιες είναι αυτές οι ρυθμίσεις ή τεχνολογίες που έχετε παρατηρήσει;», η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (48,50%) απάντησε αρνητικά, ενώ το 35,60% δήλωσε ότι δεν τις γνωρίζει, όπως δείχνει το ακόλουθο γράφημα:

Έχετε παρατηρήσει ειδικές ρυθμίσεις ή τεχνολογίες που εφαρμόζονται στους χώρους εργασίας του λιανικού εμπορίου και βελτιώνουν την προσβ...βλήματα ακοής, όρασης ή σωματικής αναπηρίας;
101 απαντήσεις



Όσον αφορά τις πληροφορίες από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, έδωσαν τις ακόλουθες απαντήσεις στην ερώτηση «Με βάση την εμπειρία σας, ποιες θα ήταν οι βασικές προτάσεις σας για την αύξηση της προσβασιμότητας και της συμπερίληψης των ατόμων με αναπηρία σε έναν χώρο εργασίας ή στον εκπαιδευτικό τομέα;»:

«Εκτός από όσα έχουν ήδη αναφερθεί, θεωρώ πολύ σημαντικό να εκπαιδεύσουμε τους εργαζόμενους που δεν έχουν τις απαραίτητες γνώσεις για να δεχτούν, να κατανοήσουν και να βοηθήσουν τα συγκεκριμένα άτομα».

«Αυτό που πάντα μου έλεγαν σε μια προηγούμενη δουλειά είναι ότι η ασφάλεια έρχεται πάντα πρώτη. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να είναι ένα μέρος που είναι ασφαλές από κάθε άποψη και στο οποίο θα μπορούν να έχουν πρόσβαση άτομα με κάθε είδους αναπηρίες. Θα



έπρεπε να υπάρχουν άνθρωποι που αξιολογούν τα βήματα και τη βελτίωση που έχει γίνει, είτε είναι εξωτερικοί συνεργάτες είτε όχι, αν και στην Ελλάδα αυτό λείπει πάρα πολύ. Επειδή στην Ελλάδα η αξιολόγηση έχει αρνητική χροιά, όχι επειδή δεν θέλουν να βελτιωθούν, αλλά επειδή έχουν μεγαλώσει με αυτόν τον τρόπο. Επομένως, θα βοηθούσε σίγουρα η αξιολόγηση του χώρου εργασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος, το οποίο δυστυχώς έχει πάρα πολλά κενά. Και μέσω συμβουλευτικής που μπορεί να υποστηρίξει αυτούς τους ανθρώπους και μέσω επαγγελματικού προσανατολισμού».

«Όσον αφορά την προσβασιμότητα, θα αναφερθώ ξανά στις υποδομές. Θα πρέπει να υπάρχουν ράμπες προσβασιμότητας εντός των εγκαταστάσεων, δηλαδή άνετοι χώροι και διάδρομοι. Θα πρέπει να έχουν άνετα έπιπλα, αλλά και τεχνολογική υποδομή. Για παράδειγμα, στο εκπαιδευτικό κομμάτι, θα πρέπει να υπάρξει ανανέωση των προβολέων ώστε να είναι υψηλής ευκρίνειας και όχι παλαιού τύπου που δυσκολεύει τη διδασκαλία, ας πούμε αν μιλάμε για εκπαιδευτικά περιβάλλοντα».

«Από τον Απρίλιο του 2023 έχει καθιερωθεί η απαραίτητη προσβασιμότητα των ΑμεΑ τουλάχιστον σε όλα τα δημόσια κτίρια και τις εκπαιδευτικές εγκαταστάσεις. Διάδρομοι ή ράμπες, διάφορα μηχανικά μέσα όπως ανελκυστήρες και άλλοι τύποι που μπορεί να μην γνωρίζουμε. Έτσι, υπάρχουν και πιο εξειδικευμένα μέσα που θα τους βοηθήσουν να κινούνται άνετα σε αυτούς τους χώρους».

«Σίγουρα έχουμε ήδη αναφέρει κάποια παραδείγματα όπως ανελκυστήρες, ράμπες ή μια ειδική διαδρομή για τυφλούς. Γιατί έχετε δει έξω στο κέντρο της Λάρισας όπου υπάρχουν τα πλακάκια για να χρησιμοποιήσουν και μπορούν εύκολα να μετακινηθούν με μπαστούνι και να ξέρουν πού να προσανατολιστούν ή ακόμα και δοκάρια στο πλάι του που σχετίζονται με το γραφείο ή τον χώρο εργασίας του που μπορεί να κατευθυνθεί; Πολύ απλά, προσαρμόστε ακόμη και την τουαλέτα, γιατί σίγουρα πρέπει να είναι κατάλληλη και για αυτό το άτομο. Εντάξει, και υποθέτω κατάλληλο φωτισμό αν πρόκειται για άτομο με προβλήματα όρασης, το οποίο εξαρτάται από το επίπεδο απώλειας της όρασης, από τη σοβαρότητά της».

«Θα πρέπει να υπάρχουν ακόμη και οδηγίες, δηλαδή σε ένα άτομο με προβλήματα ακοής θα πρέπει να δίνονται οδηγίες αναρτημένες στο γραφείο του, κάποιες οδηγίες για το ποιες δραστηριότητες πρέπει να κάνει καθημερινά ή με τη μέθοδο Braille, ας πούμε τις ίδιες δραστηριότητες για ένα άτομο που βιώνει απώλεια όρασης».

«Κυρίως θα έλεγα την προώθηση της ευαισθητοποίησης για την αναπηρία και της κατάρτισης των εκπαιδευτών, προσφέροντας προσαρμοσμένο εξοπλισμό και υποστήριξη και δημιουργώντας πολιτικές που προωθούν την απασχόληση των ΑμεΑ».

«Νομίζω ότι οι εγκαταστάσεις πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμες σε όλους τους ανθρώπους. Αν θέλουμε να μιλήσουμε για την ένταξη ατόμων με σωματικά και κινητικά προβλήματα, το πρώτο πράγμα είναι οι εγκαταστάσεις, όπου κι αν βρίσκεστε, και στη συνέχεια η κατάρτιση του εργοδότη, των συναδέλφων και του ίδιου του ατόμου, διότι ακόμη και σε σχολεία όπου πηγαίνετε, ένας δάσκαλος ή ένας μαθητής, δεν μπορεί να είναι άνετα, ανεβαίνοντας, κατεβαίνοντας, σκάλες, τα βασικά δηλαδή. Είναι ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα. Η ύπαρξη του εκπαιδευτικού υλικού σε διαφορετικές μορφές είναι επίσης σημαντική. Είναι λίγο βαθύ ζήτημα, επειδή τα άτομα που έχουν αναπηρίες πρέπει να πηγαίνουν σε σχολεία που υποστηρίζουν την αναπηρία τους. Σε ένα σχολείο, όπου πηγαίνουν τα τυπικά αναπτυσσόμενα παιδιά, ξαφνικά βλέπεις ένα τυφλό παιδί που δεν μπορεί να ακολουθήσει, επειδή δεν υπάρχει υποδομή, επειδή το συγκεκριμένο σχολείο δεν είναι κατάλληλο για ένα παιδί που είναι τυφλό. Έτσι, πέρυσι, όταν ασχολήθηκα με ένα τυφλό παιδί, δυσκολεύτηκα



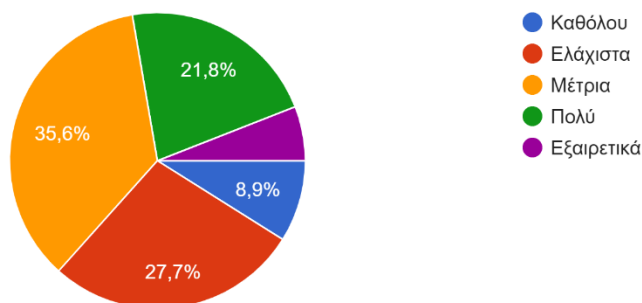
αρκετά στο καθήκον μου να κάνω τη δουλειά μου, καθώς δεν μπορούσα να κάνω τίποτα. Μου δόθηκαν πολύ λίγα από το Υπουργείο Παιδείας και πολύ λίγα από το ΡΤΑ για να μπορέσω να κάνω τη δουλειά μου. Φυσικά, ήμουν περιεκτικός, αλλά με αυτό που είχα διαθέσιμο το είχα μαζί μου όλη την ώρα. Ποτέ δεν το άφησα στην άκρη. Ό,τι μπορούσαμε να κάνουμε, το κάναμε. Είναι πολύ σημαντικό να έχεις τον κατάλληλο εξοπλισμό για να μπορείς να δουλεύεις».

«Οι πιο βασικές είναι οι πληροφορίες και οι υποδομές. Πρέπει να είναι μέρος του πολιτισμού μας, πρέπει να είναι μέρος της καθημερινής ζωής. Δεν πρέπει να το θεωρούμε κάτι περίεργο και, όπως έχει ειπωθεί προηγουμένως, θα πρέπει να προσαρμόσουμε την υποδομή και τον υλικοτεχνικό εξοπλισμό για αυτούς τους ανθρώπους και να παράσχουμε βοήθεια ή, εάν είναι απαραίτητο, μεταφορά στον τόπο εργασίας ή εκπαίδευσης».

Συμπερασματικά, στις απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτές ΕΕΚ υπογραμμίζουν τη σημασία της δημιουργίας περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς τόσο στην εργασία όσο και στην εκπαίδευση με στόχο την αύξηση της προσβασιμότητας και της συμμετοχής των ΑμεΑ. Υποστηρίζουν την εκπαίδευση των εργαζομένων ώστε να κατανοούν και να υποστηρίζουν αυτούς τους ανθρώπους, προωθώντας παράλληλα την ευαισθητοποίηση για την αναπηρία και τις πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς. Οι βελτιώσεις των υποδομών, όπως οι ράμπες, οι ανελκυστήρες, οι προσβάσιμες τουαλέτες και ο κατάλληλος φωτισμός, αναφέρονται επίσης ως ζωτικής σημασίας για τη διευκόλυνση της κινητικότητας και την κάλυψη ποικίλων αναγκών. Επιπλέον, το προσβάσιμο εκπαιδευτικό υλικό, ο εξοπλισμός και η υποστήριξη για επαγγελματικό προσανατολισμό και συμβουλευτική θεωρούνται απαραίτητα για την αποτελεσματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Τέλος, οι εκπαιδευτές ΕΕΚ επισημαίνουν ότι τα μέτρα αυτά θα πρέπει να αποτελούν μέρος των καθημερινών πρακτικών και της κουλτούρας μας γενικότερα, προκειμένου να προωθηθεί μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς, όπου οι άνθρωποι με ειδικές ανάγκες θα μπορούν να ευδοκιμήσουν.

2. Ευεξία των ανθρώπων με αναπηρία στο χώρο εργασίας

Σε ποιο βαθμό η εταιρεία σας λαμβάνει ή είναι πιθανό να λάβει συγκεκριμένα μέτρα για τη στήριξη της ευημερίας των ατόμων με προβλήματα...ν χώρων εργασίας στις φυσικές τους ανάγκες;
101 απαντήσεις



Το 35,60% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι η εταιρεία τους είτε λαμβάνει είτε είναι πιθανό να λάβει συγκεκριμένα μέτρα για την υποστήριξη της ευημερίας των ανθρώπων με αναπηρία



του σε μέτριο βαθμό, ενώ το 27,70% από αυτούς δεν αναμένει να δει τη λήψη τέτοιου είδους ενεργειών. Από την άλλη, μόνο το 21,80% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι είναι πολύ πιθανό οι εταιρείες τους να λάβουν μέτρα για να διασφαλίσουν την ευημερία των ανθρώπων αυτών στους χώρους εργασίας τους.

Όσον αφορά τις πληροφορίες από τους συμμετέχοντες στην έρευνα σχετικά με τις βασικές δεξιότητες που μπορούν να αναπτυχθούν σε μια εταιρεία ή μέσω ενός μαθήματος ΕΕΚ για την προώθηση της ευημερίας των ΑμεΑ, δόθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

«Λοιπόν, νομίζω ότι σίγουρα είναι η αποδοχή της διαφορετικότητας που είναι η πιο βασική, η ενσυναίσθηση, η κατανόηση ότι αυτοί οι άνθρωποι δεν είναι η αναπηρία τους, δεν τους καθορίζει, αλλά πρέπει να τους αντιμετωπίζουμε ως ίσους. Εκτός των άλλων σίγουρα ο αστιγματισμός αυτών των ανθρώπων είναι πολύ σημαντικός. Και γενικά να έχουμε πληροφορίες για το τι είναι αναπηρία».

«Επίσης, μιλούσαμε πριν για το τι μπορεί να γίνει στην Ελλάδα. Παρόμοιες πρωτοβουλίες υπάρχουν και στο εξωτερικό. Αποτελούν μεγάλους αυτόνομους χώρους διαβίωσης για τους ανθρώπους και μαθαίνουν να ζουν μαζί έτσι ώστε να αναπτύσσουν μια συμπεριφορά κοινωνικής αποδοχής στο πλαίσιο της συμβίωσης. Πώς κρίνουμε τον συνάνθρωπό μας; Είναι ΑμεΑ και υποστηρίζονται από προσωπικό που δεν ζει μαζί τους, αλλά στην πραγματικότητα τους επιβλέπει. Αλλά αυτοί οι άνθρωποι μπορούν να ενταχθούν στο πλαίσιο της ΕΕ, οπότε αυτό θα ήταν μια κρατική πρωτοβουλία. Θα πρέπει να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας για τα ΑμεΑ και, κατά συνέπεια, θα πρέπει να υπάρχουν πάροχοι φροντίδας και μέντορες στον επαγγελματικό τομέα. Αυτό είναι πολύ διαδεδομένο στο εξωτερικό, το γεγονός ότι πρόκειται για ανθρώπους που τη στιγμή της ενηλικίωσής τους έχουν ένα μέρος να ζήσουν και να εργαστούν, μια βάση, ένα σπίτι, ζώντας με άλλα άτομα με κάποια μορφή αναπηρίας, αλλά ταυτόχρονα είναι παραγωγικά μέλη της κοινωνίας».

«Μπορώ να αναφέρω τη γλυπτική ακόμη και για ένα άτομο που μπορεί να έχει πρόβλημα όρασης. Μπορεί να αποδώσει πολύ καλά στη γλυπτική και να φτιάξει κάποια καλούπια, παρά το πρόβλημα. Μέσα από τη γλυπτική τέχνη, όλα αυτά βρήκα μια ιδανική απάντηση για αυτό το κομμάτι».

«Νομίζω ότι θέλω να μιλήσω γενικά χωρίς να διευκρινίσω. Η εκπαιδευτική κατάρτιση, γενικά κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα που ακολουθούν όλα τα άτομα, είτε τυπικά για να τα αποκαλέσουμε έτσι, είτε ΑμεΑ, συντελεί ώστε να αποκτούν δεξιότητες και ικανότητες που θα τους βοηθήσουν να βρουν απασχόληση και να διατηρήσουν την ήδη υπάρχουσα. Ένα άλλο πολύ σημαντικό πράγμα που χρειάζονται όλα τα άτομα, αλλά ακόμη περισσότερο για τα άτομα με αναπηρία, είναι το γεγονός ότι μέσω αυτής θα έρθουν σε επαφή με άλλους ανθρώπους, που σε αυτή την περίπτωση, πιθανότατα, θα είναι συμπονετικοί».

«Για την κατανόηση ότι είμαστε όλοι ίσοι. Και όλοι έχουμε τις ίδιες υποχρεώσεις και δικαιώματα. Και ένα πολύ, πολύ σημαντικό πράγμα είναι ότι δεν πρέπει να αντιμετωπίζουμε αυτά τα άτομα με οίκτο και συμπόνια, καθώς είναι ο χειρότερος τρόπος που μπορούμε να τους να αντιμετωπίσουν. Στην ειδική εκπαίδευση γενικά, πρέπει να προχωρήσουμε πέρα από το ιατρικό μοντέλο, το οποίο είναι ότι αυτοί οι άνθρωποι έχουν αναπηρία, επομένως είναι άχρηστοι και ανίκανοι. Και γενικά, πρέπει να προχωρήσουμε σε ένα πιο κοινωνικό μοντέλο ενσωμάτωσης και συμπερίληψής τους. Επειδή είμαστε όλοι δυνητικά άτομα με ειδικές ανάγκες, δεν ξέρουμε τι θα φέρει η επόμενη μέρα. Επομένως, πρέπει επίσης να κατανοήσουμε την κατάσταση και τις ανάγκες τους. Εκεί εστίασα περισσότερο, στην πνευματική ανοχή, που σημαίνει ότι πρέπει να είμαστε ανεκτικοί απέναντί τους τουλάχιστον



σε ένα πρώτο επίπεδο, ώστε να μπορέσουμε να τους κατανοήσουμε και να καταλάβουμε ότι είναι ίδιοι με εμάς, έχουν την ίδια ψυχή και τις ίδιες ανάγκες που έχουμε εμείς και δεν διαφέρουμε σε κάτι. Επειδή τυχαίνει να έχουμε καλή όραση, καλή ακοή και να λειτουργούμε κανονικά όσον αφορά τη σωματική κίνηση».

«Θα προσπαθήσω να πω δεξιότητες που αναπτύσσουν άλλοι στις ομάδες εκπαιδευομένων στις οποίες έχω συμμετάσχει και υπάρχουν ΑμεΑ. Σίγουρα, η ισότητα δεν μπορεί να επιτευχθεί 100% επειδή υπάρχει αδυναμία σε οπτικές, ακουστικές ή σωματικές αναπηρίες. Με άλλα λόγια, υπάρχει αδυναμία ανταπόκρισης στα διάφορα ερεθίσματα που λαμβάνει ένα άτομο με αναπηρία σε σύγκριση με ένα άλλο άτομο. Και σε αυτό το πλαίσιο, χρειάζονται την ανάπτυξη ορισμένων συγκεκριμένων δεξιοτήτων για να μπορέσουν να ενταχθούν ομαλά στο πλαίσιο της ομάδας. Απαιτείται συγκεκριμένη προσέγγιση.»

«Το κυριότερο, νομίζω, είναι η ευαισθητοποίηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουμε τα ΑμεΑ στον χώρο εργασίας. Η επικοινωνία είναι επίσης σημαντική, ώστε να μπορούμε να επιτρέψουμε στα άτομα με ειδικές ανάγκες να εκφράσουν τα όριά τους και τον τρόπο με τον οποίο προτιμούν να αντιμετωπίζονται, επειδή κάθε άτομο είναι διαφορετικό. Η ευελιξία και η ικανότητα προσαρμογής του χώρου εργασίας και των διαδικασιών σε διαφορετικές ανάγκες είναι επίσης σημαντικές».

«Πρώτα απ' όλα, χρειαζόμαστε ευαισθητοποίηση. Το σημαντικό είναι να κατανοήσουμε τι είναι η αναπηρία, ποιες μορφές παίρνει και πώς δεχόμαστε ένα άτομο που είναι διαφορετικό από εμάς. Οι άνθρωποι σίγουρα δεν γνωρίζουν κάθε αναπηρία και πώς δυσκολεύει το άτομο που την έχει στην καθημερινή του ζωή. Πιστεύω ότι με συνεχή προγράμματα ευαισθητοποίησης σχετικά με την κάθε πτυχή αναπηρίας, ένα άτομο με προβλήματα όρασης θα είναι σε θέση να καταλάβει τι αντιμετωπίζει ένα άτομο με προβλήματα ακοής στην καθημερινή του ζωή. Γιατί δεν είναι μόνο τα κινητικά προβλήματα. Είναι επίσης οι ψυχικές διαταραχές που επηρεάζουν, όπως ο αυτισμός, όπως ένα άτομο που μπορεί να έχει σχιζοφρένεια, μπορεί να είναι γύρω μας και να εργάζεται. Νομίζω ότι υποφέρουμε πάρα πολύ από την [έλλειψη] επίγνωσης. Επειδή αν ενημερωθείτε για το πρόβλημα του άλλου ατόμου, ταυτόχρονα θα δείξετε ενσυναίσθηση γι' αυτό. Και μερικές αρετές καλλιεργούνται σε μένα ως ανθρώπινο ον, όπως η υπομονή και η κατανόηση. Χρειάζεται συνεχής προσπάθεια».

