

Υποστήριξη της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ατόμων στο Φάσμα του Αυτισμού (ΔΑΦ)

Ιούνιος 2024





ΚΜΟΠ- Κόμβος Εκπαίδευσης & Καινοτομίας

Email: kmop@kmop.org

Web: www.education-hub.kmop.org

**Έργο: «Υποστήριξη της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης
Ατόμων στο Φάσμα του Αυτισμού (ΔΑΦ)» της Δράσης
16904 «Υποστήριξη ατόμων με αναπηρία» του Ταμείου
Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας**

Π.1.1 - Μελέτη για την Απασχόληση Ατόμων με ΔΑΦ

Π.1.2 – Οδηγός Μεντόρων-Διαμεσολαβητών (ΜΔ)

Αναθέτουσα Αρχή



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής
και Οικογένειας

Ιούνιος 2024

Περιεχόμενα

Πρόλογος	5
Ακρωνύμια	6
Π.1.1 - Μελέτη για την απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ	8
1. Εισαγωγή	8
2. Μεθοδολογία	10
2.1 Δευτερογενής έρευνα- Βιβλιογραφική ανασκόπηση	10
2.2 Πρωτογενής έρευνα	11
3. Αποτύπωση Υφιστάμενης Κατάστασης των Ατόμων με ΔΑΦ	14
3.1 Συχνότητα, διάγνωση και διαγνωστικές προκλήσεις των ΔΑΦ σύμφωνα με τα διεθνή δεδομένα	14
3.2 Καταγραφή και θεραπευτική αντιμετώπιση/υποστήριξη ατόμων με ΔΑΦ στην Ελλάδα	16
3.3 Καθορισμός ποσοστού αναπηρίας στα άτομα με ΔΑΦ με Ελλάδα	18
3.4 Νομοθετικό πλαίσιο για την πιστοποίηση και εργασία ατόμων με αναπηρία	22
3.4.1 Διεθνές και Ευρωπαϊκό πλαίσιο	22
3.4.2 Ελληνικό πλαίσιο	23
3.5 Επιδοματική πολιτική ατόμων με ΔΑΦ	27
3.5.1 Είδη και ποσά επιδομάτων	27
3.5.2 Επιδόματα και συμμετοχή των ατόμων με ΔΑΦ σε προγράμματα κατάρτισης και υποστηριζόμενης εργασίας	27
3.5.3 Επιδόματα και συμμετοχή των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία	28
3.6 Ποσοστά συμμετοχής ατόμων με ΔΑΦ και Α.μεΑ. στην απασχόληση και προκλήσεις για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας	29
3.6.1 Ευρωπαϊκά δεδομένα για την απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ	29
3.6.2 Απασχόληση Α.μεΑ. στην Ελλάδα	29
3.7 Ο ρόλος των επιχειρήσεων στην ενσωμάτωση ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία	32
3.8 Ανάλυση Εξωτερικού Περιβάλλοντος (PESTEL)	34
4. Δεξιότητες Ατόμων με ΔΑΦ	37
4.1 Ιδιαιτερότητες των ατόμων με ΔΑΦ και προκλήσεις στο εργασιακό περιβάλλον	37
4.2 Ιδιαίτερες δεξιότητες ατόμων με ΔΑΦ	39
4.3 Ανάπτυξη και βελτίωση δεξιοτήτων ατόμων με ΔΑΦ μέσω εκπαίδευσης	41
4.3.1 Ο ρόλος του εκπαιδευτικού συστήματος	41
5. Προτεινόμενα Καταλληλότερα Επαγγέλματα και Περιβάλλοντα Εργασίας για τα Άτομα με ΔΑΦ	43
5.1 Καταλληλότερα επαγγέλματα	43
5.2 Διαμόρφωση ενδεδειγμένων περιβαλλόντων εργασίας	47
5.2.1 Ευαισθητοποίηση και κατανόηση των ΔΑΦ από τους εργοδότες και τους συναδέλφους των εργαζομένων με ΔΑΦ, μέσω κατάλληλης εκπαίδευσης	48
5.2.2 Τεχνικές λύσεις και τροποποιήσεις στο εργασιακό περιβάλλον, ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ	49

5.2.3 Εργασιακές ρυθμίσεις για άτομα με ΔΑΦ	50
5.2.4 Καλές πρακτικές της εργασιακής καθημερινότητας ατόμων με ΔΑΦ	50
5.2.5 Οδηγός συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον με άτομα ΔΑΦ	51
5.2.6 Εξατομικευμένη υποστήριξη στον χώρο εργασίας υπό τη μορφή παροχής κατάρτισης κοινωνικών δεξιοτήτων και καθοδήγησης εργασίας	53
5.2.7 Η συμβολή του «ειδικού επαγγελματικής αποκατάστασης» (Job Placement Specialist ή job coach) στην ομαλή ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας	54
5.6 Μοντέλα επαγγελματικής απασχόλησης ατόμων με ΔΑΦ	55
Προστατευόμενη Απασχόληση	55
Υποστηριζόμενη Απασχόληση	56
Προγράμματα επιδοτούμενης εργασίας Δ.ΥΠ.Α.	57
5.7 Ενδεικτικές διεθνείς υπηρεσίες και προγράμματα υποστήριξης στην εργασία ατόμων με ΔΑΦ	58
Π1.2 Οδηγός Μεντόρων -Διαμεσολαβητών	60
1. Εισαγωγή	61
2. Κύρια καθήκοντα Μεντόρων-Διαμεσολαβητών	61
3. Προσόντα Μεντόρων-Διαμεσολαβητών	63
4. Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα των Μεντόρων-Διαμεσολαβητών	64
4.1 Ανάγκες εκπαίδευσης των Μεντόρων-Διαμεσολαβητών και εκπαιδευτικές θεματικές ενότητες	64
4.2 Μορφή και διάρκεια εκπαίδευσης των Μεντόρων-Διαμεσολαβητών	70
4.3 Αξιολόγηση της εκπαίδευσης των Μεντόρων-Διαμεσολαβητών	71
5. Διαδικασίες οι οποίες θα ακολουθούνται από τους Μέντορες-Διαμεσολαβητές, τους εργοδότες και τους ωφελούμενους του έργου	72
5.1 Μοριοδότηση για την πρόσληψη των Μεντόρων-Διαμεσολαβητών	72
5.2 Ενδεικτικές διαδικασίες αρμονικής συνεργασίας ΜΔ, επιχειρήσεων και εργαζομένων με ΔΑΦ	72
6. Βιβλιογραφία	74
7. Προσχέδιο Κοινής Απόφασης των Υπουργών Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Ψηφιακής Διακυβέρνησης, με τίτλο: «Πιλοτικό πρόγραμμα υποστήριξη της κοινωνικής ενσωμάτωσης ατόμων στο φάσμα του αυτισμού (ΔΑΦ)»	81
Παράρτημα Α	88
Παράρτημα Β.....	92
Παράρτημα Γ	94
Παράρτημα Δ	97

Πρόλογος

Τα σύγχρονα επιστημονικά δεδομένα δείχνουν πως τα άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) με την κατάλληλη εκπαίδευση και υποστήριξη, μπορούν να διακριθούν στο απαιτητικό περιβάλλον εργασίας και να ανταποκριθούν με σημαντική επιτυχία στα εργασιακά καθήκοντά τους. Η χαρακτηριστική και μοναδική προσοχή τους στη λεπτομέρεια συχνά οδηγεί σε καινοτόμες λύσεις και υψηλή παραγωγικότητα. Η ειλικρίνεια και η ακεραιότητά τους δημιουργούν μια ατμόσφαιρα εμπιστοσύνης και διαφάνειας, που ενθαρρύνει την κουλτούρα συνεργασίας και αλληλοσεβασμού στο χώρο εργασίας. Επιπρόσθετα, τα άτομα με ΔΑΦ μπορούν να ενισχύσουν το εργατικό δυναμικό μιας χώρας και να συμβάλλουν στην κάλυψη περιζήτητων θέσεων στην αγορά εργασίας.