«Ο σεβασμός και η αποδοχή της διαφορετικότητας είναι βασικές ήπιες δεξιότητες που αποκτάς δουλεύοντας με ανθρώπους που μπορεί να μην είναι ίδιοι με εμάς. Μας ενδιαφέρει να δουλεύουμε μαζί τους και να τους αποδεχόμαστε όπως μας αποδέχονται. Όλα αυτά βασίζονται σε μια νέα κουλτούρα, μια νέα νοοτροπία, η οποία προωθείται στις μέρες μας και δεν υπήρχε πριν. Και όλα αυτά πρέπει να αλλάξουν και να εξελιχθούν για να δημιουργήσουν πραγματική ένταξη, πέρα από αντικείμενα, πράγματα, δομές και τόπους. Είναι ένα αόρατο έργο που αφορά εμάς ως προσωπικότητες και καταρρίπτει όλα τα στερεότυπα που έχουμε ως άνθρωποι και ως κοινωνία».

«Επίγνωση, αποδοχή και ενσυναίσθηση».

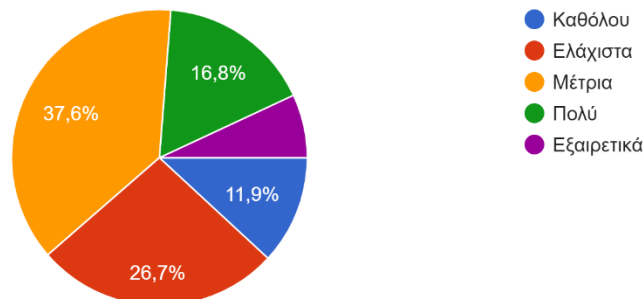
Συμπερασματικά, οι εκπαιδευτές ΕΕΚ υπογραμμίζουν τη σημασία της προώθησης της αποδοχής, της ενσυναίσθησης και της ευαισθητοποίησης για την ένταξη και την ευημερία των ατόμων με αναπηρία στις εταιρείες. Τονίζουν την ανάγκη να βλέπουν τους ΑμεΑ ως ίσους και να επικεντρώνονται στις ικανότητές τους και όχι στις αναπηρίες τους. Αυτό περιλαμβάνει τον αστιγματισμό αυτών των αναπηριών και την κατανόηση των ποικίλων προκλήσεων και εμπειριών που αντιμετωπίζουν αυτοί οι άνθρωποι, είτε έχουν σωματικές,



αισθητηριακές ή ψυχικές αναπηρίες. Οι εκπαιδευτές ΕΕΚ υποστηρίζουν επίσης τη δημιουργία χώρων που υποστηρίζουν την αυτονομία και την ένταξη, όπως χώροι διαβίωσης χωρίς αποκλεισμούς και χώροι εργασίας με προσαρμοσμένη υποστήριξη και καθοδήγηση. Επισημαίνεται επίσης η σημασία των συνεχών προγραμμάτων ευαισθητοποίησης και κατάρτισης, καθώς θα μπορούσαν να ενισχύσουν την υπομονή, την κατανόηση και την αποδοχή της διαφορετικότητας. Συνολικά, αναφέρεται ότι η πολιτισμική στροφή προς μια νοοτροπία χωρίς αποκλεισμούς είναι απαραίτητη για τη δημιουργία πραγματικής ένταξης και την προώθηση της ευημερίας.

3. Ευέλικτες συνθήκες εργασίας για άτομα με ειδικές ανάγκες

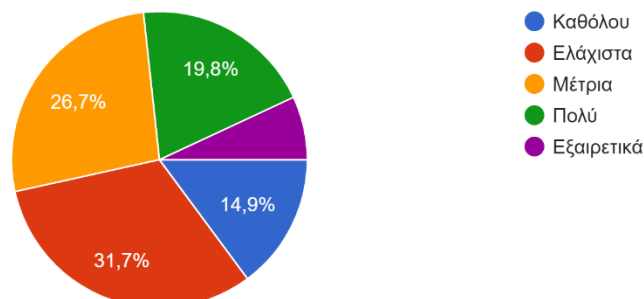
Σε ποιο βαθμό η εταιρεία σας εφαρμόζει ή είναι πιθανό να εφαρμόσει ευέλικτες συνθήκες εργασίας για άτομα με προβλήματα ακοής, όρασης κατ' οίκον εργασία/ απομακρυσμένη εργασία);
101 απαντήσεις



Σε μέτριο και ελάχιστο βαθμό (64,30%), η εταιρεία των συμμετεχόντων εφαρμόζει ή είναι πιθανό να εφαρμόσει ευέλικτους όρους εργασίας για άτομα με ειδικές ανάγκες, όπως ευέλικτα ωράρια εργασίας ή ρυθμίσεις εργασίας (π.χ. κατ' οίκον/εξ αποστάσεως εργασία).

4. Ενθάρρυνση των ατόμων με αναπηρία να υποβάλουν αίτηση για θέση εργασίας

Σε ποιο βαθμό η εταιρεία σας ενθαρρύνει ή είναι πιθανό να ενθαρρύνει άτομα με προβλήματα ακοής, όρασης ή σωματικής αναπηρίας να υποβάλουν αίτηση για θέσεις εργασίας;
101 απαντήσεις

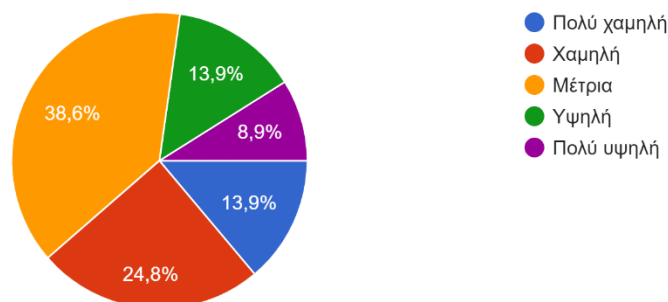




Παρατηρείται ότι τα υψηλότερα ποσοστά των ερωτηθέντων (31,70% και 26,70%) πιστεύουν ότι η εταιρεία τους είναι ελάχιστα ή μέτρια πιθανό να ενθαρρύνει άτομα με αναπηρία να υποβάλουν αίτηση για θέσεις εργασίας. Από την άλλη, ένα πολύ χαμηλό ποσοστό από αυτούς πιστεύουν ότι η εταιρεία τους ενθαρρύνει αυτές τις αιτήσεις εργασίας.

5. Σαφήνεια και ποιότητα των πληροφοριών σχετικά με την προσβασιμότητα και την προσαρμοστικότητα του χώρου εργασίας

Αξιολογήστε τη σαφήνεια και την ποιότητα των πληροφοριών που μοιράζεται η εταιρεία σας σχετικά με την προσβασιμότητα και την προσαρμ...ανάγκες ακοής, όρασης ή σωματικής αναπηρίας.
101 απαντήσεις



Το 38,60% των Ελλήνων εμπόρων λιανικής αξιολόγησαν τη σαφήνεια και την ποιότητα των πληροφοριών που μοιράζονται οι εταιρείες τους σχετικά με την προσβασιμότητα ως μέτριες και το 24,80% ως χαμηλές. Αντιθέτως, μόνο το 22,80% εξ αυτών αξιολογούν αυτές τις πτυχές ανταλλαγής πληροφοριών ως υψηλές και πολύ υψηλές.

6. Καλές πρακτικές

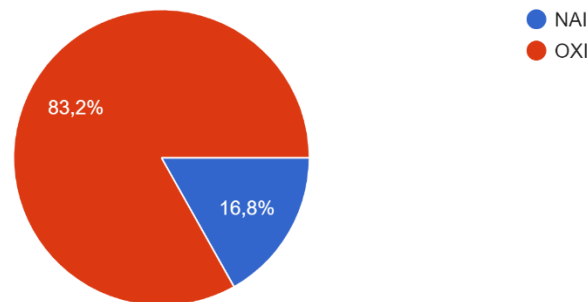
Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες δεν μοιράστηκαν συγκεκριμένες καλές πρακτικές σχετικά με την προσβασιμότητα και την προσαρμοστικότητα των ατόμων με αναπηρία που εφαρμόζονται στους χώρους εργασίας των εταιρειών τους, ωστόσο αναφέρθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις: ράμπες αναπηρικών αμαξιδίων, κατανόηση των αναγκών των ανθρώπων με αναπηρία, σεβασμός, ειδικοί διάδρομοι όπου ο πεζός/άτομο με προβλήματα ακοής προστατεύεται από οποιαδήποτε διέλευση οχημάτων/μηχανημάτων και, τέλος, υπάρχουν τουαλέτες για άτομα με κινητικά προβλήματα και υποδομές για την κινητικότητα τους.



7. Ειδική εκπαίδευση ή κατευθυντήριες γραμμές για την παροχή βοήθειας σε συναδέλφους ή πελάτες με αναπηρίες

Έχετε λάβει ειδική εκπαίδευση ή οδηγίες σχετικά με την παροχή βοήθειας σε συναδέλφους ή πελάτες με προβλήματα ακοής, όρασης ή σωματικής αναπηρίας στο χώρο εργασίας σας;

101 απαντήσεις



Όσον αφορά τη λήψη ειδικής εκπαίδευσης ή οδηγιών από τους Έλληνες λιανοπωλητές σχετικά με την παροχή βοήθειας σε συναδέλφους ή πελάτες με προβλήματα ακοής, όρασης ή σωματικής αναπηρίας εντός του χώρου εργασίας τους, η πλειοψηφία αυτών (83,20%) δήλωσε ότι δεν έλαβε καμία.

Όσον αφορά τις πληροφορίες από τους συμμετέχοντες στην έρευνα σχετικά με την εμπειρία τους στην παροχή μαθημάτων ή την ευαισθητοποίησή τους για τυχόν προγράμματα κατάρτισης που αφορούν την ένταξη σε εταιρείες λιανικής, δόθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

«Η αλήθεια είναι ότι δεν έχω εμπειρία σε συγκεκριμένα μαθήματα, ειδικά στον τομέα του λιανικού εμπορίου. Μόνο για την ένταξη των ανθρώπων γενικά σε κοινωνικό επίπεδο, για την οποία έχω διδαχθεί κάποια μαθήματα κατά τη διάρκεια των πανεπιστημιακών μου χρόνων, αλλά δεν υπήρχε συγκεκριμένο πρόγραμμα κατάρτισης. Βεβαίως, υπάρχουν μαθήματα και σεμινάρια ειδικής αγωγής ή μεταπτυχιακά μαθήματα κ.λπ. πιο συγκεκριμένα τα οποία παρέχονται».

"Δεν γνωρίζω κανένα συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης στο λιανικό εμπόριο".

«Δεν έχω καμία εμπειρία, αλλά μου ήρθε κάτι που δεν ξέρω πόσο ταιριάζει. Μόλις ολοκλήρωσα ένα είδος σεμιναρίου σε σχολείο δεύτερης ευκαιρίας, στους κρατούμενους. Φυσικά, δεν ξέρω αν περιλαμβάνονται. Αλλά δεν γνωρίζω κανένα άλλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που να αφορά την ένταξη και στις εταιρείες λιανικής».

«Δεν έχω καμία εμπειρία, το μόνο που ξέρω είναι κάποια επιδοτούμενα προγράμματα μέσω του ΟΑΕΔ που υπάρχουν για τους ΑμεΑ».

«Έχω δει πάρα πολλούς ανθρώπους με ειδικές ανάγκες στον δημόσιο τομέα, ειδικά στον δήμο. Μπορώ να σας πω ότι το 90% των ανθρώπων έχουν κάποιο είδος αναπηρίας. Εδώ, στο δήμο Λαρισαίων, υπάρχει ένα πολύ υψηλό ποσοστό ανθρώπων που έχουν τέτοιου είδους κυρίως κινητικά προβλήματα, δεν θυμάμαι να το έχω δει κάποιον με προβλήματα όρασης ή ακοής».



«Υπάρχουν προγράμματα ειδικής αγωγής, δηλαδή μεταπτυχιακά προγράμματα, τα οποία απευθύνονται σε εκπαιδευτές για να μάθουν πώς να συμπεριφέρονται με τους ΑμεΑ. Υπάρχει επίσης το Παιδαγωγικό Ειδικής Αγωγής, όπου υπάρχουν ειδικοί παιδαγωγοί. Γνωρίζω επίσης τα προγράμματα που διοργανώνει η ΔΥΠΑ σε ορισμένες επαγγελματικές σχολές που απευθύνονται αποκλειστικά σε ΑμεΑ».

"Δυστυχώς, όχι, δεν έχω καμία εμπειρία σε αυτό".

«Ναι, τα μαθήματα που παρέχονται από το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, υπάρχουν επίσης και άλλα επιδοτούμενα σεμινάρια που προσφέρονται από το Πανεπιστήμιο Αθηνών. Δεν είμαι πολύ ικανοποιημένος σχετικά με την κατάρτιση που προσφέρουν, αλλά υπάρχουν. Επίσης, υπάρχουν μεταπτυχιακά και διδακτορικά μαθήματα που βοηθούν τους ανθρώπους να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν. Δεν γνωρίζω κανένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα που να αφορά το λιανικό εμπόριο, αλλά νομίζω ότι αφού υπάρχει μια εταιρεία που το κάνει και ένα άτομο εργάζεται εκεί... Σίγουρα υπάρχει κάπου».

«Δεν γνωρίζω κανένα πρόγραμμα που να σχετίζεται με εταιρείες της ιδιωτικής επιχειρηματικότητας, οπότε δεν έχω τίποτα να σας πω επ' αυτού. Σας είπα μόνο για θεωρητική βιβλιογραφική έρευνα σε εταιρεία που συνεργάζεται με ΑμεΑ στο εξωτερικό, για την οποία δεν θυμάμαι περισσότερες λεπτομέρειες».

«Λοιπόν, τώρα όσον αφορά τα δημόσια ιδρύματα, στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη υπάρχουν δημόσια κέντρα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που έχουν τμήματα για άτομα με προβλήματα ακοής και όρασης. Είναι τα μόνα 2 στην Ελλάδα, τα οποία έχουν τεθεί σε λειτουργία τα τελευταία 2-3 χρόνια. Περιλαμβάνουν κλάδους, μερικοί από τους οποίους είναι γραμματειακού τύπου για άτομα με προβλήματα ακοής και μερικοί από τους οποίους είναι αυτόματοι τηλεφωνητές, νομίζω, για άτομα με προβλήματα όρασης. Αν το κοιτάξετε και το ακούσετε, είναι ένα πολύ, πολύ ωραίο πλαίσιο γιατί η τηλεφωνική υποστήριξη μπορεί να παρέχεται σε όλα τα άτομα με προβλήματα όρασης σαφώς, είναι κάτι που δεν απαιτεί την όραση ως εργαλείο εκπαίδευσης, λειτουργίας και επικοινωνίας, ενώ τα άτομα με προβλήματα ακοής εκπαιδεύονται στη γραμματειακή υποστήριξη, η οποία είναι ένας τύπος πληροφορικής και διοίκησης σύμφωνα με τις δυνατότητές τους, καθώς η βλάβη τους δεν προκαλεί κανένα πρόβλημα στις γραπτές και τεχνικές εργασίες και στη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών».

Υπάρχει ένα πρόγραμμα που πραγματοποιήθηκε στο Διαχρονικό Μουσείο, όπου εκπαιδεύτηκαν και απασχολήθηκαν άτομα στο φάσμα του αυτισμού και άτομα με διάφορες αναπηρίες».

Συμπερασματικά, από τις απαντήσεις που ελήφθησαν από εκπαιδευτές ΕΕΚ, υποδεικνύεται μια γενική έλλειψη εμπειρίας και ευαισθητοποίησης σχετικά με τα προγράμματα κατάρτισης που αφορούν ειδικά τη συμπερίληψη στις εταιρείες λιανικού εμπορίου. Ενώ ορισμένοι από αυτούς ανέφεραν ότι έχουν εμπειρία στην ειδική εκπαίδευση και σε προγράμματα χωρίς αποκλεισμούς για ΑμεΑ, πρόκειται για πρωτοβουλίες που επικεντρώνονται κυρίως σε ευρύτερα εκπαιδευτικά πλαίσια ή στην απασχόληση στον δημόσιο τομέα και όχι στον τομέα του λιανικού εμπορίου. Ορισμένοι από τους ερωτηθέντες επεσήμαναν επίσης ότι γνωρίζουν επιδοτούμενα προγράμματα ή μεταπτυχιακά μαθήματα που αποσκοπούν στην κατάρτιση εκπαιδευτών στην εργασία με ΑμεΑ, ωστόσο τα προγράμματα αυτά δεν φαίνεται να είναι ειδικά προσαρμοσμένα στον τομέα του λιανικού εμπορίου. Επιπλέον, αναγνωρίζονται τα υφιστάμενα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για άτομα με προβλήματα ακοής και όρασης στις πόλεις της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης, καθώς και



πρωτοβουλίες για την κατάρτιση και απασχόληση ΑμεΑ σε ορισμένα ιδρύματα. Συνολικά, υποδεικνύεται ένα κενό στη διαθεσιμότητα και την ευαισθητοποίηση των εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης για τη συμπερίληψη στο λιανικό εμπόριο από τις απαντήσεις που παρέχονται, οδηγώντας στην ανάγκη για πρωτοβουλίες προσαρμοσμένες σε αυτόν τον τομέα.

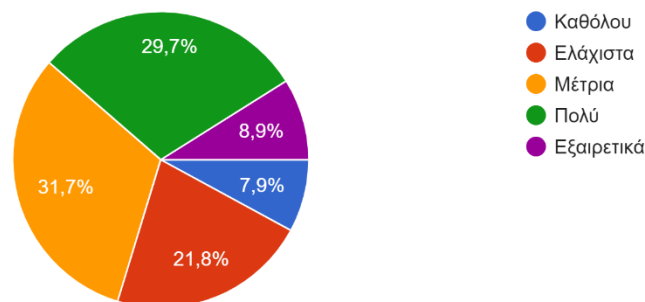
II. Δεξιότητες & συμπεριφορές

1. Σχετικά με την προώθηση της αμοιβαίας κατανόησης, της αλληλεγγύης και της υποστήριξης μεταξύ των εργαζομένων

Στην ερώτηση «Σε ποιο βαθμό η εταιρεία σας προωθεί ή είναι πιθανό να προωθήσει την αμοιβαία κατανόηση, αλληλεγγύη και υποστήριξη μεταξύ των εργαζομένων;» οι συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν ως εξής:

Σε ποιο βαθμό η εταιρεία σας προωθεί ή ενδέχεται να προωθήσει την αμοιβαία κατανόηση, την αλληλεγγύη και την υποστήριξη μεταξύ των εργαζομένων;

101 απαντήσεις



Το βασικό εύρημα είναι ότι το 31,70% δήλωσε ότι η εταιρεία τους προωθεί ή μπορεί να προωθήσει την αλληλοκατανόηση, την αλληλεγγύη και την υποστήριξη μεταξύ των εργαζομένων σε μέτριο βαθμό και το 29,70% δήλωσε ότι οι δράσεις αυτές προωθούνται πολύ, ενώ μόνο το 7,90% δήλωσε ότι η αμοιβαία κατανόηση, η αλληλεγγύη και η υποστήριξη δεν προωθούνται καθόλου στις εταιρείες τους.

Όσον αφορά τις γνώσεις των εκπαιδευτών ΕΕΚ σχετικά με τις βασικές δεξιότητες που πρέπει να αναπτυχθούν για την προώθηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία (βλ. επίσης κεφάλαιο I, ενότητα 2 ανωτέρω), υπογραμμίζουν τη σημασία της προώθησης μιας κουλτούρας αποδοχής, ενσυναίσθησης και ευαισθητοποίησης τόσο στις εταιρείες λιανικής πώλησης όσο και στο πλαίσιο της ΕΕΚ. Τονίζουν την ανάγκη να θεωρούνται τα άτομα Με αναπηρία ως άτομα με μοναδικές ικανότητες, αντί να επικεντρώνονται αποκλειστικά στις αναπηρίες τους. Αυτή η προοπτική απαιτεί τον αποστιγματισμό τυχόν αναπηριών, την κατανόηση των ποικίλων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν αυτοί οι άνθρωποι και τη δημιουργία περιβαλλόντων που υποστηρίζουν την αυτονομία και την ένταξη, όπως χώροι διαβίωσης χωρίς αποκλεισμούς και χώροι εργασίας με προσαρμοσμένη υποστήριξη και καθοδήγηση. Επιπλέον, οι Έλληνες εκπαιδευτές ΕΕΚ ανέφεραν τα συνεχή προγράμματα



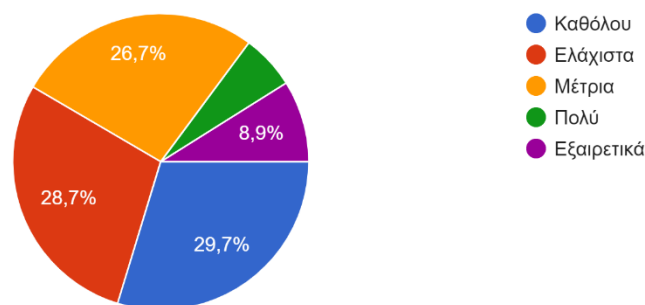
ευαισθητοποίησης και κατάρτισης ως μέσα για την ενίσχυση της υπομονής, της κατανόησης και της αποδοχής της διαφορετικότητας στους χώρους εργασίας. Τέλος, επισημαίνεται ότι η πολιτισμική στροφή προς μια νοοτροπία χωρίς αποκλεισμούς επισημαίνεται ως απαραίτητη για την επίτευξη πραγματικής ένταξης και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρία.

2. Σχετικά με την εμπιστοσύνη των δεξιοτήτων και τεχνικών επικοινωνίας για την υποβοήθηση των ατόμων με ειδικές ανάγκες

Η εμπιστοσύνη των ερωτηθέντων στις επικοινωνιακές δεξιότητές τους ή στη χρήση σχετικών τεχνικών και εργαλείων, όπως σήμανση, πληροφορίες braille ή βρόχους ακοής για να βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρία στις αλληλεπιδράσεις τους εντός του χώρου εργασίας φαίνεται ως εξής:

Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε σίγουροι για τις επικοινωνιακές σας δεξιότητες ή για τη χρήση σχετικών τεχνικών και εργαλείων (π.χ. σήμανση,...αλληλεπιδράσεις σας εντός του χώρου εργασίας;

101 απαντήσεις



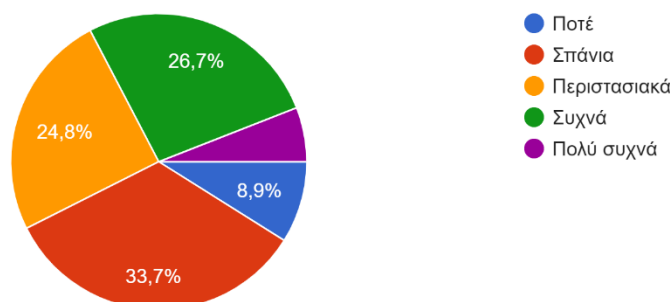
Η πλειοψηφία των Ελλήνων λιανοπωλητών (58,40%) είναι είτε ελάχιστα είτε καθόλου σίγουροι, ενώ μόνο το 14,90% από αυτούς δήλωσαν ότι είναι είτε πολύ είτε εξαιρετικά σίγουροι.

Επιπλέον, στην ανοιχτή ερώτηση σχετικά με τις συγκεκριμένες δεξιότητες και τεχνικές επικοινωνίας που τονίζονται στα εκπαιδευτικά προγράμματα για τη διασφάλιση αποτελεσματικής αλληλεπίδρασης μεταξύ εργαζομένων και πελατών, οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν συγκεκριμένες δεξιότητες και τεχνικές επικοινωνίας που εξασφαλίζουν αποτελεσματική αλληλεπίδραση μεταξύ εργαζομένων και πελατών. Ωστόσο, ορισμένοι από αυτούς τόνισαν τον σεβασμό, την επικοινωνία, την ανάπτυξη ενσυναίσθησης και την προώθηση της αλληλεπίδρασης με τους πελάτες, προκειμένου να τους κάνουν να αισθάνονται ευπρόσδεκτοι, καθώς και να καταστήσουν προτεραιότητα τους την ικανοποίηση των αναγκών τους.



3. Σχετικά με τις προληπτικές συμπεριφορές για την εξυπηρέτηση των ΑμεΑ

Πόσο συχνά έχετε παρατηρήσει λιανοπωλητές να επιδεικνύουν προληπτικές συμπεριφορές (όπως προσφορά βοήθειας, χρήση διαθέσιμων βοη...ρίας σε αυτό το περιβάλλον λιανικής πώλησης;
101 απαντήσεις

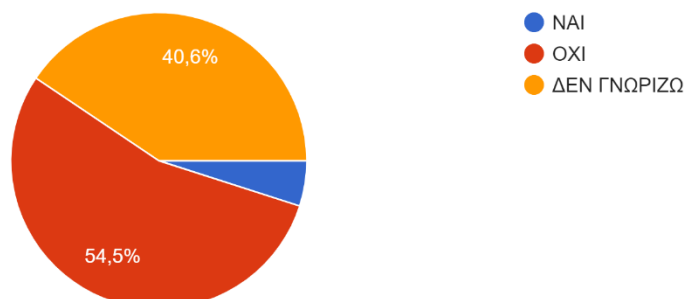


Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (33,70%) δήλωσε ότι έχει παρατηρήσει τους λιανοπωλητές να εμπλέκονται σε προληπτικές συμπεριφορές (όπως η παροχή βοήθειας, η χρήση διαθέσιμων βοηθημάτων ή η προσαρμογή μεθόδων επικοινωνίας) για την εξυπηρέτηση του ατόμων με αναπηρία σε περιβάλλοντα λιανικής.

Επιπλέον, ο σεβασμός, η κατάρτιση, οι ράμπες, οι ρυθμίσεις υποδομής για τη διευκόλυνση της καθημερινής ζωής των ΑμεΑ και η κατάρτιση του λοιπού προσωπικού θεωρούνται συγκεκριμένες στάσεις που είναι ζωτικής σημασίας για τους λιανοπωλητές προκειμένου να τους βοηθήσουν να προσαρμοστούν στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στον τομέα, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες.

4. Σχετικά με τη συμμετοχή εξωτερικών παρόχων για την υποστήριξη ατόμων με αναπηρία

Η εταιρεία σας εμπλέκει εξωτερικούς παρόχους για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία, όπως ΜΚΟ ή άλλες οργανώσεις που προτείνουν υποστήριξη σε αυτούς τους εργαζόμενους;
101 απαντήσεις



Το 54,50% των εμπόρων λιανικής απάντησε ότι οι εταιρείες τους δεν εμπλέκουν εξωτερικούς παρόχους για την υποστήριξη των ΑμεΑ, όπως ΜΚΟ ή άλλους οργανισμούς και το 40,60% δεν γνωρίζει αυτό το είδος υποστήριξης.



5. Σχετικά με την ενσωμάτωση ενός ατόμου με αναπηρία

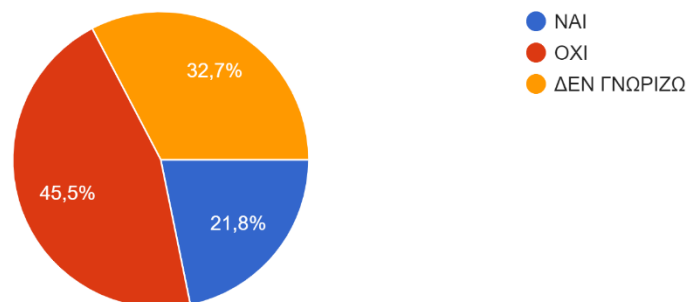
Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, ως επί το πλείστον δεν υπάρχει εμπειρία σχετικά με την επιτυχή ενσωμάτωση των ΑμεΑ στις ομάδες εργασίας τους από τις εταιρείες τους, ωστόσο, ένας από τους ερωτηθέντες ανέφερε ότι τα γραφεία της εταιρείας του δημιουργήθηκαν κατά τρόπο που επιτρέπει την ένταξη ατόμων με σωματικές αναπηρίες. Αυτό υποδηλώνει ότι υπάρχει έλλειψη εταιρικών εγκαταστάσεων που είναι κατάλληλες για την εργασία των ΑμεΑ, ενώ το ποσοστό των εταιρειών που είναι σε θέση να ενσωματώσουν αυτά τα άτομα είναι χαμηλό.

6. Σχετικά με τη διαδικασία πρόσληψης

Οι απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση «Στη διαδικασία πρόσληψης για θέσεις λιανικής, συμπεριλαμβάνετε ή είναι πιθανό να συμπεριλάβετε ειδικές αξιολογήσεις για τη μέτρηση της προσαρμοστικότητας των υποψηφίων με αναπηρία στο χειρισμό ποικίλων καθηκόντων και αλληλεπιδράσεων με τους πελάτες;» είναι οι εξής:

Στη διαδικασία πρόσληψής σας για θέσεις λιανικού εμπορίου, περιλαμβάνετε ή είναι πιθανό να συμπεριλάβετε ειδικές αξιολογήσεις για τη μέτρ...ασιών και στην αλληλεπίδραση με τους πελάτες;

101 απαντήσεις

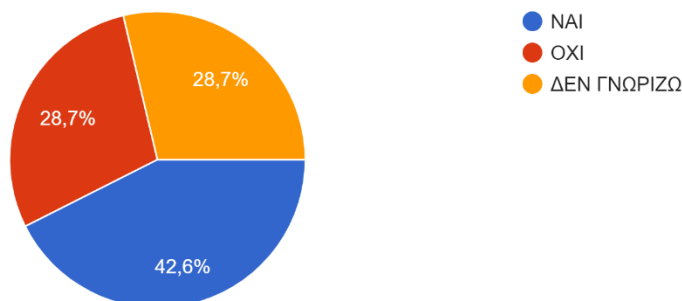


Η πλειοψηφία είτε αρνήθηκε την ύπαρξη αυτών των μέτρων αξιολόγησης (45,50%) είτε δεν τα γνώριζε (32,70%).

Επιπλέον, στην ερώτηση «Έχετε, ή πιστεύετε ότι η εταιρεία σας θα έπρεπε να έχει, προκαθορισμένα κριτήρια για την αξιολόγηση της ικανότητας των υποψηφίων με αναπηρία να συνεργάζονται και να εργάζονται αποτελεσματικά σε μια ομάδα;» δόθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις:



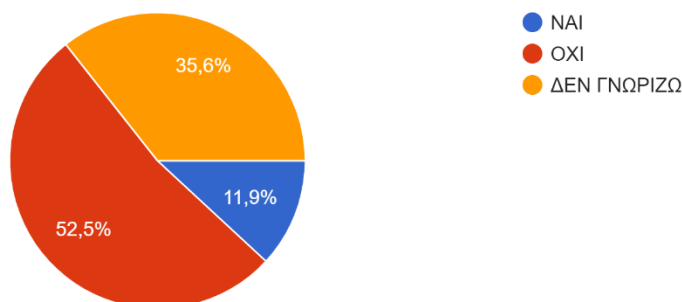
Διαθέτετε ή πιστεύετε ότι η εταιρεία σας θα έπρεπε να διαθέτει προκαθορισμένα κριτήρια για την αξιολόγηση της ικανότητας των υποψηφίων με... να εργάζονται αποτελεσματικά σε μια ομάδα;
101 απαντήσεις



Ως αποτέλεσμα, συμπεραίνεται ότι η πλειοψηφία των εμπόρων λιανικής (42,60%) πιστεύει ότι θα πρέπει να υπάρχουν προκαθορισμένα κριτήρια με τα οποία θα αξιολογείται η ικανότητα των υποψηφίων με αναπηρία να συνεργάζονται και να εργάζονται αποτελεσματικά σε μια ομάδα.

Τέλος, στην ερώτηση «Υπάρχει δομημένη αξιολόγηση στη διαδικασία πρόσληψής σας για την αξιολόγηση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των υποψηφίων με αναπηρία;» δόθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

Υπάρχει δομημένη αξιολόγηση στη διαδικασία πρόσληψής σας για την αξιολόγηση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των υποψηφίων με αναπηρία;
101 απαντήσεις



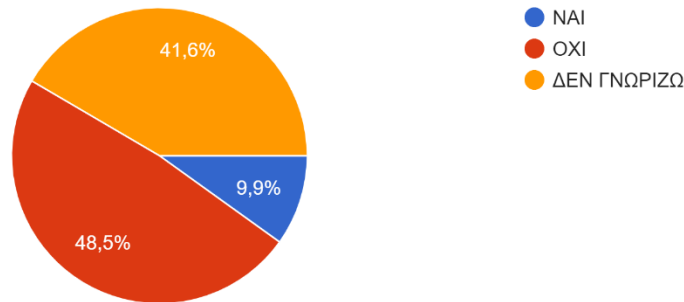
Αναφέρεται ότι οι Έλληνες λιανέμποροι είτε πιστεύουν ότι δεν υπάρχει δομημένη αξιολόγηση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων των υποψηφίων με αναπηρία στο πλαίσιο της διαδικασίας πρόσληψης (52,50%) είτε αγνοούν εάν υπάρχει.



III. Εργασιακή εμπειρία

1. Διαδικασία πρόσληψης

Υπάρχει προτίμηση στη διαδικασία πρόσληψης της εταιρείας σας σε υποψηφίους με αναπηρία που έχουν προϋπηρεσία στην εξυπηρέτηση πελατών, ιδίως στον κλάδο του λιανικού εμπορίου;
101 απαντήσεις



Το 41,60% των ερωτηθέντων δεν γνωρίζει αν υπάρχει προτίμηση στη διαδικασία πρόσληψης της εταιρείας τους για υποψηφίους με αναπηρία που έχουν εμπειρία στην εξυπηρέτηση πελατών, ειδικά στον τομέα του λιανικού εμπορίου, ενώ ένα εντυπωσιακά χαμηλό ποσοστό (9,90%) πιστεύει ότι η διαδικασία πρόσληψης των εταιρειών τους ευνοεί αυτούς τους υποψηφίους.

Όσον αφορά τις πληροφορίες από τους συμμετέχοντες στην έρευνα σχετικά με τις προσαρμογές που θα μπορούσαν να γίνουν για τη διευκόλυνση της διαδικασίας πρόσληψης ατόμων με αναπηρία, δόθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

«Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας συνέντευξης, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι περιορισμοί που αντιμετωπίζουν αυτά τα άτομα, ιδίως όσον αφορά την πρόσβαση».

«Πρώτα απ' όλα, πρέπει να αποσαφηνιστεί η θέση εργασίας και να διευκρινιστούν οι απαιτήσεις κάθε εργοδότη. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα ο χώρος εργασίας είναι πολύ περιοριστικός για ένα άτομο με αναπηρία, οπότε φυσικά ο αριθμός των θέσεων εργασίας είναι περιορισμένος. Για παράδειγμα, 9 στις 10 θέσεις σε μια εταιρεία είναι για νευροτυπικά άτομα, οπότε η νούμερο ένα προσαρμογή θα ήταν η αλλαγή του τρόπου σκέψης μέσω της ευαισθητοποίησης. Αν έχω μπροστά μου 10 βιογραφικά και κάνει αίτηση ένα άτομο με αναπηρία, τότε σίγουρα θα πρέπει να του δώσω μια ευκαιρία τουλάχιστον στη συνέντευξη, ώστε να κατανοήσω τον τρόπο σκέψης του και να δω αν είναι κατάλληλος για αυτή τη θέση. Οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνονται πρώτα και στη συνέχεια όλοι οι άλλοι στον χώρο εργασίας, ώστε όλοι να αισθάνονται άνετα. Αυτό που θα μπορούσε επίσης να γίνει είναι οι δήμοι και οι κοινότητες να οργανώσουν ενημερωτικά δρώμενα, π.χ. θα μπορούσαν να υπάρξουν εκδηλώσεις στην πόλη που αφορούν τις διάφορες μορφές αναπηρίας, έτσι ώστε οι άνθρωποι να έρχονται αντιμέτωποι με τα ζητήματα γύρω τους. Συμβαίνει σε άλλες χώρες και τα παιδιά ενημερώνονται από νωρίς για την έννοια της ένταξης στην εκπαίδευση. Επίσης, σε άλλες χώρες δεν υπάρχουν ειδικά σχολεία, επομένως ένα άτομο με αναπηρία έχει το δικαίωμα να φοιτήσει σε όποιο σχολείο επιθυμεί».



«Νομίζω ότι όλες αυτές οι διαδικασίες πρόσληψης θα πρέπει να γίνουν καλύτερα κατανοητές στην ουσία τους. Προτείνω να υπάρξουν κάποια κίνητρα για τους επαγγελματίες να προσλάβουν ΑμεΑ, για παράδειγμα, θα πρέπει να υπάρξουν κάποιες επιδοτήσεις σε εξοπλισμό και σε κάποια μηχανήματα».

«Ναι, διότι, αυτή τη στιγμή, η ενασχόληση με την απασχόληση των ΑμεΑ γίνεται μόνο στον δημόσιο τομέα, σε κρατικό επίπεδο. Έτσι, πριν οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα πάρουν κάποια κίνητρα, ίσως θα πρέπει να υπάρχουν κάποια προγράμματα που θα είναι το κίνητρο για να προσλάβουν αυτούς τους ανθρώπους. Ναι, θα πρέπει να υπάρχει συμπερίληψη στον χώρο εργασίας, επειδή υπάρχουν περιπτώσεις όπου αυτοί οι άνθρωποι δεν μπορούν πραγματικά να εργαστούν. Αλλά υπάρχει επίσης ένα μεγάλο ποσοστό αυτών των ατόμων που μπορούν πραγματικά να αποδώσουν και να ενσωματωθούν στην κοινωνία, επειδή η εργασία σχετίζεται με την ένταξη στην κοινωνία, ανεξάρτητα από το πόσο δεν θέλουμε να το παραδεχτούμε. Είναι ένα μεγάλο μέρος του. Θα πρέπει λοιπόν να υπάρχουν εκπαιδευτικά προγράμματα προκειμένου να αποκτήσουν δεξιότητες και ικανότητες και να ενταχθούν στον εργασιακό χώρο».

«Το άτομο που πρόκειται να προσληφθεί θα πρέπει επίσης να γνωρίζει ποιο είναι το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο πρόκειται να εργαστεί. Επίσης, οι ίδιοι οι εργοδότες πρέπει να γνωρίζουν ποιες είναι οι δεξιότητες του ατόμου με αναπηρία».

"Ίσως θα μπορούσε να υπάρξει ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα από κάποια υπηρεσία που θα φρόντιζε να υπάρχουν θέσεις και για αυτούς τους ανθρώπους".

«Πιστεύω ότι είναι σημαντικό να υπάρχουν εναλλακτικές μορφές επικοινωνίας κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων και να προσαρμοστούν οι διαδικασίες εξέτασης ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των υποψηφίων με αναπηρία».

«Νομίζω ότι το προσωπικό που πρόκειται να ασχοληθεί με τους ΑμεΑ θα πρέπει να είναι πολύ καλά εκπαιδευμένο. Αυτό δεν συμβαίνει πάντα. Προσπαθώ να σκεφτώ περιπτώσεις, π.χ. στον δημόσιο τομέα. Είναι αλήθεια ότι εάν είστε άτομο με αναπηρία έχετε επιπλέον 25% πιθανότητα πρόσληψης, αλλά και πάλι, ορισμένες ομάδες αναπηρίας αποκλείονται επειδή υπάρχει έλλειψη υποδομών. Αλλά και πάλι, στον ιδιωτικό τομέα, είναι διαφορετικά...»

«Νομίζω ότι υπάρχει ένα ποσοστό προσλήψεων στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, καθώς προσλαμβάνουν άτομα που έχουν κάρτες ανεργίας. Τώρα, νομίζω ότι σταδιακά στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στη χώρα μας συμπεριλαμβάνονται τους ΑμεΑ, πράγμα που σημαίνει ότι ένα ποσοστό κάθε εταιρείας θα δικαιούται να προσλαμβάνει άτομα με αναπηρία και με την πάροδο των ετών, νομίζω ότι θα ενισχυθεί και θα ενσωματωθούν πλήρως. Έτσι, στην ουσία, είναι πραγματική ένταξη όταν μιλάμε για εμπόριο, λιανικό εμπόριο και γενική επαγγελματική κατάρτιση».