Η διεθνής βιβλιογραφία επισημαίνει πως η επιτυχής ένταξη και υποστήριξη ατόμων με ΔΑΦ δεν έχει μόνο σημαντικά οφέλη για την αγορά εργασίας, αλλά μπορεί να αποτελέσει ουσιαστική τομή προόδου για κάθε κοινωνία, θέτοντας τη βάση μιας πιο δίκαιης κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς και δημιουργώντας ευκαιρίες για όλα τα μέλη της, ανεξαρτήτως αναπηρίας ή άλλων περιορισμών.

Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε κατά τη διάρκεια της έρευνάς μας ειδικός σε θέματα ΔΑΦ: *«Συχνά κάνουμε το λάθος να υποθέτουμε ότι μόνο τα άτομα με ΔΑΦ χρειάζεται να προσαρμοστούν και να εκπαιδευτούν. Αλλά η πραγματικότητα είναι ότι ολόκληρη η κοινωνία πρέπει να εκπαιδευτεί στην ορατότητα και τη συνύπαρξη με αυτούς τους ταλαντούχους ανθρώπους.»*

- Η Συγγραφική Ομάδα.

Ακρωνύμια

Α.μεΑ	Άτομα με Αναπηρία
Δ.ΥΠ.Α.	Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης
ΔΑΦ	Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος
Ε.Ο.Π.Υ.Υ.	Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας
Ε.Σ.Α.μεΑ	Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία
ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.Λ.	Ενιαία Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια-Λύκεια
Κ.Ε.Δ.Α.Σ.Υ	Κέντρο Διεπιστημονικής Αξιολόγησης, Συμβουλευτικής και Υποστήριξης
ΚΕ.Π.Α	Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας
ΜΔ	Μέντορες-Διαμεσολαβητές
Ο.Π.Ε.Κ.Α.	Οργανισμός Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
Τ.Δ.Ε.	Τεχνικό Δελτίο Έργου
Υ.ΚΟΙ.Σ.Ο.	Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας

Π1.1

Μελέτη για την Υποστήριξη της Ένταξης στην Εργασία
Ατόμων στο Φάσμα του Αυτισμού (ΔΑΦ)

Π.1.1 - Μελέτη για την απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ

1. Εισαγωγή

Οι Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) χαρακτηρίζονται κυρίως από ελλείμματα στην επικοινωνία και την ικανότητα κοινωνικής αλληλεπίδρασης, καθώς επίσης και από περιορισμένα ενδιαφέροντα και μοτίβα συμπεριφορών. Τα συγκεκριμένα ελλείμματα δυσκολεύουν τα άτομα με ΔΑΦ να δημιουργήσουν αλλά και να διατηρήσουν διαπροσωπικές και κοινωνικές σχέσεις. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα είτε τα άτομα με ΔΑΦ να μην διεκδικούν θέσεις στην αγορά εργασίας, είτε να μην επιλέγονται από τους εργοδότες, είτε να δυσκολεύονται να διατηρήσουν μία θέση εργασίας. Από την άλλη μεριά, οι συγκεκριμένες διαταραχές χαρακτηρίζονται από υψηλή ανομοιογένεια όσον αφορά στον βαθμό εκδήλωσης και σοβαρότητας των συμπτωμάτων. Επιπλέον, τα άτομα με ΔΑΦ συχνά εμφανίζουν αναπτυγμένες ειδικές δεξιότητες και λειτουργικές ικανότητες σε διάφορους κοινωνικούς και επαγγελματικούς τομείς, με όλο και περισσότερα άτομα με ΔΑΦ να διαγράφουν επιτυχημένη ακαδημαϊκή και επαγγελματική πορεία (Vincent, 2020). Παρ' όλα αυτά, εσφαλμένες πεποιθήσεις και στερεότυπα, αλλά και το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο συχνά αποκλείει τα άτομα με ΔΑΦ από την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και ανέλιξη, με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν αρκετά χαμηλά ποσοστά απασχολησιμότητας (Sarri *et al.*, 2022, Vincent, 2020). Τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ όσον αφορά στην εργασιακή τους απασχόληση δεν οφείλονται σε έλλειψη δεξιοτήτων απασχόλησης αλλά συνδέονται με την ιδιαίτερη φύση των ΔΑΦ καθώς και την στερεοτυπική αντιμετώπιση αυτών των ατόμων ως μη ικανά να εργαστούν (Αλευρά, 2007). Επομένως, οι ΔΑΦ δεν θα πρέπει να θεωρούνται ως μορφές αναπηρίας που καθιστούν εξάπαντος το άτομο μη ικανό να εργαστεί.

Οι ίσες ευκαιρίες πρόσβασης και ένταξης στην αγορά εργασίας των ατόμων με ΔΑΦ αποτελούν βασικά μέσα καταπολέμησης των διακρίσεων, της κοινωνικής περιθωριοποίησης και κατ' επέκταση της οικονομικής δυσπραγίας και εξάρτησης που συχνά αντιμετωπίζουν (Gilson *et al.*, 2017). Η εργασιακή απασχόληση αποτελεί ένα σημαντικό μέσο αυτονόμησης καθώς και μια ευκαιρία για ενίσχυση των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων των ατόμων με ΔΑΦ (Sarri *et al.*, 2022). Λαμβάνοντας δε υπόψη τον σημαντικό αριθμό των ενηλίκων με ΔΑΦ που είναι κατάλληλοι για εργασία [υπολογίζεται παγκόσμια πως ο επιπολασμός (συχνότητα) ατόμων με ΔΑΦ είναι περίπου το 1% του πληθυσμού (Zeidan *et al.*, 2022)], είναι επιτακτική η ανάγκη για τη βελτίωση και ενίσχυση πολιτικών που θα εξασφαλίζουν την ισότιμη μεταχείριση των ατόμων με ΔΑΦ με στόχο την επιτυχημένη ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται μεταξύ άλλων στους τρόπους ανάπτυξης και ενίσχυσης ευκαιριών απασχόλησης ενηλίκων που έχουν διαγνωσθεί με ΔΑΦ, στο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο που αφορά την ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας, αλλά και στη λεπτομερή ανάλυση καλών διεθνών πρακτικών και προσαρμογών στο εργασιακό περιβάλλον, ώστε η ένταξη αυτή να είναι επιτυχής και βιώσιμη. Επιπλέον, παρουσιάζει τα αποτελέσματα της δευτερογενούς (συστηματικής ανασκόπησης της διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας) και πρωτογενούς έρευνας (ατομικές συνεντεύξεις, συμπλήρωση ερωτηματολογίων μέσω διαδικτύου), με κύριο σκοπό τη συλλογή και ανάλυση απαραίτητων δεδομένων σε ό,τι αφορά α) την υφιστάμενη κατάσταση, δυνατότητες αλλά και προκλήσεις στην Ελλάδα σχετικά με την απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ, β) τις καλές διεθνείς πρακτικές και πρωτόκολλα απασχόλησης των ατόμων με ΔΑΦ, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικών επαγγελμάτων και θέσεων εργασίας και του περιεχομένου της ενημέρωσης και εκπαίδευσης των εταίρων στην εργασία (π.χ. τμήματα προσωπικού, εργοδότες, συνάδελφοι), και γ) τη διαμόρφωση εφαρμόσιμων και βιώσιμων πολιτικών για ένταξη στην εργασία ατόμων με ΔΑΦ, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής πραγματικότητας.

2. Μεθοδολογία

2.1 Δευτερογενής έρευνα- Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Η ερευνητική ομάδα του έργου διαμόρφωσε και κατέληξε σε συγκεκριμένα ερωτήματα τα οποία εξετάζονται μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και τα οποία αποτέλεσαν τη βάση της πρωτογενούς έρευνας.

Πιο συγκεκριμένα, **τα κύρια θέματα που διερευνήθηκαν**, σύμφωνα με τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές είναι:

- α) οι ιδιαιτερότητες των ατόμων που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού,
- β) οι συγκεκριμένες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας,
- γ) οι ειδικές δεξιότητες που διαθέτουν,
- δ) τα επαγγέλματα που είναι πιο κατάλληλα για την απασχόλησή τους με βάση τις συγκεκριμένες ιδιαίτερες δεξιότητές τους,
- ε) επιπλέον δεξιότητες που θα χρειαστεί να αναπτύξουν προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας,
- στ) εκπαιδευτικό υλικό που έχει αναπτυχθεί για ειδικούς εργασιακούς συμβούλους, όπως οι λεγόμενοι Μέντορες-Διαμεσολαβητές (ΜΔ), για την υποστήριξη εργαζομένων με ΔΑΦ, και τέλος,
- ζ) το νομικό πλαίσιο για την Ελλάδα σχετικά με την απασχόληση Α.μεΑ. και ειδικότερα ατόμων με ΔΑΦ.

Για τον προσδιορισμό και εντοπισμό της συναφούς βιβλιογραφίας προσδιορίστηκαν και αναπτύχθηκαν συγκεκριμένες λέξεις-κλειδιά και συνώνυμα για κάθε στοιχείο των σχετικών θεματικών εννοτήτων. Η αναζήτηση δεδομένων έγινε σε βάσεις δεδομένων όπως PubMed, APA PsycInfo, Scopus και Google Scholar. Εξετάστηκαν επίσης εγχειρίδια από εθελοντικές οργανώσεις και μη κερδοσκοπικούς φορείς, επίσημα στατιστικά στοιχεία, white papers και αποτελέσματα ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Οι πηγές εξετάστηκαν ως προς το περιεχόμενό τους, τη μεθοδολογική τους εγκυρότητα καθώς και την επικαιρότητα των δεδομένων.

2.2 Πρωτογενής έρευνα

Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, η διαβούλευση με εμπλεκόμενα μέρη/φορείς αποτέλεσε σημαντικό κομμάτι για τη συλλογή πολύτιμων πληροφοριών, ειδικά για την ελληνική πραγματικότητα για τα άτομα με ΔΑΦ, αλλά και για την επιβεβαίωση των ευρημάτων της σχετικής δευτερογενούς έρευνας-βιβλιογραφίας. Η συλλογή πρωτογενών δεδομένων έλαβε χώρα κατά τους μήνες Φεβρουάριο-Απρίλιο 2024 και οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανήκουν στις ακόλουθες κατηγορίες:

Ενήλικες (18 ετών και άνω) με ΔΑΦ που εργάζονται ή βρίσκονται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας ή βρίσκονται σε επαγγελματικό εκπαιδευτικό περιβάλλον. Η συμμετοχή των ατόμων με ΔΑΦ στη διαβούλευση αποτελεί σημαντική προσθήκη προς επίρρωση των αποτελεσμάτων της δευτερογενούς έρευνας, ενώ παράλληλα δίδεται ευκαιρία σε άτομα ΔΑΦ να έχουν λόγο στον παρόν Έργο που τους αφορά.

Μέλη της κοινωνίας των πολιτών που ανήκουν σε φορείς σχετικούς με Α.μεΑ. και ΔΑΦ.

Επαγγελματίες που εργάζονται ή είναι το γνωστικό/επιστημονικό τους αντικείμενο σχετικό με ενήλικες με ΔΑΦ οι οποίοι εργάζονται, ή βρίσκονται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας ή σε εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Μέλη οικογένειας και φροντιστές/ριες ενήλικου ατόμου με ΔΑΦ που εργάζεται ή βρίσκεται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας ή βρίσκεται σε εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Εργοδότες, στελέχη τμημάτων ανθρωπίνου δυναμικού.

Η πρωτογενής έρευνα πραγματοποιήθηκε με την εφαρμογή μεικτών ερευνητικών μεθόδων (συνδυασμός ποιοτικών και ποσοτικών εργαλείων, Παράρτημα Α), με τη χρήση ατομικών, ημιδομημένων συνεντεύξεων, καθώς και με τη συμπλήρωση ανώνυμων ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων (με ερωτήσεις κλειστού και ανοικτού τύπου), σύμφωνα με τις οδηγίες της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας του ΚΜΟΠ. Οι μέθοδοι δειγματοληψίας περιελάμβαναν δείγμα σκοπιμότητας (purposeful sampling) και δείγμα ευκολίας (convenience sampling), έχοντας τροποποιήσει τα ερευνητικά εργαλεία σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά καθενός από τους πληθυσμούς στόχους που αναφέρονται παραπάνω. Συγκεκριμένα, στην έρευνά μας συμμετείχαν:

- ▶ 5 ενήλικα άτομα με ΔΑΦ (από τους οποίους οι 3 εργαζόμενοι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας),
- ▶ 14 μέλη οικογένειας και φροντιστές/ριες ενήλικου ατόμου με ΔΑΦ,
- ▶ 23 επαγγελματίες που εργάζονται ή είναι το γνωστικό/επιστημονικό τους αντικείμενο σχετικό με ενήλικες με ΔΑΦ,
- ▶ 3 μέλη της κοινωνίας των πολιτών που ανήκουν σε φορείς σχετικούς με Α.μεΑ. και ΔΑΦ,
- ▶ 3 εργοδότες/ στελέχη τμημάτων ανθρωπίνου δυναμικού.

Τα θέματα στα οποία οι συμμετέχοντες προσκλήθηκαν να συνεισφέρουν είναι τα ακόλουθα:

- ▶ Πλεονεκτήματα/χαρακτηριστικά ενηλίκων με ΔΑΦ τα οποία θα μπορούσαν να συμβάλουν στην επιτυχή ένταξή τους στον εργασιακό χώρο.
- ▶ Αποτελεσματικές μορφές παροχής πληροφοριών (πχ. οπτικό υλικό, διαδραστικές δραστηριότητες, απλές διαλέξεις) κατά τη διάρκεια εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τα άτομα με ΔΑΦ.
- ▶ Εργασίες ή δραστηριότητες που θα ήταν δύσκολο να εκτελεστούν από ενήλικες με ΔΑΦ σε ένα εργασιακό περιβάλλον.
- ▶ Προτεινόμενες θέσεις εργασίας για άτομα με ΔΑΦ με βάση τα μοναδικά πλεονεκτήματα των ενηλίκων με ΔΑΦ.
- ▶ Προκλήσεις (σχετικές με τον χώρο εργασίας και τους εργοδότες π.χ. νομοθετικές, κοινωνικές, ατομικές, και οικογενειακές) που επηρεάζουν την ένταξη των ενηλίκων με ΔΑΦ στον εργασιακό χώρο.