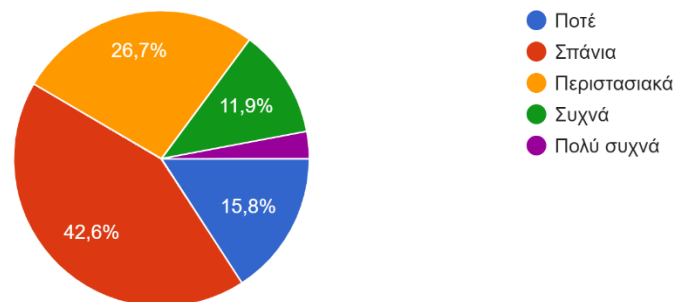
«Θα έλεγα ξανά ότι η είναι σημαντική η ενημέρωση τόσο των επιχειρήσεων όσο και των υπευθύνων προσλήψεων και του προσωπικού ότι τα άτομα με προβλήματα όρασης ή οποιαδήποτε άλλη αναπηρία μπορούν να εργαστούν και να ανταπεξέλθουν σε πολλές συνθήκες με τον κατάλληλο εξοπλισμό. Θα μπορούσαν να υπάρξουν συγκεκριμένα προγράμματα, για παράδειγμα από τις υπηρεσίες απασχόλησης, τα οποία αναλαμβάνουν ακριβώς την προώθηση της πρόσληψης αυτών των ανθρώπων. Νομίζω ότι δεν υπάρχει ακόμη κανένα πλαίσιο στον ιδιωτικό τομέα και εξαρτάται από τον εργοδότη. Αλλά πιστεύω επίσης ότι, κάποια στιγμή, θα εφαρμοστεί και εκεί με βάση το τι γίνεται και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Είναι κάτι για το μέλλον».



Συμπερασματικά, οι απαντήσεις που ελήφθησαν από εκπαιδευτές ΕΕΚ κατέδειξαν την ανάγκη για πιο περιεκτικές πρακτικές πρόσληψης και χώρους εργασίας για τους ΑμεΑ. Έγιναν διάφορες προτάσεις, όπως η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και του προσωπικού, η προσαρμογή των διαδικασιών συνέντευξης και δοκιμών για την κάλυψη διαφορετικών αναγκών και η παροχή προγραμμάτων κατάρτισης για τη βελτίωση των δεξιοτήτων και της απασχόλησης. Κίνητρα όπως επιδοτήσεις και χρηματοδότηση για εξοπλισμό αναφέρθηκαν επίσης ως μέσα ενθάρρυνσης των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα για να προσλαμβάνουν ΑμεΑ. Συνολικά, οι εκπαιδευτές ΕΕΚ τονίζουν τη σημασία της προώθησης της ένταξης μέσω της καλύτερης κατανόησης, επικοινωνίας και προετοιμασίας τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους υποψηφίους με αναπηρία. Επιπλέον, τονίστηκε ότι θα πρέπει να υλοποιηθούν ειδικά προγράμματα για την υποστήριξη αυτών των πρακτικών πρόσληψης, ενδεχομένως σύμφωνα με επιτυχημένες προσεγγίσεις από άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

2. Δραστηριότητες για την προώθηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας

Πόσο συχνά ο οργανισμός σας διεξάγει ή είναι πιθανό να διεξάγει δραστηριότητες για την προώθηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης...η πελατών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου;
101 απαντήσεις



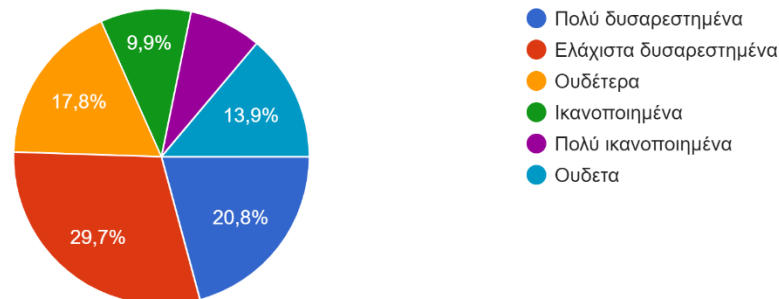
Συνολικά, το 58,40% των Ελλήνων λιανοπωλητών παραδέχτηκαν ότι οι εταιρείες τους ποτέ ή σπάνια υλοποίησαν δραστηριότητες για την προώθηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας, εστιάζοντας ειδικά στους ρόλους εξυπηρέτησης πελατών στον τομέα του λιανικού εμπορίου.



3. Ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης

Πόσο ικανοποιημένα είναι ή ενδέχεται να είναι τα άτομα με αναπηρία από τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που παρέχετε;

101 απαντήσεις

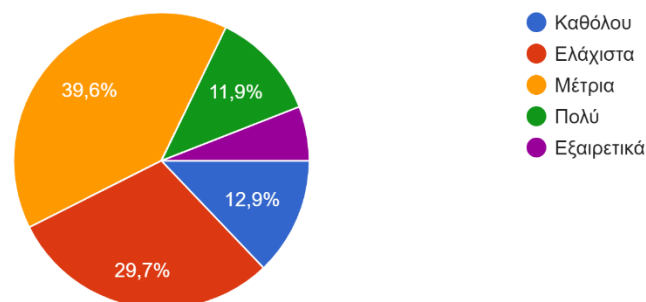


Συνολικά, μόνο το 17,80% των Ελλήνων εμπόρων λιανικής πιστεύουν ότι οι άνθρωποι με αναπηρίες είναι ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι από τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που παρέχουν οι εταιρείες τους, ποσοστό εντυπωσιακά μικρό.

4. Ευθυγράμμιση της εργασίας των ατόμων με αναπηρία με το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τους υπόβαθρο

Πόσο ευθυγραμμισμένη είναι ή είναι πιθανό να είναι η εργασία των ατόμων με αναπηρία με το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τους υπόβαθρο;

101 απαντήσεις

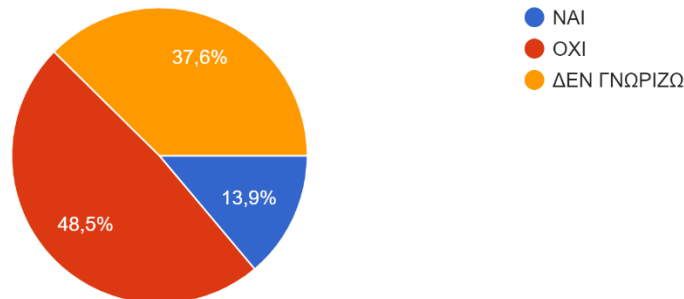


Το 39,60% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι το έργο των ΑμεΑ ευθυγραμμίζεται μετρίως με το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τους υπόβαθρο, ενώ συνολικά το 42,60% αυτών δηλώνει ότι η εργασία τους είναι ελάχιστα ή καθόλου σύμφωνη με το υπόβαθρό τους.

Επιπλέον, το 48,50% των ερωτηθέντων παραδέχθηκε ότι ο οργανισμός τους δεν παρέχει επαρκείς πόρους και υποστήριξη για τη βελτίωση της εργασιακής εμπειρίας των ΑμεΑ, ιδιαίτερα όσων έχουν υπόβαθρο στην εξυπηρέτηση πελατών στον τομέα του λιανικού εμπορίου, ενώ μόνο ένα εντυπωσιακά χαμηλό ποσοστό 13,90% πιστεύει ότι ο οργανισμός τους βελτιώνει την εργασιακή εμπειρία των ΑμεΑ, όπως φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα.



Παρέχει ο οργανισμός σας επαρκείς πόρους και υποστήριξη για τη βελτίωση της εργασιακής εμπειρίας των ατόμων με αναπηρία, ιδίως εκείνων...ση πελατών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου;
101 απαντήσεις



5. Μέτρα ή βελτιώσεις για τη βελτίωση της συνολικής εργασιακής εμπειρίας των ατόμων με αναπηρία

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες ανέφεραν ότι εννοείται πως ένα άτομο με αναπηρία θα πρέπει να προσληφθεί ενώ όλοι οι άλλοι θα πρέπει να ενημερωθούν και να εκπαιδευτούν κατάλληλα.

6. Προώθηση της διαφορετικότητας και της ένταξης στον χώρο εργασίας

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι η εργασιακή εμπειρία των ΑμεΑ θα αποτελέσει πρότυπο και κίνητρο για άλλους που δεν στερούνται ικανοτήτων.

7. Θετικές ή αρνητικές εμπειρίες που σχετίζονται με την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες πιστεύουν ότι δεν υπάρχει κατάλληλη εκπαίδευση ή κατάρτιση για τους ανθρώπους προκειμένου να αποδεχθούν ότι οι ΑμεΑ είναι σε θέση να εκτελέσουν την εργασία τους. Ανέφεραν επίσης έλλειψη ενσυναίσθησης.

Όσον αφορά την ανταλλαγή εμπειριών και προκλήσεων που σχετίζονται με την ενσωμάτωση των ΑμεΑ, ιδίως εκείνων με εξειδίκευση στην εξυπηρέτηση πελατών στο λιανικό εμπόριο ή σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, ελήφθησαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

«Στις πωλήσεις, ναι, αλλά και γενικά, καθώς μερικοί από τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι στον παιδικό σταθμό έχουν κινητικά προβλήματα και ξέρω ότι, για παράδειγμα, ακόμη και να θέλουν να πάνε για ψώνια μπορεί να ακούσουν ένα σχόλιο. Ωστόσο, έχω ακούσει και πολλές θετικές εμπειρίες, δηλαδή ότι οι άνθρωποι τους βοηθούν και προσπαθούν να είναι εκεί για αυτούς».

«Σε ένα ιδιωτικό γραφείο όπου εργαζόμουν, υπήρχε ένας ψυχολόγος που είχε κάποιο είδος συνδρόμου στα άκρα του, ήταν υπανάπτυκτα. Αυτό δεν τον αποθάρρυνε από το να εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα, αλλά επικράτησαν περισσότερο οι σπουδές του και το πόσο καλά ενημερωμένος ήταν στον τομέα του, παρά η εικόνα του. Φυσικά, αυτό έφερε τον εργοδότη



σε δύσκολη θέση σε κάποιο σημείο, επειδή ορισμένοι γονείς παραπονέθηκαν ότι τα παιδιά τους όταν έβλεπαν κάτι διαφορετικό είτε θα το μιμούνταν είτε θα το φοβόντουσαν. Ωστόσο, ο εργοδότης, ως σωστός επαγγελματίας, επέλεξε να κρατήσει τον συνάδελφο και εξήγησε με πολύ ωραίο τρόπο στους γονείς ότι δεν υπήρχε θέμα. Έτσι, το δέχτηκαν στην πορεία».

«Μπορώ να πω ότι μια αρνητική εμπειρία είναι η έλλειψη ραμπών προσβασιμότητας σε πάρα πολλά σημεία, αλλά έχω βιώσει επίσης την έλλειψη ειδικών ανελκυστήρων για άτομα με ειδικές ανάγκες σε μια πανεπιστημιακή σχολή, κάτι που δεν μου άρεσε καθόλου».

«Θα αναφέρω ως παράδειγμα την τράπεζα όπου πήγα και εξυπηρετήθηκα από άτομο με σωματική αναπηρία. Είμαι πολύ, πολύ ικανοποιημένος γιατί έπρεπε να κάνω τις πληρωμές μου κάθε μήνα και δεν είχα υπολογιστή, αλλά αυτό το άτομο ήξερε πώς να χρησιμοποιήσει έναν υπολογιστή, έκανε τις πληρωμές, πράγματα που εγώ έκανα μετά από 5 χρόνια. Το αρνητικό ήταν το γεγονός ότι οι άλλοι δεν προτιμούσαν να εξυπηρετούνται από αυτόν και πήγαιναν σε άλλα ταμεία. Νομίζω ότι άλλοι ταμίες έκαναν λάθη και εκείνος όχι».

«Μπορώ να μιλήσω μόνο για δυσκολίες, με την έννοια ότι βρέθηκα σε δύσκολη θέση επειδή δεν μπορούσα να ανταποκριθώ στις ανάγκες ανθρώπων που είχαν τέτοιου είδους προβλήματα».

"Καθώς δεν έχω εργαστεί στον τομέα του λιανικού εμπορίου, δεν μπορώ να δώσω ένα συγκεκριμένο παράδειγμα για αυτό".

«Έχουμε ήδη μιλήσει για τον συνάδελφο για τον οποίο υπήρχε ανησυχία από την πλευρά των πελατών. Έτσι ήταν μια αρνητική εμπειρία. Μπορώ να αναφέρω ένα θετικό προσωπικό παράδειγμα. Φορούσα το κολάρο μου και όπως ήταν λογικό οι άνθρωποι δε γνώριζαν τι μπορεί να είχα, οπότε όλοι γύριζαν και μου έλεγαν να μην σκύψω. Και επέμεναν. Τώρα, δεν είχα πολλές δύσκολες εμπειρίες. Εντάξει, πλέον οι άνθρωποι δεν συμπεριφέρονται άσχημα, ο κόσμος έχει εξελιχθεί. Τώρα βλέπεις κάποιον με αναπηρία και κάνεις στην άκρη και τον αφήνεις να περάσει. Υπήρχε βέβαια και ένα περιστατικό που μου συνέβη στη Λάρισα σε ένα αστικό λεωφορείο, έγκυος στον ένατο μήνα, αντιμετωπίζοντας κινητική δυσκολία. Προφανώς, κανείς δεν έκανε στην άκρη για να μου επιτρέψει να περάσω πρώτος ή να παραδώσει τη θέση του. Αντ' αυτού, ακόμη και ο οδηγός του λεωφορείου με επέπληξε επειδή μπήκα από τη μεσαία πόρτα».

«Λοιπόν, κάτι σκέφτηκα. Πριν λίγες μέρες σε ένα χωριό της Λάρισας, όταν πήγα να βάλω βενζίνη στο αυτοκίνητο. Ο άνθρωπος που με εξυπηρετούσε είχε κάποιο είδος σωματικής αναπηρίας. Ήταν δυσκίνητος και δεν μπορούσε να περπατήσει καλά ενώ υπήρχαν 4 από εμάς που περιμέναμε να βάλουμε λάδι στο αυτοκίνητο. Την ίδια στιγμή μέχρι που κατέβηκε αυτός ο άνθρωπος επειδή έλειπε ο υπάλληλός του, οι πελάτες τα πήγαιναν καλά μεταξύ τους και κάποιος πήρε τον εύκαμπτο σωλήνα καυσίμων, ένας άλλος πήρε τις αποδείξεις κ.λπ. Είχαν φέρει όλα τα αυτοκίνητα και ήταν τέλειο αυτό που συνέβη. Συνεργαστήκαμε, αλλά δεν τον φέραμε σε δύσκολη θέση, κάτι που θα γινόταν πριν από 10 χρόνια π.χ. τι κάνει τώρα, γιατί αργεί τόσο πολύ; Επειδή βιάζομαι. Κάποιος πήρε την πρωτοβουλία και όλοι αυθόρμητα κάναμε μια προσπάθεια να βοηθήσουμε αυτόν τον άνθρωπο που αντιμετώπιζε κινητική αναπηρία. Απλά του δώσαμε τα χρήματα. Και νομίζω ότι αυτό είναι ένα τεράστιο βήμα που μου επέτρεψε να πω ότι κάτι αλλάζει. Αυτό συνέβη σε ένα μικρό χωριό της Ελασσόνας. Στην πραγματικότητα, ήταν μια πολύ ωραία εμπειρία και νομίζω ότι τα πηγαίναμε εύκολα μεταξύ μας, παρόλο που δεν γνωρίζαμε ο ένας τον άλλον, καθώς απλά περνούσαμε. Πρόκειται για το εμπόριο γενικά. Τώρα με την έκφραση που σας είπα με τους συναδέλφους με τους οποίους συνεργάστηκα και η αλήθεια είναι ότι ξοδέψαμε πολύ χρόνο μέχρι να το



καταλάβουμε. Δεν ενημερωθήκαμε από κανέναν. Δεν ξέρω αν κάποιος έπρεπε να μας ενημερώσει από την ανώτερη διοίκηση, μιλάμε για 12 χρόνια πριν. Στην πορεία, το είδαμε και διαχειριστήκαμε την κατάσταση, αλλά στην αρχή ναι ήταν λίγο πρωτόγνωρο. Δεν ξέραμε πώς να αντιδράσουμε».

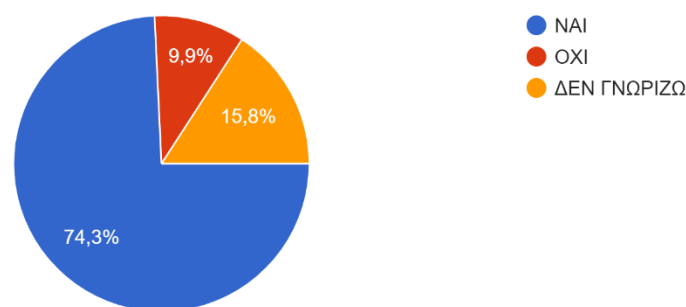
"Θα μπορούσα να πω ότι επειδή αυτοί οι άνθρωποι είναι πολύ πρόθυμοι να εργαστούν ώστε να αισθάνονται χρήσιμοι και όχι στο περιθώριο, νομίζω ότι θα μπορούσαν να δώσουν τις γνώσεις τους και να βοηθήσουν τους πελάτες εξαιρετικά καλά χωρίς κανένα πρόβλημα. Για παράδειγμα, θα ήταν πολύ καλοί σε συγκεκριμένα έργα. Βεβαίως, θα πρέπει να υπάρχει υπομονή όπου χρειάζεται, κατανόηση και σεβασμός από αυτούς που εξυπηρετούνται ή μπορούν να επικεντρωθούν σε συγκεκριμένες διαδικασίες π.χ. διαλογή ειδών ως πούμε σε σούπερ μάρκετ κ.λπ.».

Συμπερασματικά, οι απαντήσεις που ελήφθησαν από τους εκπαιδευτές ΕΕΚ αποκαλύπτουν μια μικτή προοπτική για την ενσωμάτωση των ΑμεΑ στους χώρους εργασίας, ιδίως σε περιβάλλοντα εξυπηρέτησης πελατών και λιανικής. Από τη θετική πλευρά, αναγνωρίζεται ότι τα ΑμεΑ προσφέρουν πολύτιμες δεξιότητες και γνώσεις στους ρόλους τους, καθώς και περιπτώσεις κοινοτικής συνεργασίας και στέγασης για την παροχή βοήθειας σε άτομα με σωματικές αναπηρίες. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις, όπως η έλλειψη υποδομών προσβασιμότητας, ο δισταγμός ορισμένων πελατών να συνεργαστούν με υπαλλήλους με αναπηρίες και η ανεπαρκής αρχική κατάρτιση ή καθοδήγηση για τους συναδέλφους ώστε να προσαρμοστούν στην εργασία μαζί με συναδέλφους με αναπηρία. Παρά τις προκλήσεις αυτές, οι εμπειρίες που μοιράστηκαν υποδηλώνουν μια γενική τάση για μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και αποδοχή, καθώς και την επιθυμία υποστήριξης των ΑμεΑ στις εργασιακές τους δραστηριότητες.

8. Εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα για ομάδες λιανικού εμπορίου σχετικά με την υποστήριξη των ανθρώπων με αναπηρία

Πιστεύετε ότι η παροχή εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης σε ομάδες λιανικής πώλησης για την υποστήριξη ατόμων με αναπηρία ...ι υποστήριξης της εργασιακής τους εμπειρίας;

101 απαντήσεις



Το 74,30% των Ελλήνων εμπόρων πιστεύει ότι η παροχή εξειδικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε ομάδες εμπόρων για την υποστήριξη των ΑμεΑ μπορεί να αποτελέσει



έναν αποτελεσματικό τρόπο προώθησης και υποστήριξης της εργασιακής τους εμπειρίας, ενώ μόνο το 9,90% διαφωνεί με αυτό.