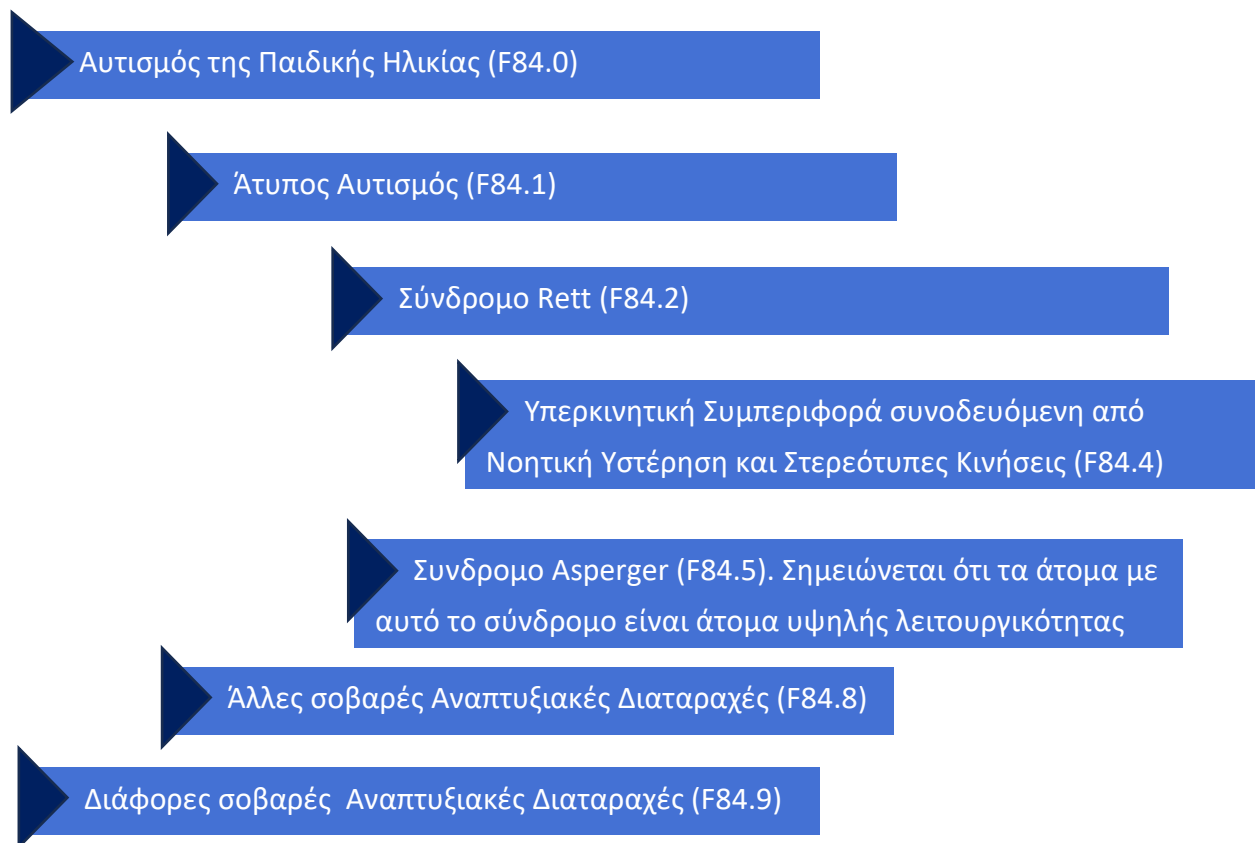
- ▶ Χαρακτηριστικά προγράμματος κατάρτισης και εκπαίδευσης ατόμων με ΔΑΦ, εργασιακών συμβούλων αλλά και εργοδοτών/συναδέλφων στο χώρο εργασίας για να ενισχύσουν τα πλεονεκτήματα και να μειώσουν τις αδυναμίες των ενηλίκων με ΔΑΦ στον εργασιακό χώρο.
- ▶ Στρατηγικές και καλές πρακτικές που έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές στην υποστήριξη της διαδικασίας ένταξης ενηλίκων με ΔΑΦ στην απασχόληση.
- ▶ Ανάγκες των επαγγελματιών/ειδικών για την αποτελεσματική στήριξη ατόμων με ΔΑΦ στον εργασιακό χώρο.
- ▶ Ευαισθησίες (π.χ. ευαισθησία σε θόρυβο, σε φως, σε συνωστισμό, κτλ) και πρακτικές αντιμετώπισής τους σε ένα εργασιακό περιβάλλον που επηρεάζουν την ικανότητα συγκέντρωσης του ατόμου με ΔΑΦ.
- ▶ Είδος υποστήριξης (π.χ. εξατομικευμένη καθοδήγηση και εξατομικευμένη προσοχή από τους εκπαιδευτές, ομάδες υποστήριξης ατόμων με ΔΑΦ για την ανταλλαγή εμπειριών, παιχνίδια ρόλων και προσομοίωσης με πραγματικά σενάρια) για τη βελτίωση της μαθησιακής εμπειρίας ατόμων με ΔΑΦ και για την επιτυχή συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.
- ▶ Λόγοι που άτομα με ΔΑΦ και οι οικογένειές τους δεν επιλέγουν την αναζήτηση εργασίας.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα και η σύνθεση των κυριότερων ευρημάτων της πρωτογενούς και δευτερογενούς έρευνας τα οποία συμβάλλουν στην υλοποίηση των παραδοτέων Π.1.1 και Π.1.2 του έργου.

3. Αποτύπωση Υφιστάμενης Κατάστασης των Ατόμων με ΔΑΦ

3.1 Συχνότητα, διάγνωση και διαγνωστικές προκλήσεις των ΔΑΦ σύμφωνα με τα διεθνή δεδομένα

Οι ΔΑΦ έχουν αναδειχθεί ως μείζον θέμα δημόσιας υγείας κατά τις τελευταίες δεκαετίες, με συνεχή αύξηση των διαγνώσεων ΔΑΦ παγκοσμίως, **ενώ ο μέσος επιπολασμός¹ των διαταραχών αυτών είναι 1:100** (Zeidan *et al.*, 2022). Η διάγνωση των ΔΑΦ γίνεται σύμφωνα με τα κλινικά κριτήρια F84.0–F84.9 όπως περιγράφονται στη Διεθνή Ταξινόμηση Ασθενειών [International Classification of Diseases (ICD)]² του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, με τις εξής βασικές κατηγορίες:



¹ Ο αριθμός των περιστατικών που ήδη υπάρχουν στον πληθυσμό μία δεδομένη χρονική στιγμή.

² <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>

Σύμφωνα με τη σύγχρονη διεθνή βιβλιογραφία (Dean *et al.*, 2017; Hull *et al.*, 2020; Isaac *et al.*, 2022; Zeidan *et al.*, 2022):

- ▶ **Συχνά οι επαγγελματίες υγείας δεν διαγιγνώσκουν έγκαιρα τις ΔΑΦ, ενώ συχνά τις διαγιγνώσκουν ως άλλες διαταραχές που έχουν παρόμοια σημεία και συμπτώματα.**
- ▶ Εξαιτίας αυτού, υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός ατόμων με ΔΑΦ, κυρίως άτομα υψηλής λειτουργικότητας, που φτάνουν στην ενηλικίωση χωρίς ποτέ να έχουν διαγνωστεί σωστά, ενώ παράλληλα **παρατηρείται ελλιπής ή σημαντική υποκαταγραφή των ατόμων με ΔΑΦ υψηλής λειτουργικότητας.**
- ▶ Δεν παρέχεται η απαιτούμενη θεραπευτική ή άλλη ψυχοεκπαιδευτική αντιμετώπιση, τόσο των ατόμων με ΔΑΦ, όσο και των οικογενειών/φροντιστών τους, ώστε να βελτιωθεί σημαντικά η ποιότητα της ζωής τους.