Αυτές οι γνώσεις μπορούν να εμπλουτιστούν από τις απόψεις των εκπαιδευτών ΕΕΚ που ερωτήθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας, οι οποίοι μοιράστηκαν τις θετικές ή αρνητικές εμπειρίες τους κατά τη διάρκεια της πορείας τους, οι οποίες αύξησαν τη συμμετοχή και την ένταξη των ΑμεΑ στις εργασιακές τους δραστηριότητες. Στην αντίστοιχη ερώτηση δόθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

«Η αλήθεια είναι ότι δεν έχω καμία εμπειρία. Δεν μπορώ να σκεφτώ τίποτα αυτή τη στιγμή. Θυμάμαι τώρα κυρίως το τεχνικό κολέγιο όπου σπούδασα όταν είχαμε κάποια μαθήματα όπως η κηπουρική. Η ανησυχία μου εδώ σχετίζεται με τον εργοδότη που θα προσλάμβανε αυτούς τους ανθρώπους, καθώς το γεγονός ότι μαθαίνουν δεν σημαίνει ότι όλοι θα επιλεγούν για να κάνουν δουλειά αργότερα, και αυτό είναι το πρόβλημα, ενώ υπήρχε ένταξη στην εκπαίδευση. Στα σχολεία ειδικής αγωγής, οι μαθητές μένουν μέχρι την ηλικία των 25 ετών, αλλά πολλοί από αυτούς, παρά το γεγονός ότι βγήκαν από εκεί με πτυχίο, δεν επιλέχθηκαν για δουλειά. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η παροχή πληροφοριών πρέπει να ξεκινά από τον εργοδότη. Πού πρέπει λοιπόν αυτοί οι άνθρωποι που βγαίνουν από εκεί και μαθαίνουν να πάνε για δουλειά; Για παράδειγμα, θα πάνε σε ανθοπωλεία. Επομένως, πρέπει να ενημερωθούν προκειμένου η συμπερίληψη να ξεκινήσει από εκεί. Δεν υπάρχει καμία φροντίδα, δεν υπάρχει πληροφόρηση, δεν υπάρχει επίγνωση. Δυστυχώς, πρέπει να ξεκινήσει πιο πίσω, γιατί αυτοί οι άνθρωποι παίρνουν πτυχίο για κάτι».

"Τώρα δεν μπορώ να σκεφτώ καμία εμπειρία που να προέρχεται συγκεκριμένα από ένα μάθημα ή δραστηριότητα που σχετίζεται με την εργασία. Αυτό που μπορώ να σκεφτώ από την άποψη της εκπαίδευσης είναι από όταν ήμουν φοιτητής. Υπήρχε μια τάξη που πραγματοποιήθηκε σε ένα δωμάτιο, το οποίο ήταν σε ένα υπόγειο και το πανεπιστήμιο δεν παρείχε τρόπο πρόσβασης σε αυτό το δωμάτιο για άτομα με σωματικές αναπηρίες ή ασανσέρ για να φτάσουν εκεί. Στην πραγματικότητα, υπήρχε, αλλά μπορεί να ήταν εκτός λειτουργίας κατά καιρούς. Ή δεν υπήρχε χώρος για ένα άτομο με αναπηρικό καροτσάκι να σταθεί λόγω του τρόπου κατασκευής του αμφιθεάτρου και των καθισμάτων επειδή είναι ένα παλιό κτίριο. Έτσι ήταν πολύ δύσκολο και αυτό το άτομο θα χρειαζόταν σίγουρα ένα άλλο για βοήθεια, ένα συνοδευτικό άτομο επειδή δεν μπορούσε να έχει πρόσβαση σε αυτό μόνος του. Έγινε αίτημα και συζητήθηκε με τους αρμόδιους και τον εκπαιδευτή του συγκεκριμένου μαθήματος και η τάξη άλλαξε. Έχω ακούσει ότι συνέβη και το αντίθετο, δηλαδή, ακόμη και μετά από αίτημα να μην αλλάξει η τάξη του τμήματος και επίσης δεν υπήρχε διαδικτυακό μάθημα. Ως εκ τούτου, ήταν πολύ πολύ δύσκολο, ουσιαστικά αδύνατο για αυτό το άτομο να συμμετάσχει και να παρακολουθήσει αυτό το συγκεκριμένο μάθημα. Έγινε επίσης πριν από 5 χρόνια και δεν ξέρω τι είναι αλήθεια τώρα. Αλλά αυτή είναι μια δύσκολη εμπειρία που ήρθε στο μυαλό μου σε επίπεδο εκπαίδευσης και έκανε τον αποκλεισμό αυτών των ανθρώπων από την εκπαίδευση να φαίνεται πολύ απλός».

«Κάποτε ήμουν συντονιστής για μια ένωση ατόμων με αυτισμό, όπου πολλοί άνθρωποι πήραν συνέντευξη, οπότε έπρεπε να αξιολογήσω σωστά ποιος θα μπορούσε να είναι συνοδός τροχόσπιτων για να υποστηρίξει τους ΑμεΑ. Μεταξύ αυτών των ανθρώπων ήταν ένα κορίτσι που είχε σοβαρά προβλήματα ακοής και ένα παιδί με προβλήματα όρασης. Δεν ήμουν μόνος στη συνέντευξη, αλλά λαμβάνοντας υπόψη ότι το κάμπινγκ έχει πάρα πολλές ελλείψεις, έπρεπε να λάβω υπόψη την ασφάλεια τόσο του κατασκηνωτή όσο και του συνοδού. Έτσι, προς μεγάλη μου λύπη και απογοήτευση, απέκλεισα αυτά τα 2 άτομα πρώτα όχι επειδή μπορώ να πω ότι αυτοί οι άνθρωποι δεν μπορούσαν να αντεπεξέλθουν 100%,



αλλά επειδή συγκρατήθηκα από φόβο καθώς έπρεπε να σκεφτώ ότι θα έπρεπε να προσέχω 2 επιπλέον άτομα ενώ χρειαζόμουν βοήθεια. Αλλά αν με ρωτάτε σήμερα, το μετανιώνω. Λυπάμαι που δεν έδωσα σε ένα άτομο που είχε μεγάλη ανάγκη την ευκαιρία να συνεισφέρει, να βοηθήσει και να αναπτύξει το έργο του ως μαθητές ειδικής αγωγής.

Τώρα που αναφέρατε ένα μάθημα ή μια δραστηριότητα θα σας πω για το μάθημα γυμναστικής μου όπου έτυχε να έχουμε έναν δάσκαλο με σωματική αναπηρία στο δεξί του χέρι. Θυμάμαι να παίζω ένα παιχνίδι τύπου μπάντμιντον όπου πετούσαμε μια μπάλα και έπρεπε να καταλάβουμε το βάρος της μπάλας, την ισορροπία του σώματος και την κίνηση. Έτσι συμμετείχαμε όλοι μαζί σε μια δραστηριότητα. Αυτό που συνειδητοποιήσαμε είναι ότι δεν θα εμποδιζόμασταν από μια αναπηρία, αν ήταν θέμα θέλησης. Δηλαδή, ο συγκεκριμένος άνθρωπος ήθελε πραγματικά να πετύχει σε κάτι που του άρεσε, οπότε του δώσαμε βασικό κίνητρο και λόγο για να επιδιώξει κάτι τέτοιο. Τον γέμισε».

«Κάτι που εφάρμοσα σε ένα εργαστήριο ήταν να σχεδιάζω και να κατασκευάζω κάποια αντικείμενα που ήταν ανάγλυφα με γραφή Braille. Τα σχεδιάσαμε σε 3D και προσθέσαμε τις απαραίτητες κουκκίδες για τη γραφή και στη συνέχεια τα εκτυπώσαμε σε 3D».

"Δεν έχω καμία εμπειρία σε αυτόν τον τομέα, οπότε δεν έχω τίποτα να προσθέσω".

«Μπορώ γενικά να πω ότι το ενδιαφέρον τους είναι ισχυρό. Έτσι, σε αυτή την ερώτηση, θα απαντούσα ότι είχα μια θετική εμπειρία με την έννοια ότι ξεπέρασαν, ας πούμε, την αναπηρία τους και έδειξαν μεγάλο ενδιαφέρον να συμμετάσχουν στο μάθημα».

«Σε μια προπόνηση, είχαμε ένα άτομο με προβλήματα ακοής. Για το λόγο αυτό, εκτύπωνα πάντα τις παρουσιάσεις μου εκ των προτέρων και όταν συναντιόμασταν διαδικτυακά και στο ζουμ χρησιμοποιούσαμε τη δυνατότητα υποτίτλισμού. Επίσης, το PowerPoint που χρησιμοποιείται σε λειτουργία παρουσίασης έχει επίσης μια δυνατότητα υποτίτλων που μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε αυτήν την περίπτωση.

«Από εμπειρία, θα σας πω ότι όλα αυτά τα χρόνια που είμαι στην ΕΕΚ έχω καταλάβει ότι υπάρχουν ειδικότητες που αρέσουν πολύ στους εκπαιδευόμενους επειδή έχουν να κάνουν με τη φύση, για παράδειγμα. Επίσης, η αργυροχρυσοχοΐα και η κεραμική είναι ειδικότητες που ελκύουν πιθανώς τους ΑμεΑ γενικότερα γιατί έρχονται σε επαφή με αντικείμενα και δημιουργούν, δίνοντας υλική υπόσταση στις σκέψεις και τις ιδέες τους ενώ δουλεύουν με τα χέρια τους και μερικές φορές βοηθούν στην αποφυγή πολύπλοκης σκέψης. Το θεωρώ απελευθέρωση, οπότε εκτός από τη γεωπονία που έχει επαφή με τη φύση, άλλες ειδικότητες στους τομείς δίνουν προτεραιότητα στην πρακτική χρήση, π.χ. υφάσματα. Είχα έναν συνάδελφο που είχε ένα εργαστήριο σε ειδικά σχολεία και έκαναν πολύ ωραία πράγματα. Τελικά, τους αρέσει η πληροφορική επειδή οι πληροφορίες παρέχονται σε πολυτροπική μορφή. Ακούνε, βλέπουν και διαβάζουν όλα αυτά μαζί. Κάποιος με δυσκολία στην ανάγνωση μπορεί να ακούσει, οπότε τώρα όλα τα μαθησιακά αντικείμενα στην πληροφορική έχουν να κάνουν με όλες τις μορφές πληροφοριών, ανεξάρτητα από αναπηρία π.χ. χαμηλώνουν την ένταση στα ηχεία. Τα άτομα με δυσκολίες ανάγνωσης ανοίγουν τα ηχεία και ακούν τον υπολογιστή, τα άτομα με αισθητηριακά προβλήματα κλίνουν κοντά στη φωνή και παίζουν στην οθόνη. Νομίζω λοιπόν ότι όλες αυτές οι εμπειρίες είναι θετικές και αν υπάρχουν δύσκολες, μπορούμε να τις διαχειριστούμε με θετικό πνεύμα, ώστε να τις αναπτύξουμε και να τις βελτιώσουμε. Διότι τώρα έχουμε όλα τα μέσα για να το πράξουμε. Έχουμε όλα τα πινέλα για να ζωγραφίσουμε τον κόσμο, όπως λέγεται, για όλους τους εκπαιδευόμενους».

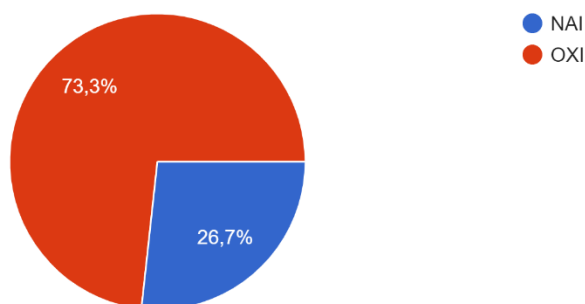


«Είχα μια θετική εμπειρία όσον αφορά ορισμένες από τις δραστηριότητες που συμβαίνουν με φοιτητές και πανεπιστήμια, αλλά και με νεότερους ανθρώπους, όσον αφορά την κατανόηση της ζωής με αναπηρίες. Έχουν τη μορφή διαδραστικών εργαστηρίων και προσπαθούμε να δείξουμε στους ανθρώπους πώς είναι, για παράδειγμα, να κάνεις ένα ταξίδι χωρίς να βλέπεις ή να επικοινωνείς στη νοηματική γλώσσα ή να κάνεις ένα ταξίδι με αναπηρικό καροτσάκι».

Συμπερασματικά, οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους εκπαιδευτές ΕΕΚ κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων περιλαμβάνουν ένα μείγμα θετικών και αρνητικών εμπειριών στην παροχή κατάρτισης ΕΕΚ σε ΑμεΑ. Ένα κοινό έδαφος είναι ότι εξέφρασαν την ανάγκη για καλύτερη προσβασιμότητα, ένταξη και υποστήριξη για αυτούς τους ανθρώπους τόσο σε εκπαιδευτικά όσο και σε εργασιακά περιβάλλοντα. Εξέφρασαν επίσης ανησυχίες σχετικά με τις περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης που υπάρχουν για τα ΑμεΑ παρά τα προσόντα τους, καθώς και σχετικά με την έλλειψη ευαισθητοποίησης και κατάλληλων ρυθμίσεων από τους εργοδότες. Ωστόσο, μοιράστηκαν και θετικές εμπειρίες, όπως διαδραστικά εργαστήρια και δραστηριότητες που εμπλέκουν μαθητές και νεότερους στην κατανόηση της ζωής με αναπηρίες. Οι Έλληνες εκπαιδευτές ΕΕΚ τονίζουν τη σημασία της προσαρμογής των μεθόδων διδασκαλίας, όπως η χρήση υποτίτλων για διαδικτυακές συναντήσεις και η παροχή ανάγλυφων αντικειμένων Braille για άτομα με προβλήματα όρασης. Τέλος, επεσήμαναν την αξία της δημιουργίας περιβαλλόντων μάθησης και εργασίας χωρίς αποκλεισμούς που ανταποκρίνονται σε ποικίλες ανάγκες και ικανότητες, καθώς και της προώθησης πρακτικών και δημιουργικών δραστηριοτήτων ως μέσων συμμετοχής και ενδυνάμωσης των ΑμεΑ. Τέλος, τόνισαν την ανάγκη συστημικής αλλαγής για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών και ουσιαστικής ένταξης των ΑμεΑ στην εκπαίδευση και την απασχόληση.

9. Πολιτικές για την ένταξη και τη στέγαση των ανθρώπων με αναπηρία

Διαθέτει ο οργανισμός σας πολιτικές που αφορούν ειδικά τη συμπερίληψη και την προσαρμογή εργαζομένων με αναπηρία;
101 απαντήσεις



Το 73,30% των Ελλήνων εμπόρων λιανικής απάντησε ότι οι οργανώσεις τους δεν έχουν πολιτικές που να σχετίζονται ειδικά με την ένταξη και τη στέγαση των ανθρώπων με αναπηρία, ποσοστό που είναι εντυπωσιακά υψηλό.

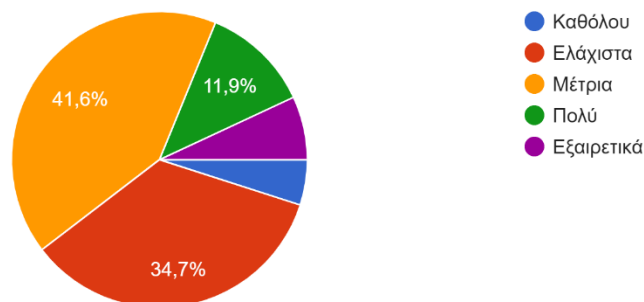


IV. Προκλήσεις, Προοπτικές και Προτάσεις

1. Αισιοδοξία σχετικά με την πιθανότητα ενίσχυσης της συμπερίληψης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου

Πόσο αισιόδοξοι είστε σχετικά με την πιθανότητα ενίσχυσης της συμμετοχικότητας στον κλάδο του λιανικού εμπορίου;

101 απαντήσεις

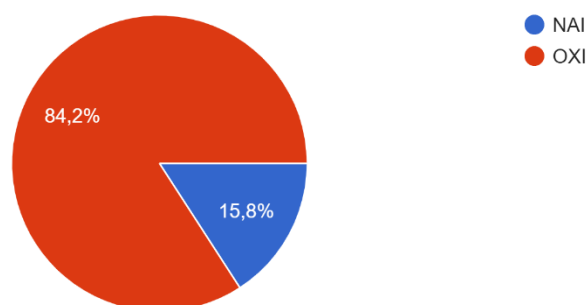


Το 41,60% και το 34,70% είναι μέτρια έως ελάχιστα αισιόδοξα αντίστοιχα για την πιθανότητα ενίσχυσης της συμπερίληψης στον τομέα του λιανικού εμπορίου.

2. Ορθές πρακτικές για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τη συμπερίληψη για τα άτομα με αναπηρία

Γνωρίζετε υφιστάμενες λύσεις ή καλές πρακτικές που αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις που σχετίζονται με τη συμμετοχικότητα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στο λιανικό εμπόριο;

101 απαντήσεις



Ενώ το 84,20% των Ελλήνων εμπόρων λιανικής δεν γνωρίζει λύσεις και καλές πρακτικές για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που απορρέουν από την ένταξη των ΑμεΑ στον τομέα του λιανεμπορίου, εκείνοι που απάντησαν θετικά στην αντίστοιχη ερώτηση (15,80%) ανέφεραν ότι η συνεχής ενημέρωση, οι κατάλληλες υποδομές και η συνεχής εκπαίδευση είναι οι κυριότερες.



3. Προκλήσεις που αντιμετωπίζει μια εταιρεία ή ένας πάροχος ΕΕΚ

Οι εταιρείες είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν ορισμένες προκλήσεις όσον αφορά την προσαρμογή και την προώθηση της συμπερίληψης των ΑμεΑ στον χώρο εργασίας του λιανικού εμπορίου. Πράγματι, η επικοινωνία, η προσβασιμότητα, η αποδοχή, η έλλειψη κατάλληλου υλικοτεχνικού εξοπλισμού και η αποτελεσματικότητα, πιστεύουν οι ερωτηθέντες, είναι οι κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζει ή ενδέχεται να αντιμετωπίσει η εταιρεία τους όσον αφορά την προσαρμογή και την προώθηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας τους στο λιανικό εμπόριο.

Όσον αφορά τις πληροφορίες από τους συμμετέχοντες στην έρευνα σχετικά με τις κύριες προκλήσεις όσον αφορά την προσαρμογή και την προώθηση της συμπερίληψης (για παράδειγμα, με τη χρήση προσαρμοσμένου εξοπλισμού) για άτομα με αναπηρία σε έναν χώρο εργασίας, δόθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

«Νομίζω ότι σχετικά με το χώρο εργασίας -υποθέτοντας ότι δεν μιλάμε μόνο για την Ελλάδα, αλλά γενικά- δεν υπάρχει καν μια βασική ράμπα για να ανέβει ένα αναπηρικό καροτσάκι. Ξεκινώντας από τις βασικές εγκαταστάσεις σε μια χώρα, είναι κατανοητό πόσο δύσκολο είναι για τους ανθρώπους που έχουν σωματικές ή ψυχολογικές αναπηρίες να μπορούν να εργαστούν, να μπορέσουν να προοδεύσουν. Πώς θα φτάσετε στη δουλειά σας; Εάν είστε τυφλός που θέλει να πάει στη δουλειά και δεν μπορεί να περπατήσει στο δρόμο εάν η εταιρεία σας δεν βοηθά με τη μεταφορά ή δεν βρίσκεται στο χώρο εργασίας; Εάν η εταιρεία έχει σκάλες, δεν θα έπρεπε να είναι κάτι πολύ πιο εύκολο; Κάποιος θα μάθει και θα το συνηθίσει... Και εξαρτάται από το επίπεδο αναπηρίας, ποια αναπηρία πρέπει να βοηθηθεί κάθε άτομο στο χώρο εργασίας. Π.χ., για ένα κωφό άτομο που δεν έχει άλλα σωματικά προβλήματα, είναι αυτονόητο ότι μπορεί να ανταπεξέλθει πιο εύκολα από κάποιον που έχει προβλήματα όρασης ή κινητικότητας. Έτσι είναι πολύ δύσκολο. Ο εξοπλισμός είναι το πρώτο πράγμα που θα βοηθήσει ένα άτομο να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τη δουλειά, είτε αυτό θα είναι οι εγκαταστάσεις της εταιρείας είτε ο δρόμος που θα πάει. Ακόμη και οι συνάδελφοι μπορούν επίσης να εκπαιδευτούν ανάλογα, επειδή δεν είναι μόνο η εταιρεία. Αυτό που θα κάνει η εταιρεία ως εταιρεία είναι να είναι σε θέση να δώσει προτεραιότητα και να φιλοξενήσει το άτομο. Είναι επίσης οι συνάδελφοι πόσο εκπαιδευμένοι θα είναι όταν συναντήσουν αυτό το άτομο. Δεν μπορούμε απλώς να σκεφτούμε έναν εργοδότη και πώς θα βοηθήσει ένα άτομο, αλλά πώς οι συνάδελφοι θα είναι σε θέση να ανταποκριθούν σε αυτό. Επιτρέψτε μου να σας κάνω μια απλή ερώτηση π.χ. είμαι στο χώρο εργασίας μου, είμαι κουφός, δεν μπορώ να ακούσω και το κτίριο παίρνει φωτιά, πώς θα καταλάβω καθώς δεν μπορώ να ακούσω τον βομβητή, δεν μπορώ να πατήσω το κουμπί ή να ακούσω τη σειρήνα; Ως εκ τούτου, ένας συνάδελφος πρέπει πάντα να εκπαιδεύεται σε υπηρεσία μαζί μου, έτσι ώστε αν συμβεί κάτι να μπορεί να με ενημερώσει. Έτσι, όλοι πρέπει να γνωρίζουν. Μπορούν να με βοηθήσουν σε μια τέτοια κατάσταση ή αν κάποιος έχει αναπηρικό καροτσάκι ή κάτι άλλο... Έτσι, νομίζω ότι είναι και θέμα συναδέλφων».

«Λοιπόν, θα σας μιλήσω για τον τομέα εργασίας μου, για την πληροφορική, για την εκπαίδευση, για συναδέλφους που έχουν κάποιες σωματικές ή αόρατες, όπως λέμε, αναπηρίες και τι έχω δει και τι σκέφτομαι. Είναι πολύ σημαντικό οι προσαρμογές της υλικοτεχνικής υποδομής· δηλαδή, έχοντας πληκτρολόγια, οθόνες και ποντίκια για άτομα με προβλήματα όρασης και αισθητηριακά προβλήματα γενικά. Έχοντας ακουστικά βαρηκοΐας για άτομα με κακή ακοή που αποτελούν μέρος του φάσματος κωφών. Επίσης, το μόνο που χρειάζεται να αλλάξει είναι μια τεράστια πρόκληση και πρέπει να προσαρμοστεί, να εξελιχθεί και να καλλιεργηθεί η κουλτούρα και η νοοτροπία μας στην εργασία και τη συνεργασία με



αυτούς τους ανθρώπους. Είναι κάτι που πρέπει να προωθήσουμε, να εξελιχθούμε στην κατάρτιση στερεοτύπων και φραγμών που υπάρχουν, ώστε να μπορείς να είσαι πραγματικά συμπεριληπτικός».

«Λοιπόν, συμφωνώ. Θέλω να προσθέσω ότι είναι επίσης οι ίδιες οι δομές. Δηλαδή, όταν ένα άτομο με κινητικά προβλήματα πρόκειται να εργαστεί σε μια εταιρεία, η ίδια η εταιρεία πρέπει να έχει την κατάλληλη υποδομή, ξεκινώντας από την απλούστερη που είναι η τουαλέτα. Οι εγκαταστάσεις πρέπει να είναι πιστοποιημένες και προσβάσιμες για ΑμεΑ με ράμπες και όποιες προδιαγραφές χρειάζονται κ.λπ.».

«Σίγουρα πρέπει να υπάρχει ράμπα πρόσβασης. Ας πούμε ότι για τα άτομα με κινητικές δυσκολίες θα πρέπει να υπάρχει κατάλληλη υποστήριξη, τα άτομα με προβλήματα όρασης να μπορούν να πλοηγηθούν και θα πρέπει να υπάρχει ανελκυστήρας στην περιοχή ούτως ή άλλως. Ακόμη και ορισμένα συμβούλια τους δίνουν κάποια καθοδήγηση σχετικά με το ποιοι θα πρέπει να είναι οι κανόνες και ποιες θα πρέπει να είναι οι δραστηριότητές τους εντός του χώρου στον οποίο θα βρίσκονται. Και οι εργοδότες πρέπει να γνωρίζουν ποια είναι η κατάστασή τους και το ιατρικό ιστορικό τους. Και πριν από αυτό, γνωρίζετε ότι ακόμη και μια βασική πρόκληση είναι ότι όλο το υπάρχον προσωπικό θα πρέπει να ενημερωθεί για την άφιξη του ατόμου, τα θέματα προκατάληψης σχετικά με αυτούς τους ανθρώπους και τα θέματα αποδοχής ή υποδοχής, πώς πρέπει να συμπεριληφθεί αυτό το άτομο έτσι ώστε να μην αισθάνεται άσχημα. Και εκτός από αυτό, και ο ίδιος ο εργοδότης, θα πρέπει να έχει ενσυναίσθηση ότι θα προσλάβει ένα άτομο με σοβαρά προβλήματα ακοής, δηλαδή, κωφός και βουβός εντελώς. Θα πρέπει συνεπώς να κάνει π.χ ανάγνωση χειλιών. Να σκεφτεί πώς επικοινωνεί με τους άλλους ή αν χρειάζεται τη νοηματική γλώσσα για να επικοινωνήσει μαζί τους. Το ίδιο ισχύει και για τους τυφλούς, έχουν μέτρια προβλήματα όρασης ή έχουν εμφυτεύματα; Ας πούμε σαν κωφοί. Χρησιμοποιούν κάτι; Έτσι, το υπόλοιπο προσωπικό θα ξέρει πώς να αντιδράσει και πώς να τους συμπεριλάβει στην εργασιακή κοινότητα. Για μένα, το άτομο που πρόκειται να ενταχθεί στην εργασιακή κοινότητα πρέπει να γνωρίζει τις δεξιότητες και τις ικανότητες του άλλου προσωπικού, καθώς και από την πλευρά του προσωπικού, να γνωρίζουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες του ατόμου που πρόκειται να συμπεριληφθεί στην ομάδα».

«Βεβαίως, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι αντιλήψεις που υπάρχουν σήμερα στην κοινωνία γενικότερα, πέρα από τα μέσα που θα ενισχύσουν την κινητικότητα των νέων στον εργασιακό χώρο».

«Οι κύριες προκλήσεις περιλαμβάνουν την προσαρμογή του χώρου κατάρτισης και των διαδικασιών ώστε να είναι προσβάσιμες σε όλους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη χρήση προσαρμοσμένου εξοπλισμού, προσαρμογές χώρων εργασίας και κατάρτιση προσωπικού για την αντιμετώπιση διαφορετικών αναγκών».

"Νομίζω ότι να μπορείς να μπεις με ασφάλεια και αβίαστα στον χώρο εργασίας, να έχεις έπιπλα με εργονομία είναι αυτό που εννοώ. Για παράδειγμα, κάποιες ειδικές καρέκλες ώστε να μπορεί να συμμετέχει ενεργά όσο το επιτρέπει η σωματική του αναπηρία στο κομμάτι της εργασίας που του έχει ανατεθεί, νομίζω».

«Το πρώτο πρόβλημα που αντιμετωπίζει κανείς είναι οι κτιριακές υποδομές, οι οποίες δυστυχώς στην Ελλάδα έχουν μεγάλα μειονεκτήματα. Κυρίως τα προβλήματα εντοπίζονται στην είσοδο τόσο στις κτιριακές εγκαταστάσεις όπου και αν βρίσκονται, είτε σε εκπαιδευτικό είτε σε επαγγελματικό ίδρυμα και χώρο. Η εύκολη μετακίνηση μέσα σε αυτούς τους χώρους



είναι επίσης σημαντική, καθώς δεν είναι μόνο να είσαι παρών σε ένα μέρος αλλά και να μπορείς να κινείσαι άνετα σε αυτόν».

«Κυρίως όσον αφορά τους οικονομικούς πόρους της εταιρείας, καθώς θα πρέπει να συμπεριλάβουν στον προϋπολογισμό τους π.χ. συστήματα όρασης ή εφαρμογή braille όπου χρειάζεται ή ανελκυστήρες και προσαρμογή χώρων ώστε να είναι προσβάσιμοι σε άτομα με μειωμένη κινητικότητα ή αναπηρικά αμαξίδια και παροχή κατάλληλων θέσεων στάθμευσης».

«Οι χώροι εργασίας δεν είναι κατάλληλα εξοπλισμένοι και προσβάσιμοι... Δεν υπάρχουν ανελκυστήρες, ούτε ράμπες, η πόλη δεν είναι φιλική προς τα άτομα με αυτές τις αναπηρίες. Και είναι αυτονόητο ότι οι συμπολίτες μας δεν γνωρίζουν π.χ. οι ράμπες καταλαμβάνονται από αυτοκίνητα, ποδήλατα κλπ. Κυρίως έχει να κάνει και με την ευαισθητοποίηση. Είτε πρόκειται για εργοδότη είτε για συνάδελφο. Εφόσον δεν υπάρχει ένταξη στην εκπαίδευση από την αρχή του σχολείου, π.χ. ευαισθητοποίηση. Οι διακρίσεις ξεκινούν εκεί και συνεχίζονται για το υπόλοιπο της ζωής τους. Είναι αυτονόητο ότι ένας επιχειρηματίας είναι είτε επιφυλακτικός είτε διστακτικός να προσλάβει ένα φαινοτυπικά διαφορετικό άτομο επειδή υπάρχει στο πίσω μέρος του μυαλού του η ιδέα ότι δεν θα μπορέσει να ανταποκριθεί στις ανάγκες της θέσης εργασίας».

Συμπερασματικά, οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους Έλληνες εκπαιδευτές ΕΕΚ υπογραμμίζουν αρκετές βασικές προκλήσεις για την προσαρμογή και την προώθηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας. Μια σημαντική πρόκληση που επισημαίνεται είναι η έλλειψη βασικών χαρακτηριστικών προσβασιμότητας, όπως ράμπες, ανελκυστήρες και προσβάσιμες εγκαταστάσεις, τα οποία μπορούν να εμποδίσουν την ικανότητα των ΑμεΑ να εισέρχονται και να περιέρχονται στους χώρους εργασίας με ασφάλεια και άνεση. Ένα άλλο ζήτημα είναι η ανάγκη για εξειδικευμένο εξοπλισμό, όπως πληκτρολόγια, οθόνες και ακουστικά βαρηκοΐας, για την αντιμετώπιση αισθητηριακών προβλημάτων. Επιπλέον, η κατάρτιση και η ευαισθητοποίηση των συναδέλφων και των εργοδοτών είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση ενός φιλόξενου και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για τους ΑμεΑ. Αυτό περιλαμβάνει την κατανόηση των ειδικών αναγκών και ικανοτήτων κάθε ατόμου και την παροχή βοήθειας σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης. Τέλος, οι στάσεις και οι αντιλήψεις σε κοινωνικό επίπεδο διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της συμπεριληψης· απαιτείται μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση από νεαρή ηλικία για την εξάλειψη των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που μπορούν να εμποδίσουν την ένταξη των ΑμεΑ στους χώρους εργασίας.

Επιπλέον, οι εκπαιδευτές ΕΕΚ είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν ορισμένες προκλήσεις όσον αφορά την προσαρμογή και την προώθηση της ένταξης των ΑμεΑ. Οι ακόλουθες απαντήσεις δόθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας βάσει συνέντευξης:

«Ένα πρόβλημα που μπορεί να αναδυθεί είναι η δυσκολία αποδοχής των ανθρώπων. Και όχι μόνο από συναδέλφους αλλά και από πελάτες. Στο χώρο εργασίας μου, είχα έναν συνάδελφο που είχε κάποια προβλήματα που σχετίζονται με την αρθρίτιδα. Δεν μπορούσε να κινηθεί εύκολα, όσο ήταν υπάλληλος. Γνωρίζαμε το πρόβλημα και είναι αυτονόητο ότι ποτέ δεν την επιβαρύναμε· Πάντα τη φροντίζαμε και δεν την αφήναμε να κουβαλάει πράγματα. Ωστόσο, είχε ένα πρόβλημα με το περπάτημα και δεν ήταν πάντα αποδεκτό από τους πελάτες. Πιστεύω λοιπόν ότι αυτή είναι μια μεγάλη πρόκληση. Αφήνοντας κατά μέρος τα logistics, νομίζω ότι μια μεγαλύτερη πρόκληση είναι η αποδοχή αυτού του ατόμου».



«Ναι, μπορώ να απαντήσω σε αυτή την ερώτηση ως εκπαιδευτής, αλλά μπορώ ως επιχειρηματίας; Νομίζω ότι μπορεί να υπάρχει πρόβλημα με συναδέλφους που δεν ξέρουν πώς να το αντιμετωπίσουν, που δεν έχουν έρθει σε επαφή με τέτοιους ανθρώπους πριν. Επίσης, μια μεγάλη πρόκληση είναι σίγουρα η έλλειψη οικονομικών πόρων για τον κατάλληλο εξοπλισμό των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των χώρων εργασίας, διότι είναι πολύ σημαντικό να προσαρμοστούν ανάλογα οι χώροι για αυτούς τους ανθρώπους. Επίσης, όσον αφορά την εκπαίδευση, υπάρχουν επίσης πολλοί συμφοιτητές, ή εκπαιδευόμενοι που δεν γνωρίζουν και δεν αποδέχονται τη διαφορετικότητα. Σίγουρα, εξακολουθεί να υπάρχει το φαινόμενο του εκφοβισμού που αντιμετωπίζουν αυτά τα άτομα το οποίο, δεν εξαρτάται πάντα από τον εκπαιδευτή. Αλλά τόσο οι επιχειρήσεις όσο και τα ιδρύματα κατάρτισης πρέπει να επενδύσουν στα απαραίτητα εργαλεία και την τεχνογνωσία, αλλά και στην ενημέρωση του εργατικού δυναμικού των εργαζομένων. Και σίγουρα να παρέχει πληροφορίες στην εκπαίδευση για αυτές τις καταστάσεις».

«Μπορεί να ξεκινήσει από πολύ μικρή ηλικία που είναι τα νήπια και το δημοτικό σχολείο, όπου στο πλαίσιο της ένταξης των ατόμων με αναπηρία να συνεργάζονται τα γενικά και ειδικά σχολεία. Έτσι, μπορεί να ξεκινήσει με μια δραστηριότητα που περιλαμβάνει μουσική, παίζοντας μουσικές καρέκλες, όπου τα παιδιά μπορούν να μάθουν, για παράδειγμα, την πτυχή της συνεργασίας και το πώς να προσεγγίζουν ανθρώπους της ίδιας ηλικίας».

"Σαφώς πρέπει να υπάρχει επικοινωνία, διάδοση και μετάδοση της γνώσης, αλλά και η εφαρμογή της με τον πιο κατανοητό και απλό τρόπο".

«Θα πω ότι ανήκουν σε μια ευάλωτη ομάδα με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Πολλοί από αυτούς τους ανθρώπους έχουν βιώσει ρατσισμό και κοινωνική περιθωριοποίηση, οπότε αναπτύσσουν άλλα χαρακτηριστικά και ο εκπαιδευτής πρέπει να το σεβαστεί αυτό. Κατανοήστε λοιπόν πρώτα τις ανάγκες τους και κερδίστε τον σεβασμό, την αίσθηση ασφάλειας που πρέπει να αισθάνονται αυτοί οι άνθρωποι σε έναν χώρο προπόνησης, ώστε να υπάρχει μια ομαλή και όμορφη ατμόσφαιρα συνεργασίας και ισορροπίας».

«Παρόλο που πρέπει να είμαστε πιο ευέλικτοι και πιο προσαρμόσιμοι, χρειαζόμαστε σίγουρα τη δια βίου μάθηση. Πρέπει να συνεχίσουμε να εκπαιδευόμαστε και αν θέλουν να εκπαιδευτούν ή να προσαρμόσουν αυτά τα άτομα, πρέπει να πάμε πιο κοντά τους. Έτσι, θα πρέπει να αναπτύξουν κάποιες δεξιότητες από την πλευρά τους όσο και από την πλευρά άλλων ανθρώπων, ώστε να μπορέσουμε να έρθουμε κοντά. Χρειαζόμαστε οπωσδήποτε κατάλληλες μεθόδους και ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα για να χρησιμοποιήσουμε την τεχνολογία, δηλαδή πρέπει να χρησιμοποιήσουμε συσκευές ήχου, υπολογιστές, πληθώρα εξοπλισμού, κυρίως οπτικοακουστικό υλικό για να είμαστε πιο προσαρμόσιμοι σε αυτά. Και επίσης καταλυτική είναι η προθυμία για συνεργασία επειδή δεν ξέρετε πώς μπορεί να αντιμετωπιστεί ένα άτομο ή μια ομάδα με ειδικές ανάγκες. Δεν μίλησα για ισότητα, καθώς η ισότητα για μένα δεν μπορεί να υπάρξει πουθενά σε κανένα πεδίο για κανένα άτομο. Είμαστε όλοι τόσο πολύ διαφορετικοί. Έχουμε απλώς ίσα δικαιώματα και ίσες ευθύνες. Αυτή είναι η πρόκληση της νέας εποχής της διαφορετικότητας.

Σίγουρα, και γι 'αυτό μίλησα για τη δια βίου εκπαίδευση, χρειαζόμαστε πρόσθετες γνώσεις, πράγμα που σημαίνει ότι ένας εκπαιδευτής που δεν γνωρίζει τη γραφή Braille ή δεν γνωρίζει τη νοηματική γλώσσα δεν μπορεί να επικοινωνήσει και να εκπαιδεύσει αυτούς τους ανθρώπους. Ή, όπως γίνεται στα σχολεία, μερικοί άνθρωποι πρέπει να συνοδεύονται από ένα άτομο που μπορεί να επικοινωνήσει πιο εύκολα με άλλους.



Ναι, χρειάζονται συνοδό σε πάρα πολλές περιπτώσεις. Ακόμη και στα πανεπιστήμια οι τυφλοί και οι κωφοί έχουν βοήθεια από ειδικούς που ονομάζονται μέντορες, δεν ξέρω αν το γνωρίζετε αυτό. Μερικοί άνθρωποι αναλαμβάνουν αυτή τη δουλειά και πληρώνονται από το κράτος για να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους. Πρόσφατα το έμαθα χάρη στο μεταπτυχιακό μου. Προσπαθούν να βοηθήσουν τους ανθρώπους με τα βασικά πράγματα. Να ψάξω κάτι, να βρω κάτι, να μετακομίσω κάπου. Οπότε είναι πολύ σημαντικό να υπάρχουν οι μέντορες. Είναι άνθρωποι που σχετίζονται με την περιοχή, μπορεί να είναι για παράδειγμα ένα άτομο που παρέχεται από το εκπαιδευτικό ίδρυμα».

"Αυτή η κατάσταση είναι ιδιαίτερα σημαντική και επειδή πολλές φορές καλούμαστε να λειτουργήσουμε ως εκπαιδευτές για αυτούς τους ανθρώπους, πρέπει και πρώτα απ' όλα να φροντίσουμε τη δική μας εκπαίδευση για το πώς να συμπεριφερόμαστε μαζί τους, δηλαδή εγώ για παράδειγμα, δεν είμαι, αυτή τη στιγμή, σε θέση να αναλάβω τα καθήκοντά μου στην εκπαίδευση με άτομα που έχουν δυσκολίες στην ακοή και την όρασή. Η σωματική αναπηρία δεν θα ήταν πρόβλημα για μένα, επειδή έχει να κάνει περισσότερο με το χώρο και την υποδομή. Τώρα για τα άτομα με προβλήματα όρασης, ειλικρινά, δεν θα μπορούσα να καλύψω τις ανάγκες τους. Πρέπει επίσης να εκπαιδεύσουμε τους ίδιους εκπαιδευτές. Οι ίδιες οι εταιρείες πρέπει να παρακολουθήσουν προγράμματα που περιλαμβάνουν ΑμεΑ προκειμένου να είναι σε θέση να τους απασχολήσουν αργότερα. Τώρα μου θυμίσате ένα περιστατικό στο οποίο είχα να αντιμετωπίσω ένα άτομο που δεν είχε μόνο προβλήματα ακοής και όρασης αλλά και γενικά κινητικά προβλήματα κλπ και παρόλα αυτά συνοδευόταν».

«Προσαρμογή υποδομών και διαδικασιών, ευαισθητοποίηση προσωπικού και πελατών και βεβαίως ανάγκη για συνεχή επιμόρφωση και εκπαιδευτικά προγράμματα».

«Δεν υπάρχει πραγματική ένταξη, αποδοχή, αλλαγή νοοτροπίας και κουλτούρας. Αυτό που λέγαμε πριν. Και βεβαίως, και πάλι το κομμάτι των υποδομών που κάθε επιχείρηση, εκπαιδευτικό ίδρυμα ή οργανισμός κατάρτισης θα πρέπει να επενδύσει και να συμπεριλάβει στον προϋπολογισμό του ώστε να είναι προσβάσιμο για αυτούς τους ανθρώπους».