3.2 Καταγραφή και θεραπευτική αντιμετώπιση/υποστήριξη ατόμων με ΔΑΦ στην Ελλάδα

Για την Ελλάδα δεν υπάρχουν επίσημα δεδομένα για το συνολικό αριθμό ατόμων με ΔΑΦ, και οι επιδημιολογικές μελέτες που έχουν γίνει αφορούν παιδιά και εφήβους, συνεπώς μόνο έμμεσα μπορεί να εκτιμηθεί ο επιπολασμός των ΔΑΦ στο γενικό πληθυσμό. Τα κύρια αποτελέσματα των ελληνικών μελετών περιγράφονται στον **Πίνακα 1**, όπου παρατηρείται πως ο μέσος επιπολασμός των ΔΑΦ στις συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες (0,94 με 1,15%) αντιστοιχεί στον παγκόσμιο μέσο επιπολασμό του 1%.

Πίνακας 1
Επιπολασμός ΔΑΦ σε παιδιά και εφήβους στην Ελλάδα

Έτος	Συγγραφείς	Πηγή Δεδομένων	Ηλικία	Αριθμός Διαγνώσεων	Αναλογία Αγόρια/Κορίτσια	Μέσος επιπολασμός (%)
2019	Thomaidis και συν.	ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. ³	10 & 11 ετών	2.108	4,14	1,15
2021	Kouznetsov και συν.	Ε.Ο.Π.Υ.Υ. ⁴	2-17 ετών	15.706	3,72	0,94

Σημειώνεται πως η σημαντική διαφορά που παρατηρείται στις διαγνώσεις μεταξύ αγοριών και κοριτσιών είναι πολύ πιθανό να είναι πλασματική, διότι συχνά τα κορίτσια με ΔΑΦ μπορεί να μείνουν αδιάγνωστα ή να λάβουν διαφορετικό τύπο διάγνωσης λόγω της ικανότητάς τους να «καλύπτουν» τις δυσκολίες τους, γεγονός που σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία μπορεί να καθυστερήσει τη διάγνωση των ΔΑΦ (Dean *et al.*, 2017).

³ Κέντρα Διεπιστημονικής Αξιολόγησης, Συμβουλευτικής και Υποστήριξης, πρώην Κέντρα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης (Κ.Ε.Σ.Υ.).

⁴ Η διάγνωση των ΔΑΦ γίνεται με βάση τα κλινικά κριτήρια F84.0–F84.9 του International Classification of Diseases (ICD-10) του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHO).

Σημαντικό εύρημα από την εξέταση των παραπάνω στοιχείων του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. για το 2021, είναι η έλλειψη χρήσης του κωδικού F84.5 για το σύνδρομο Asperger (που σύμφωνα με τα διεθνή δεδομένα θα έπρεπε να ήταν 20% με 60% των διαγνώσεων με ΔΑΦ⁵), διότι:

- **οικογένειες παιδιών με ΔΑΦ υψηλής λειτουργικότητας συχνά αποφεύγουν να συσχετίσουν τη διάγνυσή τους με τον αριθμό κοινωνικής ασφάλισής τους αλλά και το δημόσιο σύστημα υγειονομικής περίθαλψης**, λόγω του φόβου στιγματισμού και κοινωνικής απομόνωσης, όπως διαπιστώθηκε από τα ευρήματα της πρωτογενούς έρευνας που διεξάγαμε στα πλαίσια της παρούσας μελέτης και επιβεβαιώνεται από την ελληνική βιβλιογραφία (Kouznetsov και συν., 2021)
- **οι επαγγελματίες υγείας αντιμετωπίζουν δυσκολίες να εντοπίσουν τις ΔΑΦ υψηλής λειτουργικότητας**, με άμεση συνέπεια τα άτομα αυτά συχνά να ενηλικιώνονται χωρίς διάγνωση ΔΑΦ, και συνήθως παραπέμπονται σε ψυχίατρο λόγω συννοσηροτήτων, όπως διαταραχές διάθεσης, αγχώδεις διαταραχές, κλπ. Η ερμηνεία αυτή υποστηρίζεται από τη διεθνή (Dean *et al.*, 2017; Hull *et al.*, 2020; Isaac *et al.*, 2022; Zeidan *et al.*, 2022) και ελληνική (Kouznetsov και συν., 2021) βιβλιογραφία, αλλά και από τα πρωτογενή δεδομένα της μελέτης μας σύμφωνα με τις απόψεις ειδικών.

Ένα ακόμη σημαντικό εύρημα από την εξέταση των παραπάνω στοιχείων του Ε.Ο.Π.Υ.Υ. για το 2021 είναι πως για τα παιδιά που έχουν διαγνωσθεί με ΔΑΦ στην Ελλάδα, οι κύριες παρεμβάσεις αντιμετώπισης που συνταγογραφούνται είναι η λογοθεραπεία (28,2%), η εργοθεραπεία (27,5%), και η ατομική ψυχοθεραπεία (17,2%), ενώ η οικογενειακή ψυχοθεραπεία συνταγογραφείται μόλις στο 0.19% των περιπτώσεων (Kouznetsov και συν., 2023). **Το γεγονός αυτό υποδεικνύει το σημαντικό έλλειμμα κατάλληλης θεραπευτικής και ψυχοεκπαιδευτικής υποστήριξης των παιδιών και στη συνέχεια ενηλίκων με ΔΑΦ αλλά και των οικογενειών/φροντιστών τους από το σύστημα περίθαλψης στην Ελλάδα.**

⁵ National Institute of Neurological Disorders and Stroke: Nation Health Institute. Asperger Syndrome Fact Sheet. Available from: <https://www.ninds.nih.gov/disorders/all-disorders/asperger-syndrome-information-page> (accessed 22 May 2020)

3.3 Καθορισμός ποσοστού αναπηρίας στα άτομα με ΔΑΦ με Ελλάδα

Σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα, που περιγράφεται στην ενότητα 3.4, ο καθορισμός του ποσοστού αναπηρίας σε άτομα με ΔΑΦ πιστοποιείται από υγειονομικές επιτροπές του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.), βάσει του αναθεωρημένου Ενιαίου Πίνακα Προσδιορισμού Ποσοστού Αναπηρίας (Ε.Π.Π.Α.). Συγκεκριμένα, για τις ΔΑΦ λαμβάνονται υπόψη, πέραν της διάγνωσης, η **νοημοσύνη** και η **συνολική λειτουργικότητα** του ατόμου.

Ο δείκτης νοημοσύνης καθορίζεται σε σχέση με το βαθμό της νοητικής υστέρησης του ατόμου, η οποία ταξινομείται σε τέσσερις κατηγορίες: α) ελαφρά νοητική υστέρηση (δείκτης νοημοσύνης 50-69), β) μέτρια νοητική υστέρηση (δείκτης νοημοσύνης 35-49), γ) σοβαρή νοητική υστέρηση (δείκτης νοημοσύνης 20-34) και δ) βαριά νοητική υστέρηση (δείκτης νοημοσύνης <20).

Όσον αφορά στη συνολική λειτουργικότητα του ατόμου, συνυπολογίζονται:

α) η σοβαρότητα της έκπτωσης στην κοινωνική επικοινωνία, στις επαναλαμβανόμενες στερεοτυπικές συμπεριφορές και στα περιορισμένα ενδιαφέροντα του ατόμου.

β) η προσαρμοστική λειτουργία του ατόμου.

Ο βαθμός σοβαρότητας της έκπτωσης στην κοινωνική επικοινωνία διακρίνεται σε τρία επίπεδα και αξιολογείται με βάση τα κριτήρια που παρουσιάζονται στον **Πίνακα 2**.