«Πολύ βασικό. Ως εκπαιδευτής, νομίζω ότι θα πρέπει να παρέχεται βασικός εξοπλισμός σε αυτούς τους ανθρώπους για να μπορούν να συμμετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία και θα πρέπει να υπάρχει πρόβλεψη από το κράτος αλλά και από τον ιδιωτικό τομέα, ώστε οι άνθρωποι αυτοί να μην περιθωριοποιούνται».

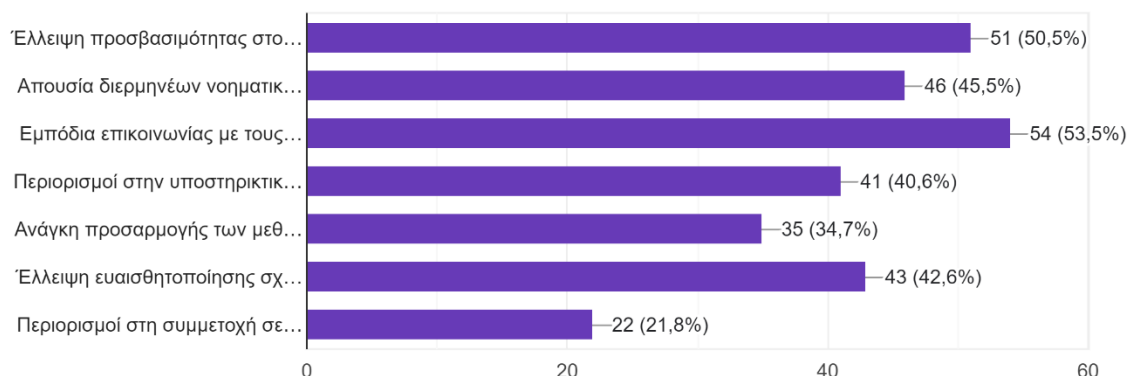
Συμπερασματικά, οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους Έλληνες εκπαιδευτές ΕΕΚ υπογράμμισαν τις προκλήσεις όσον αφορά την προσαρμογή και την προώθηση της ένταξης των ΑμεΑ σε χώρους εργασίας και εκπαιδευτικά περιβάλλοντα. Αυτές οι προκλήσεις περιλαμβάνουν ζητήματα αποδοχής τόσο από συναδέλφους όσο και από πελάτες, έλλειψη ευαισθητοποίησης και κατανόησης μεταξύ του εργατικού δυναμικού και ανεπαρκείς οικονομικούς πόρους για την αγορά και χρήση του απαραίτητου εξοπλισμού και υποδομής. Τόνισαν επίσης τη σημασία της δια βίου μάθησης και της προσαρμοστικότητας, όχι μόνο για τους ΑμεΑ αλλά και για τους ίδιους τους εκπαιδευτές, καθώς πρέπει να είναι εξοπλισμένοι με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική κατάρτιση διαφορετικών ομάδων. Τα προγράμματα καθοδήγησης και η κρατική υποστήριξη για τη συνοδεία των ΑμεΑ θεωρούνται ζωτικής σημασίας για την επιτυχή ένταξή τους. Οι εκπαιδευτές τονίζουν επίσης τη σημασία της προώθησης μιας κουλτούρας αποδοχής και την ανάγκη αλλαγής νοοτροπίας απέναντι στη διαφορετικότητα, παράλληλα με τη συνεχή επένδυση σε προσβάσιμες υποδομές και προγράμματα κατάρτισης. Τελικά, η αλλαγή προοπτικής και η αυξημένη ευαισθητοποίηση σε όλα τα επίπεδα προσδιορίζονται ως

απαραίτητες για την προώθηση μιας πραγματικά περιεκτικής κατάρτισης ή εργασιακού περιβάλλοντος.

4. Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία

Ποιες θεωρείτε ότι είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις για την αποτελεσματική συμμετοχή ατόμων με προβλήματα ακοής σε προγράμματα κατάρτισης;

101 απαντήσεις

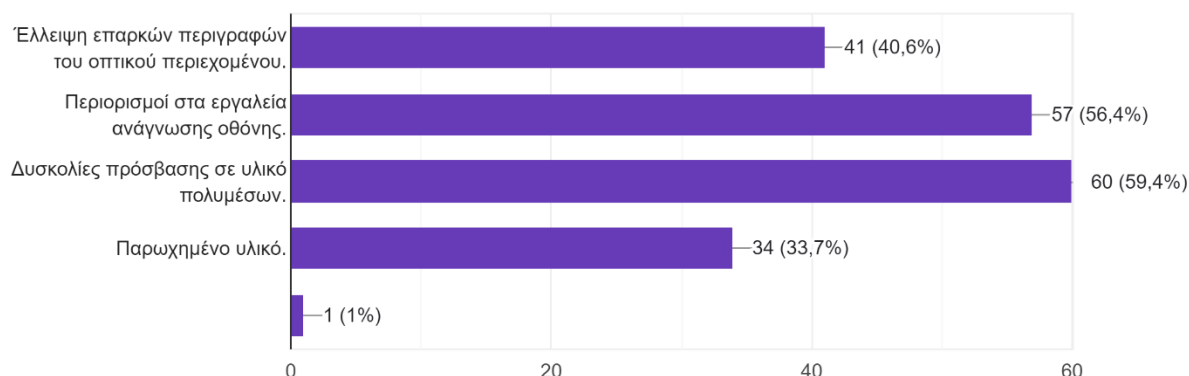


Οι μεγαλύτερες προκλήσεις για την αποτελεσματική συμμετοχή των ΑμεΑ στα προγράμματα κατάρτισης που εντοπίστηκαν από τους Έλληνες λιανοπωλητές είναι τα εμπόδια στην επικοινωνία με εκπαιδευτές και συναδέλφους (53,50%) και η έλλειψη ευαισθητοποίησης για τους ΑμεΑ (50,50%). Από την άλλη, οι περιορισμοί στη συμμετοχή σε ομαδικές δραστηριότητες (21,80%) θεωρήθηκαν ως οι λιγότερο ανησυχητικοί μεταξύ αυτών των προκλήσεων.

Επιπλέον, όσον αφορά τις υφιστάμενες προκλήσεις για τα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα όρασης κατά τη διάρκεια της κατάρτισης στον χώρο εργασίας, οι Έλληνες λιανοπωλητές εντόπισαν δυσκολίες πρόσβασης σε πολυμεσικό υλικό (59,40%), ακολουθούμενες από τους περιορισμούς στα εργαλεία ανάγνωσης οθόνης (56,40%) και την έλλειψη επαρκών περιγραφών οπτικού περιεχομένου (40,60%) ως τις πιο σχετικές, όπως φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα.

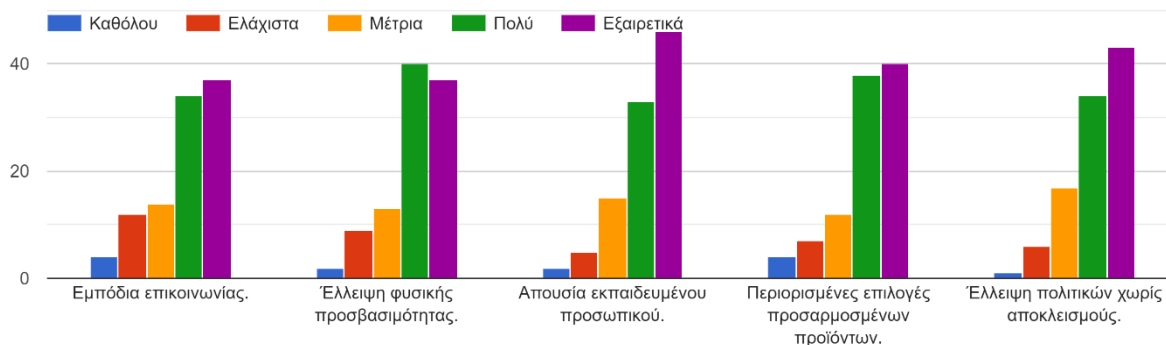


Επιλέξτε τις επιλογές που θεωρείτε ότι ισχύουν για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με προβλήματα όρασης κατά τη διάρκεια μαθησιακών δραστηριοτήτων στην εταιρεία σας;
101 απαντήσεις



Τέλος, σύμφωνα με το παρακάτω διάγραμμα, τα εμπόδια επικοινωνίας, η έλλειψη φυσικής προσβασιμότητας και η έλλειψη εκπαιδευμένου προσωπικού είναι μερικά από τα εμπόδια που οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες έχουν προσδιορίσει ως τα πιο σημαντικά για τα άτομα με σωματικές αναπηρίες όταν εργάζονται σε περιβάλλοντα λιανικής.

Ποια συγκεκριμένα εμπόδια έχετε εντοπίσει για την εργασία των ατόμων με σωματικές αναπηρίες σε περιβάλλοντα λιανικού εμπορίου;



5. Γενική αντίληψη για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία

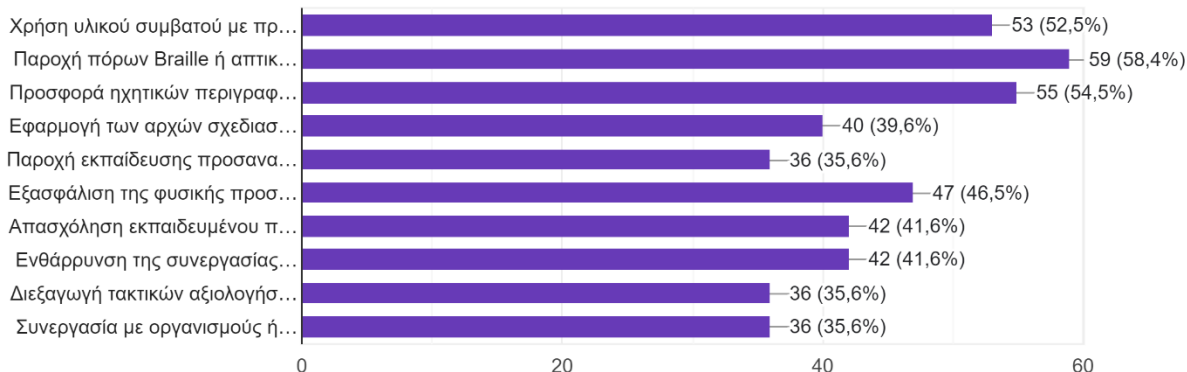
Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, η γενική αντίληψη για την ένταξη των ΑμεΑ σε περιβάλλοντα λιανικού εμπορίου από την αρχή της πανδημίας μέχρι σήμερα δεν έχει εξελιχθεί, επομένως δεν υπάρχει διαφορά.



6. Στρατηγικές για την ενίσχυση της προσβασιμότητας για τα άτομα με αναπηρία

Ποιες στρατηγικές προτείνετε για την ενίσχυση της προσβασιμότητας και της δέσμευσης των ατόμων με προβλήματα όρασης σε χώρους κατάρτ...μπειρία; (δυνατότητα πολλαπλών απαντήσεων)

101 απαντήσεις

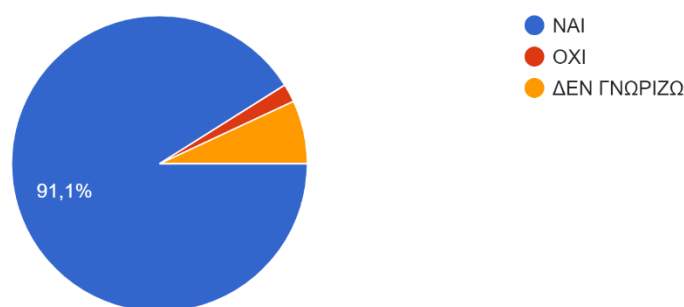


Οι προτεινόμενες στρατηγικές για την ενίσχυση της προσβασιμότητας και της ενσωμάτωσης των ατόμων με προβλήματα όρασης σε χώρους κατάρτισης, με βάση τις προσωπικές εμπειρίες των Ελλήνων λιανοπωλητών, είναι η παροχή γραφής Braille ή απτικών πόρων για πρακτικές μαθησιακές δραστηριότητες (58,40%), η προσφορά ακουστικών περιγραφών για οπτικό περιεχόμενο κατά τη διάρκεια παρουσιάσεων (54,50%) και η χρήση υλικού συμβατού με προγράμματα ανάγνωσης οθόνης για διαδικτυακές εκπαιδευτικές συνεδρίες (52,50%).

7. Τεχνολογικοί πόροι ή ειδικά εργαλεία

Πιστεύετε ότι οι τεχνολογικοί πόροι ή συγκεκριμένα διαδικτυακά εργαλεία θα ήταν ωφέλιμα για την υποστήριξη του έργου των ατόμων με αναπηρία;

101 απαντήσεις



Όσον αφορά το κατά πόσον οι τεχνολογικοί πόροι ή συγκεκριμένα εργαλεία θα ήταν επωφελή ή όχι με στόχο την υποστήριξη του έργου των ΑμεΑ, ένα συντριπτικό ποσοστό 91,10% των Ελλήνων εμπόρων λιανικής βλέπει οφέλη από τη χρήση τους.

Επιπλέον, όταν ζητήθηκε από τους Έλληνες εκπαιδευτές ΕΕΚ να μοιραστούν τις απόψεις τους σχετικά με το αν πιστεύουν ότι οι τεχνολογικοί πόροι ή συγκεκριμένα διαδικτυακά εργαλεία



Θα ήταν επωφελή για την υποστήριξη της εργασιακής διαδικασίας/ΕΕΚ για τους ΑμεΑ και να τους υποβάλουν προτάσεις, ελήφθησαν οι ακόλουθες απαντήσεις:

"Πρώτα απ' όλα, αναμεσα σε τόσα άτομα με προβλήματα όρασης έχετε ιδέα ποιος μπορεί να χρησιμοποιήσει υπολογιστές; Καταλαβαίνετε λοιπόν τι ένα άτομο με προβλήματα όρασης δεν θα μπορούσε ποτέ να καθίσει σε ένα γραφείο επαρκώς για να κάνει γραμματειακή υποστήριξη. Είναι πάρα πολύ δύσκολο. Δεν γνωρίζω ούτε μπορώ να πω κάτι συγκεκριμένο. Υποθέτω ότι όταν θέλετε να αποκτήσετε πρόσβαση σε έναν ιστότοπο και υπάρχει μια γραμμή που εμφανίζεται για άτομα που έχουν κάποια παρόμοια ζητήματα είναι κάτι που θα μπορούσε να είναι παντού στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων. Εκτός από ένα άτομο με προβλήματα ακοής που μπορεί να είναι πιο λειτουργικό, ίσως περισσότερο από όλους τους άλλους, δεν έχω δει στην καθημερινή μου ζωή πολλούς ανθρώπους με σωματικές αναπηρίες να εργάζονται, οι οποίοι όμως θα μπορούσαν να κάνουν διοικητικές εργασίες. Επομένως, κάτι που θα μπορούσε να φανεί χρήσιμο σχετικά με τη χρήση υπολογιστή θα ήταν ένα ευκολότερο και πιο τυποποιημένο σύστημα. Ένα τηλεφωνικό κέντρο ίσως. Δεν μπορώ να φανταστώ τίποτα άλλο. Ασφαλώς, τα μαθήματα κατάρτισης θα συνέβαλαν. Η ακρόαση των ηχογραφήσεων θα μπορούσε να βοηθήσει τρομερά και είναι οδηγίες για να βοηθήσει στην εκπαίδευση ενός ατόμου. Ομοίως, ένα άτομο με προβλήματα ακοής θα μπορούσε να καταγράψει μερικά βίντεο με οδηγίες για να τον βοηθήσει να καταλάβει καλύτερα. Γιατί, για παράδειγμα, αν δεν ξέρω τη νοηματική γλώσσα, θα πρέπει να παρακολουθήσω κάποιες παρουσιάσεις βίντεο».

«Δεν γνωρίζω κάποιο συγκεκριμένο εργαλείο. Αλλά σίγουρα, τα τεχνολογικά εργαλεία μπορούν να είναι χρήσιμα για τους ΑμεΑ. Για παράδειγμα, τα άτομα με προβλήματα ακοής θα πρέπει να βρεθεί τρόπος να ακούν το εκπαιδευτικό υλικό και για άτομα με σοβαρά προβλήματα όρασης θα πρέπει να είναι σε γραφή Braille. Και είναι σίγουρα πολύ σημαντικό να χρησιμοποιούνται διαδικτυακά εργαλεία προς όφελος αυτών των ανθρώπων. Και ως εκπαιδευτής, από τη δική μου εμπειρία, μπορώ να πω ότι δεν έχω λάβει καμία εκπαίδευση σχετικά με τον τρόπο παροχής αυτού του υλικού από τον εργοδότη μου. Δεν ξέρω αν είναι γιατί δεν υπήρξε ποτέ εκπαιδευόμενος ή φοιτητής με τέτοια ανάγκη».

«Η Ευρωπαϊκή Ένωση θα μπορούσε να βοηθήσει, επειδή χρηματοδοτούν τόσα πολλά προγράμματα που δίνουν προτεραιότητα στους ΑμεΑ, με την ενίσχυση ενδεικτικά της εικόνας των κτιρίων και του εξοπλισμού. Για να εργαστεί ένα τέτοιο άτομο πρέπει να διαθέτει εξοπλισμό τελευταίας τεχνολογίας, είτε μέσω tablet, είτε μέσω προφορικών εντολών που δίνονται σε έναν εκσυγχρονισμένο υπολογιστή, και να μπορεί να καταγράφει αυτά που λέει αντίστοιχα. Είναι λίγο πολύ ένα σύνολο νέων πληροφοριών που ξεκινούν με την εκπαίδευση, τη χρηματοδότηση της ΕΕ, τον προηγμένο εξοπλισμό και, φυσικά, ένα μέρος κατάλληλο για να φιλοξενήσει οποιεσδήποτε ανάγκες».

«Σίγουρα όλοι οι τεχνολογικοί πόροι και τα διαδικτυακά εργαλεία βοηθούν, όπως για παράδειγμα ειδικές ιστοσελίδες που μπορούν να διευκολύνουν την πλοήγηση στο Διαδίκτυο και την εύρεση πληροφοριών. Δεν έχω αντίστοιχη εμπειρία βέβαια για να προτείνω οτιδήποτε».

«Νομίζω ότι υπάρχουν κάποια λογισμικά που βοηθούν πάρα πολύ τους ΑμεΑ, επειδή ορισμένες ψηφιακές εικόνες και βίντεο έχουν γράψει κείμενα που τους βοηθούν σε περίπτωση που έχουν προβλήματα με την ακοή ή την όρασή τους. Έτσι, τους διευκολύνει να αποκτήσουν πληροφορίες και δεξιότητες».



«Οι υπολογιστές, ούτως ή άλλως, για άτομα με προβλήματα όρασης παρέχουν την δυνατότητα ερμηνείας οποιουδήποτε αρχείου. Οι συσκευές ήχου είναι επίσης κατάλληλες για αυτούς, εμφυτεύματα για κωφούς ή ακόμα και τηλεργασία. Πιστεύω ότι αν επιτραπεί σε αυτούς τους ανθρώπους να εργαστούν, μπορούν να προσφέρουν πολλά πράγματα επειδή δεν έχουν διανοητική αναπηρία. Είναι απλώς τυφλοί ή κουφοί».

«Ναι, σίγουρα οι τεχνολογικοί πόροι και τα διαδικτυακά εργαλεία μπορούν να είναι επωφελή για την υποστήριξη του έργου και της κατάρτισης των ΑμεΑ παρέχοντας πρόσβαση σε πληροφορίες και εκπαιδευτικό υλικό».

«Λοιπόν, για τεχνολογικούς πόρους και υλικοτεχνική υποδομή, υπάρχουν πληκτρολόγια, ακουστικά, ακόμη και γυαλιά 3D τώρα, τα οποία μπορούν να βοηθήσουν άτομα με προβλήματα όρασης. Όλα αυτά τα τεχνολογικά εργαλεία, τα οποία μπορεί να είναι τεχνικά, όχι λογισμικά, βοηθούν στην ενσωμάτωση ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες στον χώρο εργασίας. Επίσης, υπάρχουν λογισμικά και οθόνες που έχουν προσαρμοστεί, τροποποιηθεί και ρυθμιστεί κατάλληλα για άτομα με προβλήματα ακοής και αισθητηριακά προβλήματα, οπότε υπάρχουν συγκεκριμένα ποντίκια, πληκτρολόγια, οθόνες και λογισμικό, για να μειωθεί το χάσμα στις δυσκολίες και τις αναπηρίες για άτομα που θέλουν πραγματικά να εργαστούν χωρίς κανένα πρόβλημα. Έτσι, οι τεχνολογίες έχουν συμβάλει θετικά, είτε με τεχνολογικά εργαλεία είτε με λογισμικό ειδικά για άτομα με αισθητηριακές διαταραχές.

Ειδικό μηχανισμό για άτομα με αναπηρικά αμαξίδια θα πρέπει επίσης να χρησιμοποιούνται για χώρους όπου υπάρχουν βήματα και ούτω καθεξής.

Θα μπορούσε να υπάρχει μια εφαρμογή, ας πούμε, που θα μπορούσε να δείξει πού υπάρχει προσβασιμότητα για αυτούς τους ανθρώπους, πόσο ποσοστό προσβασιμότητας υπάρχει πραγματικά ή ακόμη αν υπάρχει και τουαλέτα στο μέρος που βρίσκεστε. Ή αν υπάρχουν εταιρείες που προσλαμβάνουν άτομα με προβλήματα όρασης, ακοής και ούτω καθεξής».

«Η ανάπτυξη και η χρήση της τεχνολογίας θα μπορούσε να είναι επωφελής για αυτούς τους ανθρώπους, καθώς και για την εξ αποστάσεως εργασία γενικά και την εργασία από το σπίτι».

Συμπερασματικά, οι απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτές ΕΕΚ στις συνεντεύξεις τους υπογραμμίζουν τον κρίσιμο ρόλο της τεχνολογίας στην υποστήριξη των ΑμεΑ στην εργασία και τις εκπαιδευτικές διαδικασίες. Τονίζουν την ανάγκη για τεχνολογικά εργαλεία προσαρμοσμένα σε διαφορετικούς τύπους προβλημάτων, όπως αναγνώστες οθόνης και οθόνες Braille για άτομα με προβλήματα όρασης, λεζάντες για άτομα με προβλήματα ακοής και προσαρμοστικό υλικό για άτομα με κινητικές προκλήσεις. Επιπλέον, συμφωνούν ότι είναι σημαντικό να καταστεί το εκπαιδευτικό υλικό πιο προσβάσιμο με τη χρήση ηχογραφήσεων και βίντεο με λεζάντες, καθώς και να παρέχονται διαδικτυακά εργαλεία και πλατφόρμες χωρίς αποκλεισμούς. Οι Έλληνες εκπαιδευτές ΕΕΚ επισημαίνουν επίσης τις δυνατότητες χρηματοδότησης και πρωτοβουλιών πολιτικής της ΕΕ για την περαιτέρω ενίσχυση της προσβασιμότητας σε περιβάλλοντα κατάρτισης. Ενώ υπάρχει γενική ευαισθητοποίηση σχετικά με τις διαθέσιμες τεχνολογίες, υπάρχει ανάγκη για μεγαλύτερη γνώση, διάδοση και κατάρτιση των εκπαιδευτών σχετικά με τον τρόπο αποτελεσματικής ενσωμάτωσης αυτών των πόρων στις διδακτικές πρακτικές τους. Συνολικά, οι εκπαιδευτές ΕΕΚ αναγνώρισαν ότι η τεχνολογία μπορεί να ενισχύσει σημαντικά την ένταξη και την επιτυχία των ΑμεΑ σε εργασιακά και εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, αν και εξακολουθεί να υπάρχει πρόοδος που πρέπει να σημειωθεί όσον αφορά την πρόσβαση, την κατάρτιση και την ευαισθητοποίηση.



V. Συμπεράσματα

Η Ελληνική Εθνική Έκθεση θα παρέχει πληροφορίες, οι οποίες θα οδηγήσουν στη δημιουργία της Αναφοράς Συμπερίληψης στο Λιανικό εμπόριο-MINDful, με στόχο τον εντοπισμό προκλήσεων και ευκαιριών που σχετίζονται με την ένταξη ατόμων με οπτικές, ακουστικές ή σωματικές αναπηρίες (PwHVPD) στον τομέα του λιανικού εμπορίου στην Ελλάδα. Αρχικά, τα ευρήματα της έρευνας αποκαλύπτουν ότι ένα σημαντικό ποσοστό των Ελλήνων εμπόρων λιανικής πώλησης δεν απασχολούν επί του παρόντος ή δεν έχουν απασχολήσει στο παρελθόν άτομα με αναπηρία, γεγονός που υποδηλώνει ένα αξιοσημείωτο χάσμα στην απασχόλησή τους στον ελληνικό κλάδο λιανικής. Ωστόσο, τα ευρήματα από τις συνεντεύξεις με εκπαιδευτές ΕΕΚ παρέχουν ορισμένες θετικές πληροφορίες για το θέμα αυτό. Αξιοποιώντας τις ποικίλες εξειδικεύσεις και την εκτεταμένη εμπειρία τους, κατάφεραν να προσαρμόσουν τις μεθόδους εκπαίδευσης και επικοινωνίας για να καλύψουν τις ανάγκες των εκπαιδευομένων σε κάποιο βαθμό. Οι ιδέες τους δείχνουν μια τάση προς την απασχόληση αυτών των ανθρώπων σε νεοσύστατες επιχειρήσεις, υποδεικνύοντας μια πιθανή στροφή προς πιο περιεκτικά εργασιακά περιβάλλοντα. Επιπλέον, ενώ η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία είναι πιο συχνή στον δημόσιο τομέα, προτείνεται ότι οι συμπεριληπτικές πρακτικές αναγνωρίζονται σταδιακά για την αξία τους και στον ιδιωτικό τομέα. Αυτή η στροφή προς την ένταξη μπορεί να προωθήσει μεγαλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία και να συμβάλει στην αντιμετώπιση της έλλειψης εργατικού δυναμικού στον τομέα του λιανικού εμπορίου. Συνολικά, τονίζεται η σημασία του εξοπλισμού των εργοδοτών λιανικής με τις γνώσεις και τους πόρους που απαιτούνται για τη δημιουργία χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και την αξιοποίηση των μοναδικών δεξιοτήτων και προοπτικών που φέρνουν οι άνθρωποι με αναπηρία στον χώρο εργασίας.

Διαδικασίες σε χώρους εργασίας

Κατέστη σαφές ότι οι Έλληνες λιανοπωλητές αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά τη δημιουργία προσβάσιμων και χωρίς αποκλεισμούς χώρων εργασίας για τους ανθρώπους με αναπηρία. Τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό Ελλήνων λιανοπωλητών που αναγνωρίζουν τη σημασία του να κάνουν τους χώρους εργασίας τους προσβάσιμους. Επιπλέον, εντοπίστηκε αξιοσημείωτη έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με συγκεκριμένες ρυθμίσεις ή τεχνολογίες που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την προσβασιμότητα για τα άτομα με αναπηρία, γεγονός που υποδηλώνει την ανάγκη για καλύτερη εκπαίδευση και κατάρτιση σε αυτές.

Επιπλέον, η ευημερία των ατόμων με αναπηρία στους χώρους εργασίας φαίνεται να υποστηρίζεται σε μέτριο βαθμό από τις επιχειρήσεις λιανικής, με πολλούς λιανοπωλητές να επιδεικνύουν περιορισμένη δέσμευση για τη λήψη μέτρων που την προωθούν. Ως αποτέλεσμα, μια πολιτισμική στροφή προς μια νοοτροπία χωρίς αποκλεισμούς είναι απαραίτητη για τη βελτίωση της συνολικής ένταξης και υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία στους χώρους εργασίας.

Επιπλέον, οι ευέλικτες συνθήκες εργασίας και η ενθάρρυνση της υποβολής αιτήσεων εργασίας εφαρμόζονται μόνο εν μέρει από τους Έλληνες λιανοπωλητές, με σημαντικό ποσοστό των ερωτηθέντων να εκφράζουν ότι οι εταιρείες τους παρέχουν αυτή την δυνατότητα σε μέτριο ή ελάχιστο βαθμό. Αυτό υποδηλώνει ότι υπάρχει περιθώριο



βελτίωσης όσον αφορά την προσφορά ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και την ενεργό ενθάρρυνση των ανθρώπων με αναπηρία να υποβάλουν αίτηση για θέσεις εργασίας.

Όσον αφορά την ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με την προσβασιμότητα και την προσαρμοστικότητα των χώρων εργασίας, η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα θεωρείται χαμηλής ή μέτριας ποιότητας, υποδεικνύοντας την ανάγκη για σαφέστερη και πληρέστερη επικοινωνία σχετικά με αυτούς. Αναφέρονται ορθές πρακτικές, όπως ράμπες αναπηρικών αμαξιδίων και ειδικοί διάδρομοι, αλλά δεν εφαρμόζονται ευρέως σε όλες τις εταιρείες.

Τέλος, η έλλειψη ειδικής κατάρτισης ή κατευθυντήριων γραμμών για την παροχή βοήθειας σε συναδέλφους ή πελάτες με αναπηρία στον τομέα του λιανικού εμπορίου αναδεικνύει ένα κρίσιμο κενό στην ετοιμότητα των Ελλήνων λιανοπωλητών να υποστηρίξουν τη συμμετοχικότητα. Ενώ υπάρχουν ορισμένες πρωτοβουλίες, αυτές συχνά δεν είναι προσαρμοσμένες στον τομέα του λιανικού εμπορίου, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για πιο εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης για την προώθηση της συμπερίληψης του.

Συνολικά, οι Έλληνες λιανοπωλητές θα πρέπει να επενδύσουν στη δημιουργία πιο προσβάσιμων, χωρίς αποκλεισμούς και υποστηρικτικών χώρων εργασίας για άτομα με αναπηρία βελτιώνοντας τις υποδομές, προωθώντας μια κουλτούρα ένταξης, προσφέροντας ειδική εκπαίδευση και παρέχοντας σαφέστερες πληροφορίες σχετικά με την προσαρμοστικότητα του χώρου εργασίας.

Δεξιότητες & Συμπεριφορές

Τα στοιχεία της έρευνας έδειξαν ότι η αμοιβαία κατανόηση, η αλληλεγγύη και η υποστήριξη μεταξύ των εργαζομένων στις ελληνικές εταιρείες λιανικής προωθούνται σε κάποιο βαθμό, ωστόσο, η δέσμευση για την προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για τους ΑμεΑ είναι ασυνεπής και συχνά ανεπαρκής. Μάλιστα, ένα σημαντικό ποσοστό των Ελλήνων εμπόρων λιανικής δήλωσαν ότι η εταιρεία τους προωθεί αυτές τις αξίες. Αντίθετα, η εμπιστοσύνη στις επικοινωνιακές δεξιότητες και τεχνικές για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία είναι ιδιαίτερα χαμηλή μεταξύ τους, γεγονός που υποδηλώνει ένα κενό στην κατάρτιση και την ευαισθητοποίηση σχετικά με την αποτελεσματική αλληλεπίδραση.

Ορισμένες από τις συμμετέχουσες επιχειρήσεις στην έρευνα παρατηρούν αρνητικές συμπεριφορές για την προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στους χώρους εργασίας, καθώς εξακολουθεί να υπάρχει σημαντική έλλειψη εξωτερικής υποστήριξης, καθώς σχεδόν οι μισές εταιρείες λιανικής πώλησης δεν εμπλέκονται. Επιπλέον, φαίνεται ότι υπάρχει έλλειψη εμπειρίας στην ενσωμάτωση σε ομάδες εργασίας σε εταιρείες λιανικής. Οι πρακτικές πρόσληψης υπογραμμίζουν επίσης προκλήσεις, καθώς σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες αρνούνται ή αγνοούν συγκεκριμένα μέτρα αξιολόγησης για την αξιολόγηση της προσαρμοστικότητας των ατόμων με αναπηρία που είναι υποψήφιοι για θέσεις εργασίας. Επιπλέον, επισημαίνεται η ανάγκη καθορισμού προκαθορισμένων κριτηρίων για την αξιολόγηση της ικανότητας των υποψηφίων να συνεργάζονται και να εργάζονται αποτελεσματικά σε μια ομάδα, γεγονός που ευθυγραμμίζεται με την έλλειψη δομημένων αξιολογήσεων των δεξιοτήτων επικοινωνίας που εντοπίστηκαν.

Ως αποτέλεσμα, τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι υπάρχει μεν κάποια ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη ένταξης και υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία,



αλλά εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης όσον αφορά την προώθηση ενός συμπεριληπτικού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος στις ελληνικές επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου, το οποίο θα μπορούσε να ενισχυθεί με τη βελτίωση των προγραμμάτων κατάρτισης και ευαισθητοποίησης, την καθιέρωση δομημένων αξιολογήσεων και κριτηρίων στη διαδικασία πρόσληψης και την αύξηση της χρήσης εξωτερικών παρόχων υποστήριξης για την καλύτερη ενσωμάτωση και προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στους χώρους εργασίας λιανικής.

Εργασιακές εμπειρίες

Τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ένα ανησυχητικό πλαίσιο για την τρέχουσα κατάσταση ένταξης στους χώρους εργασίας, ιδιαίτερα στον τομέα του λιανικού εμπορίου, καθώς ένα σημαντικό μέρος των Ελλήνων λιανοπωλητών εξακολουθούν να αγνοούν τυχόν συγκεκριμένες προτιμήσεις πρόσληψης για τα άτομα με αναπηρία και ακόμη λιγότεροι πιστεύουν ότι οι εταιρείες τους ευνοούν ενεργά την πρόσληψη τέτοιων υποψηφίων. Αυτή η διαπιστωθείσα έλλειψη στοχευμένων πρακτικών πρόσληψης υποδηλώνει μια συνολική ανεπάρκεια στην προώθηση της διαφορετικότητας και της ένταξης. Επιπλέον, υπάρχει αξιοσημείωτη έλλειψη δραστηριοτήτων που θα μπορούσαν να ενισχύσουν την ευαισθητοποίηση και την κατανόηση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στους χώρους εργασίας, καθώς περισσότεροι από τους μισούς Έλληνες λιανοπωλητές παραδέχονται ότι οι εταιρείες τους σπάνια αναλαμβάνουν τέτοιες πρωτοβουλίες.

Η σοβαρή έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης για τα άτομα με αναπηρία και η ευθυγράμμιση των ρόλων εργασίας με το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τους υπόβαθρο επισημαίνεται επίσης από πολλούς από τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Επιπλέον, οι πόροι και η υποστήριξη για τη βελτίωση της εργασιακής εμπειρίας των ατόμων με αναπηρία είναι ανεπαρκείς, ιδίως για όσους έχουν υπόβαθρο εξυπηρέτησης πελατών, ενώ αναγνωρίζεται η αξία που προσφέρουν στον χώρο εργασίας και η δυνατότητα η εργασία τους να χρησιμεύσει ως κίνητρο για άλλους. Ωστόσο, εξακολουθεί να απαιτείται η προώθηση της αποδοχής και της ενσυναίσθησης μεταξύ των υπαλλήλων λιανικής. Επιπλέον, τα προγράμματα κατάρτισης, προσαρμοσμένα για τον τομέα του λιανικού εμπορίου, που θα μπορούσαν να υποστηρίξουν την εργασία ατόμων με αναπηρία θεωρούνται αποτελεσματικά, παρά το γεγονός ότι αναφέρεται ότι μόνο λίγες από τις εταιρείες του κλάδου διαθέτουν τέτοια προγράμματα, ενώ υπάρχει επίσης έλλειψη πολιτικών ένταξης.

Συνολικά, τα ευρήματα της έρευνας επισημαίνουν την έντονη ανάγκη για συστημική αλλαγή στον ελληνικό τομέα λιανικού εμπορίου. Οι εργοδότες, οι εκπαιδευτικοί φορείς και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής πρέπει να συνεργαστούν για να εισαγάγουν πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς, να παρέχουν καλύτερη κατάρτιση και υποστήριξη για τα άτομα με αναπηρία που απασχολούνται στον τομέα του λιανικού εμπορίου και να εφαρμόσουν συγκεκριμένες πολιτικές που προωθούν την ένταξη στον χώρο εργασίας για αυτούς τους ανθρώπους και τους επιτρέπουν να αναπτυχθούν επαγγελματικά.

Προκλήσεις, προοπτικές και προτάσεις

Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι ο τομέας του λιανικού εμπορίου στην Ελλάδα αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά την ενίσχυση της συμπερίληψης για τα



άτομα με αναπηρία. Ωστόσο, προέκυψε ένα μέτριο επίπεδο αισιοδοξίας για βελτίωση μεταξύ των Ελλήνων λιανοπωλητών, αλλά πολλοί από αυτούς εξακολουθούν να μην γνωρίζουν βέλτιστες πρακτικές και λύσεις για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων. Οι εταιρείες λιανικού εμπορίου καθώς και οι πάροχοι ΕΕΚ αντιμετωπίζουν μια σειρά εμποδίων, συμπεριλαμβανομένων των εμποδίων επικοινωνίας, της έλλειψης στοιχείων προσβασιμότητας και της ανάγκης για εξειδικευμένο εξοπλισμό για την αποτελεσματική υποστήριξη των ΑμεΑ. Ομοίως, υπάρχουν ζητήματα αποδοχής, ευαισθητοποίησης και χρηματοδότησης που εμποδίζουν τις προσαρμογές και την προώθηση της συμπερίληψης σε εκπαιδευτικά και εργασιακά περιβάλλοντα. Τέλος, αναφέρεται ότι οι προκλήσεις που σχετίζονται με την κατάρτιση για τα άτομα με αναπηρία περιλαμβάνουν εμπόδια επικοινωνίας, περιορισμένη προσβασιμότητα και ανεπαρκείς περιγραφές οπτικού περιεχομένου.

Παρά τις προκλήσεις αυτές, υπάρχει συναίνεση ότι η τεχνολογία παρέχει πόρους και εργαλεία (π.χ. προγράμματα ανάγνωσης οθόνης, οθόνες Braille και βίντεο με λεζάντες) που θα μπορούσαν να ωφεληθούν σημαντικά τα άτομα με αναπηρία όταν εργάζονται σε περιβάλλοντα λιανικής πώλησης και κατάρτισης, ενισχύοντας τη συμπερίληψη. Ωστόσο, εξακολουθεί να υπάρχει ανάγκη για μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση, ευρύτερη διάδοση και κατάρτιση σχετικά με τον τρόπο αποτελεσματικής ενσωμάτωσης τεχνολογικών στοιχείων στην κατάρτιση και τις εργασιακές πρακτικές.

Συμπερασματικά, παρά την περιορισμένη πρόοδο στην ενίσχυση της συμπερίληψης στον τομέα του λιανικού εμπορίου, υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης με την υιοθέτηση προσαρμοσμένων τεχνολογικών λύσεων και την αυξημένη ευαισθητοποίηση και κατάρτιση. Η αλλαγή των αντιλήψεων σε κοινωνικό επίπεδο και οι επενδύσεις σε προσβάσιμες υποδομές και προγράμματα κατάρτισης είναι απαραίτητες για τη δημιουργία χώρων εργασίας λιανικού εμπορίου χωρίς αποκλεισμούς για τους ΑμεΑ.

Γενικό συμπέρασμα

Ο ελληνικός τομέας λιανικού εμπορίου αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά την προώθηση της συμπερίληψης για άτομα με αναπηρίες. Παρά τις ορισμένες ενδείξεις προόδου όσον αφορά την προσαρμογή των μεθόδων κατάρτισης και την αναγνώριση της αξίας των πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς, πολλοί Έλληνες λιανοπωλητές στερούνται ευαισθητοποίησης, ειδικής κατάρτισης και επαρκούς υποδομής για την αποτελεσματική υποστήριξη των ΑμεΑ στους χώρους εργασίας του λιανικού εμπορίου. Τα εμπόδια επικοινωνίας, η περιορισμένη προσβασιμότητα και η έλλειψη στοχευμένων πρακτικών πρόσληψης εμποδίζουν περαιτέρω την πλήρη ένταξη αυτών των ατόμων στο εργατικό δυναμικό του λιανικού εμπορίου. Παρά τις προκλήσεις, υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης μέσω της υιοθέτησης προσαρμοσμένων τεχνολογικών στοιχείων, των επενδύσεων σε προσβάσιμες υποδομές και της αυξημένης ευαισθητοποίησης και κατάρτισης. Απαιτείται μια πολιτισμική στροφή προς μεγαλύτερη συμπερίληψη για την περαιτέρω ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης και τη δημιουργία πιο υποστηρικτικών και προσβάσιμων χώρων εργασίας για τα άτομα με αναπηρία στον ελληνικό τομέα λιανικού εμπορίου.