Πίνακας 2

Προσδιοριστές και κριτήρια σοβαρότητας έκπτωσης

ΒΑΘΜΟΣ ΣΟΒΑΡΟΤΗΤΑΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΚΑΙ ΕΠΑΝΑΛΗΠΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ
Επίπεδο 3 Απαιτείται πολύ ουσιαστική υποστήριξη	- Σοβαρές δυσκολίες στη λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία, οι οποίες επιφέρουν δυσκολίες στη λειτουργικότητα. - Πολύ περιορισμένη πρόθεση για κοινωνική αλληλεπίδραση και ελάχιστη απαντητικότητα στις κοινωνικές προσεγγίσεις των άλλων.	- Εμμονές, εδραιωμένες ρουτίνες και επαναληπτικές συμπεριφορές, που παρεμβαίνουν σημαντικά σε όλες τις περιοχές τις λειτουργίας. - Σημαντικό άγχος όταν οι ρουτίνες διακόπτονται. - Σημαντική δυσκολία στην κατεύθυνση του ενδιαφέροντος σε κάποιο άλλα ενδιαφέρον.
Επίπεδο 2 Απαιτείται ουσιαστική υποστήριξη	- Σημαντικές δυσκολίες στη λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία. - Εμφανείς κοινωνικές δυσκολίες ακόμη και αν του παρέχεται υποστήριξη. - Περιορισμένη πρόθεση για έναρξη κοινωνικής αλληλεπίδρασης και μειωμένη ή ακατάλληλη απαντητικότητα στις κοινωνικές προσεγγίσεις των άλλων.	- Εμμονές, εδραιωμένες ρουτίνες και επαναληπτικές συμπεριφορές που εμφανίζονται αρκετά συχνά, ώστε να γίνονται εμφανείς στο μέσο παρατηρητή και επηρεάζουν τη λειτουργικότητα σε διαφορετικά πλαίσια. - Άγχος ή δυσφορία όταν οι ρουτίνες διακόπτονται. - Σημαντική δυσκολία στην κατεύθυνση του ενδιαφέροντος σε κάποιο άλλο ενδιαφέρον.
Επίπεδο 1 Απαιτείται υποστήριξη	- Χωρίς υποστήριξη, τα ελλείμματα στην κοινωνική επικοινωνία προκαλούν εμφανή βλάβη. - Έχει δυσκολία στην έναρξη κοινωνικής αλληλεπίδρασης. - Παρουσιάζει εμφανή παραδείγματα ατυπιών ή ανεπιτυχών απαντήσεων στις κοινωνικές προσεγγίσεις των άλλων. - Μπορεί να υπάρχει μειωμένο ενδιαφέρον για κοινωνική αλληλεπίδραση.	- Ρουτίνες και επαναληπτικές συμπεριφορές προκαλούν σημαντικές δυσκολίες στην λειτουργικότητα σε ένα ή περισσότερα πλαίσια. - Αντίσταση στις προσπάθειες των άλλων να διακόψουν τις συμπεριφορές.

Για τον **προσδιορισμό της προσαρμοστικής λειτουργικότητας** αξιολογούνται διάφοροι παράγοντες οι οποίοι περιλαμβάνουν:

Την ανάπτυξη λόγου και ομιλίας

Τις δεξιότητες γραφής και ανάγνωσης

Την κατάκτηση αριθμητικών δεξιοτήτων

Τη γνώση και διάκριση χρονικών μεγεθών

Τις δεξιότητες φροντίδας εαυτού

Τη συννοσηρότητα με άλλες σωματικές ή ψυχιατρικές διαταραχές (εφ' όσον δεν αξιολογούνται σε άλλη κατηγορία του Ενιαίου Πίνακα Προσδιορισμού Ποσοστού Αναπηρίας)

Τις δεξιότητες αυτόνομης διαβίωσης

Τις αυτό- ή ετεροεπιθετικές συμπεριφορές

Τις κοινωνικά οχλούσες συμπεριφορές

Την υπερκινητικότητα ή στερεοτυπίες

Την ανάγκη αυξημένης ή συνεχούς επίβλεψης

Με βάση τα παραπάνω προτείνεται το ακόλουθο μοντέλο διάγνωσης και προσδιορισμού αναπηρίας σε άτομα με ΔΑΦ, όπως παρουσιάζεται στον **Πίνακα 3**.

Πίνακας 3

Μοντέλο διάγνωσης και προσδιορισμού αναπηρίας σε άτομα με ΔΑΦ

ΚΥΡΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗ	ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ	ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ	Π.Α.
Διάχυτες Αναπτυξιακές Διαταραχές	Εντός των φυσιολογικών ορίων	Υψηλότερη	50% - 67%
		Μέση	67%
		Χαμηλότερη	67%-80%
Αυτισμός της παιδικής ηλικίας	Ελαφριά Νοητική Υστέρηση	Υψηλότερη	67% - 80%
		Μέση	67% - 80%
		Χαμηλότερη	>80%
Άτυπος αυτισμός	Μέτρια Νοητική Υστέρηση	Υψηλότερη	>80%
		Μέση	>80%
		Χαμηλότερη	>80%
Σύνδρομο Rett	Σοβαρή και Βαριά Νοητική Υστέρηση	Υψηλότερη	>80%
		Μέση	>80%
		Χαμηλότερη	>80%
Άλλη από διοργανωτική διαταραχή της παιδικής ηλικίας	Σοβαρή και Βαριά Νοητική Υστέρηση	Υψηλότερη	>80%
		Μέση	>80%
		Χαμηλότερη	>80%
Διαταραχή υπερδραστηριότητας συνδυαζόμενη με νοητική υστέρηση και στερεότυπες κινήσεις. Σύνδρομο Asperger	Σοβαρή και Βαριά Νοητική Υστέρηση	Υψηλότερη	>80%
		Μέση	>80%
		Χαμηλότερη	>80%
Άλλες διάχυτες αναπτυξιακές διαταραχές	Σοβαρή και Βαριά Νοητική Υστέρηση	Υψηλότερη	>80%
		Μέση	>80%
		Χαμηλότερη	>80%
Διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή μη καθοριζόμενη	Σοβαρή και Βαριά Νοητική Υστέρηση	Υψηλότερη	>80%
		Μέση	>80%
		Χαμηλότερη	>80%

3.4 Νομοθετικό πλαίσιο για την πιστοποίηση και εργασία ατόμων με αναπηρία

3.4.1 Διεθνές και Ευρωπαϊκό πλαίσιο

Οι κύριες διεθνείς και ευρωπαϊκές συμβάσεις και οδηγίες σχετικά με τα δικαιώματα Α.μεΑ., ατόμων με ΔΑΦ συμπεριλαμβανομένων, είναι οι ακόλουθες:

1. **Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (Α.μεΑ.)**⁶ από τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών, όπου στο Άρθρο 27, περιγράφονται οι κύριοι άξονες που αφορούν στη εργασία και την απασχόληση για τα άτομα με αναπηρία.
2. **Οδηγία 2000/43/ΕΚ** περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής⁷.
3. **Οδηγία 2000/78/ΕΚ**⁸ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ισότητα στην απασχόληση και την εργασία.
4. **Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 2023/2728**⁹ σχετικά με την εναρμόνιση των δικαιωμάτων των ατόμων με ΔΑΦ στην Ε.Ε., όπου περιγράφεται η περιπλοκότητα των ΔΑΦ και αναδεικνύεται η ανάγκη παροχής σωστής υποστήριξης σε κάθε άτομο με ΔΑΦ. Το ψήφισμα προτείνει μεταξύ άλλων στα κράτη-μέλη να προωθήσουν τα εξής:
 - ▶ διευκολύνσεις για την έγκαιρη και σωστή διάγνωση των ΔΑΦ για παιδιά και ενήλικες,
 - ▶ διευκολύνσεις για την ισότιμη πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη των ατόμων με ΔΑΦ και τη δημιουργία υποδομών και φιλικών χώρων για την υποδοχή ατόμων με ΔΑΦ σε νοσοκομεία, δημόσιους χώρους και μέσα μαζικής μεταφοράς, όπως τα «δωμάτια σιωπής»·
 - ▶ κατάλληλο νομοθετικό και πολιτικό πλαίσιο για τη συμμετοχή των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας.

⁶ <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex%3A32000L0043>

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex:32000L0078>

⁹ [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2023/2728\(RSP\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2023/2728(RSP))

3.4.2 Ελληνικό πλαίσιο

Στην Ελλάδα, οι νομοθετικές προσπάθειες για την αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων με αναπηρία είχαν ξεκινήσει από τη δεκαετία του 1980, ανοίγοντας τον δρόμο για πιο στοχευμένες παρεμβάσεις τα τελευταία χρόνια. Συγκεκριμένα:

Πιστοποίηση αναπηρίας και εργασία - Εγγραφή Α.μεΑ. στο Μητρώο Ανέργων της Δ.ΥΠ.Α.

- **Νόμος 4488/2017** (άρθρο 23 παρ. 1, περ. β'): επιτρέπεται η εργασία σε τα άτομα που πάσχουν από ψυχική πάθηση ή νοητική υστέρηση, ακόμη κι αν έχουν πιστοποιηθεί ως ανίκανα για εργασία από τα Κέντρα Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕΠΑ)¹⁰.
- **ΦΕΚ 4830/τ. Β'/13.09.2022 και ΦΕΚ 6282/τ. Β'/29.12.2021**: ο καθορισμός του ποσοστού αναπηρίας σε άτομα με ΔΑΦ πιστοποιείται από υγειονομικές επιτροπές του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.), βάσει του αναθεωρημένου Ενιαίου Πίνακα Προσδιορισμού Ποσοστού Αναπηρίας (Ε.Π.Π.Α.).
- **Εγκύκλιος «Εγγραφή ΑμεΑ στο μητρώο ανέργων και συμμετοχή τους σε προγράμματα» (15.12.2021)**: όσοι πάσχουν από ψυχική πάθηση ή νοητική υστέρηση ή συμπαθολογία ψυχικής πάθησης και νοητικής υστέρησης, με ποσοστό 50% και άνω θα μπορούν να εγγράφονται στα μητρώα ανέργων της Δ.ΥΠ.Α. ακόμη και στην περίπτωση που αναφέρεται ανικανότητα για κάθε βιοποριστική εργασία στο πιστοποιητικό αναπηρίας τους με την προϋπόθεση να προσκομίσουν γνωμάτευση μονάδας ψυχικής υγείας, η οποία θα ισχύει για τρία (3) έτη του αντίστοιχου Τομέα Ψυχικής Υγείας. Στη γνωμάτευση πρέπει να αναφέρεται ότι η ανάληψη μισθωτής απασχόλησης ή η αυτοαπασχόληση ενδείκνυται για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης. Όσες επιχειρήσεις ενδιαφέρονται να κάνουν χρήση των εν λόγω διατάξεων της νομοθεσίας για την πρόσληψη ευάλωτων ομάδων μπορούν πλέον να το κάνουν.

¹⁰ «Η ανάληψη μισθωτής απασχόλησης ή η αυτοαπασχόληση των ανωτέρω προσώπων για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης, δεν επηρεάζει την σχετική κρίση αξιολόγησης αναπηρίας περί ανικανότητας για κάθε βιοποριστική εργασία, κατά τη διαδικασία πιστοποίησης αναπηρίας από τα ΚΕΠΑ».

Ρυθμίσεις κατά των διακρίσεων στην εργασία όσον αφορά στα Α.μεΑ.

- **Νόμος 4074/2012:** η Ελλάδα αποφάνθηκε για την απαγόρευση των διακρίσεων με κριτήριο την αναπηρία στο χώρο εργασίας - όσον αφορά την πρόσληψη, μίσθωση και απασχόληση εργαζόμενων με αναπηρία. Ακόμη, σύμφωνα με το συγκεκριμένο νόμο προβλέφθηκαν οι ανάλογες προσαρμογές στον εργασιακό χώρο για τη δραστηριότητα των εργαζομένων με αναπηρία, τη συμμετοχή τους στα εργασιακά δικαιώματα καθώς και σε προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού.
- **Νόμος 4443/2016:** απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω, φύλου, θρησκείας, ηλικίας ή αναπηρίας. Στο κεφάλαιο Γ (άρθρα 8-11) συγκεκριμένες διατάξεις που αφορούν στην προστασία των κατηγοριών που περιλαμβάνει ο νόμος, μεταξύ των οποίων είναι και τα Α.μεΑ. Τα μέτρα αυτά αφορούν στη δυνατότητα διοικητικών προσφυγών, πέραν της δικαστικής προσφυγής (άρθρο 8), την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης στην περίπτωση προσφυγής σε δικαστήριο ή διοικητική αρχή (άρθρο 9), την προστασία από αντίμετρα (άρθρο 10) και τις προβλεπόμενες κυρώσεις κατά του εργοδότη σε περίπτωση που διαπιστωθεί παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (άρθρο 11).
- **Νόμος 4808/2021:** όρισε την υποχρέωση των επιχειρήσεων να καταρτίζουν πολιτική για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ενώ πραγματοποιήθηκε σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» για την εξάλειψη τέτοιων παραβατικών συμπεριφορών. Οι ρυθμίσεις αυτές μπορούν να συμβάλλουν στην επιτυχή ένταξη των Α.μεΑ. στο χώρο εργασίας και καθιστούν βιώσιμες παρόμοιες δράσεις.

Υποστήριξη της απασχόλησης των Α.μεΑ. στην εργασία

- **Νόμος 1648/1986:** όρισε την υποχρεωτική τοποθέτηση ευπαθών κοινωνικών ομάδων στον εργασιακό χώρο.
- **Νόμος 2643/1998:** αποτέλεσε την αφετηρία στο σύστημα των υποχρεωτικών τοποθετήσεων ατόμων από προστατευόμενες κατηγορίες (ανάμεσά τους και τα άτομα με αναπηρία και οι συγγενείς α' βαθμού των ατόμων με αναπηρία) σε θέσεις εργασίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, με τη θέσπιση αντικειμενικών κριτηρίων τοποθέτησης (μορίων) βάσει τυπικών προσόντων και ποσοστού αναπηρίας – αντικαθιστώντας έτσι επί της ουσίας τον ν. 1648/1986 και εν τέλει καταργώντας τον (άρθρο 15). Στο άρθρο 2 αναφέρεται ότι σε ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα το ποσοστό ατόμων με αναπηρία που εργάζονται σε αυτές θα πρέπει να ανέρχεται σε 2%. Αντίστοιχα, σε φορείς του δημόσιου τομέα το ποσοστό ατόμων με αναπηρία που θα πρέπει να απασχολούνται ανέρχεται σε 3%. Παρ' όλα αυτά, ο ίδιος νόμος δεν καθιστά υποχρεωτικό να προσλαμβάνονται εργαζόμενοι με αναπηρία στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα στην περίπτωση που ο ισολογισμός τους έχει αρνητικό αποτέλεσμα την τελευταία διετία.

Επιπλέον, σύμφωνα με το Άρθρο 3 (όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 74, παρ. 1 του νόμου 4611/2019) οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και των δύο βαθμών και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που προσλαμβάνουν προσωπικό μέσω του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), υποχρεούνται να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν πρόσωπα προστατευόμενα σύμφωνα με το άρθρο 1, χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή, σε εγκεκριμένες θέσεις που αντιστοιχούν στο πέντε τοις εκατό (5%) του συνόλου των προς προκήρυξη θέσεων του οικείου φορέα. Ο αριθμός των θέσεων που προκύπτει από το παραπάνω ποσοστό κατανέμεται στα άτομα με αναπηρία με αναλογία 3/8. Το συγκεκριμένο άρθρο, εντούτοις, καταργήθηκε με τον Ν. 4765/2021 (άρθρο 61, παρ. 2).

- **Νόμος 4488/2017, Αρ. 23:** στηρίζει την ανάληψη μισθωτής απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξη, και σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πρωτογενούς έρευνας μας **μπορεί να αποτελέσει σημαντική βάση για τη αποσυνδέση της εργασίας ατόμων με ΔΑΦ με τη επίδομα που τυχόν λαμβάνουν, ειδικά αν τροποποιηθεί ώστε να περιλαμβάνει με σαφήνεια άτομα με ΔΑΦ** (σχετική αναφορά στην ενότητα 3.5.3).
- **Νόμος 4765/2021:** όρισε πως το ποσοστό ατόμων με τουλάχιστον 50% αναπηρία που θα προσλαμβάνονται σε θέσεις μόνιμου προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού

Δικαίου Αορίστου Χρόνου, πλέον ανέρχεται σε 12% επί των θέσεων που περιλαμβάνονται στον ετήσιο προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, ανά Υπουργείο και νομικά πρόσωπα αυτού, ανά Ανεξάρτητη Αρχή και ανά Αποκεντρωμένη Διοίκηση συμπεριλαμβανομένων των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και των νομικών προσώπων αυτών.

Με τον **N.4997/2022, άρθρο 70**, (Παράρτημα Β) το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων **υλοποιεί πιλοτικό πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης ατόμων με ΔΑΦ, στο πλαίσιο του οποίου περιλαμβάνεται και η παρούσα μελέτη.** Το πρόγραμμα συνίσταται ιδίως: α) στην υποστήριξη των ωφελουμένων κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας, β) στην καθοδήγηση των υποψήφιων εργοδοτών κατά τη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος, δ) στην υποστήριξη των ωφελουμένων, του εργοδότη και του εργασιακού περιβάλλοντος κατά το διάστημα απασχόλησης των ωφελουμένων και ε) στην κάλυψη μισθολογικού και μη μισθολογικού εργοδοτικού κόστους, συμπεριλαμβανομένων των εύλογων προσαρμογών στις υποδομές.

3.5 Επιδοματική πολιτική ατόμων με ΔΑΦ

3.5.1 Είδη και ποσά επιδομάτων

Τα ενήλικα άτομα με ΔΑΦ, δικαιούνται τη λήψη προνοιακού αναπηρικού επιδόματος μέσω του Οργανισμού Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Ο.Π.Ε.Κ.Α.). Το ποσό του επιδόματος καθορίζεται ανάλογα με το ποσοστό αναπηρίας και σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 95 του Ν. 5043/2023 το μηνιαίο ποσό των προνοιακών παροχών διαμορφώνεται ως εξής:

- ▶ Άτομα με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, δικαιούνται επίδομα ατόμων με βαριά αναπηρία (338 ευρώ μηνιαία).
- ▶ Άτομα με ποσοστό αναπηρίας από 80% και άνω, δικαιούνται επίδομα ατόμων με βαριά νοητική υστέρηση (569 ευρώ μηνιαία).

3.5.2 Επιδόματα και συμμετοχή των ατόμων με ΔΑΦ σε προγράμματα κατάρτισης και υποστηριζόμενης εργασίας

Τα άτομα με αναπηρία (συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ΔΑΦ) τα οποία συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης, ενίσχυσης της απασχόλησης (συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης) ή/και εργάζονται σε Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) δεν χάνουν το επίδομα πρόνοιας ή επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή, αλλά συνεχίζουν να το εισπράττουν ταυτόχρονα και αθροιστικά με την αποζημίωση από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα αυτά ή/και την αμοιβή τους από την απασχόληση στις Κοιν.Σ.Επ. (άρθρο 13, Ν. 4331/2015).

3.5.3 Επιδόματα και συμμετοχή των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία

Με βάση τον Ν. 4488/2017 (άρθρο 23, παρ. 1, περ. α') τα άτομα με ψυχική ή νοητική αναπηρία μπορούν να εργαστούν χωρίς να στερούνται τη λήψη αναπηρικών επιδομάτων¹¹, εφόσον η ανάληψη μισθωτής απασχόλησης ή η αυτοαπασχόληση ενδείκνυται για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης. Ως εκ τούτου, απαιτείται γνωμάτευση ότι η εργασία συμβάλλει στην ψυχοκοινωνική αποκατάσταση του ατόμου, ώστε να μην στερηθεί το άτομο τα επιδόματα αναπηρίας που λαμβάνει, με τη γνωμάτευση να ισχύει για 3 έτη. Παρ' όλα αυτά, η συγκεκριμένη διάταξη:

- δεν προσδιορίζει κατά πόσο δύναται μετά τη λήξη της γνωμάτευσης για την τριετή απασχόληση (μισθωτή εργασία ή αυτοαπασχόληση) να εκδοθεί νέα γνωμάτευση τριετούς διάρκειας ώστε το άτομο με αναπηρία να μπορεί να συνεχίσει την εργασία του.
- δεν ορίζει σαφώς αν και κατά πόσο συμπεριλαμβάνονται οι ΔΑΦ στις ψυχικές παθήσεις ή αναπηρίες με νοητική υστερήση που αναφέρονται στον Νόμο και την ερμηνευτική εγκύκλιο.
- Σε κάθε περίπτωση η εθνική στρατηγική για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία θα πρέπει να συνδεθεί με μια επιδοματική πολιτική η οποία δεν θα στερεί τα αναπηρικά επιδόματα από εργαζόμενους με οποιαδήποτε μορφή αναπηρίας, καθώς τα επιδόματα αυτά αποσκοπούν στην κάλυψη του πρόσθετου κόστους διαβίωσης που η αναπηρία δημιουργεί, και όχι στην κάλυψη των κοινών βιοποριστικών αναγκών (Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία, 2023).

¹¹ «1.α. Γενικές και ειδικές διατάξεις που προβλέπουν διακοπή ή περικοπή της σύνταξης αναπηρίας ή της σύνταξης λόγω θανάτου και των προνοιακών ή άλλων επιδομάτων όταν ο δικαιούχος αναλαμβάνει εργασία ή αυτοαπασχολείται, δεν έχουν εφαρμογή στους δικαιούχους που πάσχουν αναπηρίας, η οποία οφείλεται σε ψυχική πάθηση ή νοητική υστέρηση ή συμπαθολογία ψυχικής πάθησης και νοητικής υστέρησης, με ποσοστό 50% και άνω, εφόσον η ανάληψη μισθωτής απασχόλησης ή η αυτοαπασχόληση ενδείκνυται για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης και η κρίση αυτή πιστοποιείται με γνωμάτευση μονάδας ψυχικής υγείας, η οποία θα ισχύει για τρία (3) έτη, του αντίστοιχου Τομέα Ψυχικής Υγείας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο ν. 2716/1999 (Α' 96).

β. Η ανάληψη μισθωτής απασχόλησης ή η αυτοαπασχόληση των ανωτέρω προσώπων για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης, δεν επηρεάζει την σχετική κρίση αξιολόγησης αναπηρίας περί ανικανότητας για κάθε βιοποριστική εργασία, κατά τη διαδικασία πιστοποίησης αναπηρίας από τα ΚΕΠΑ».

3.6 Ποσοστά συμμετοχής ατόμων με ΔΑΦ και Α.μεΑ. στην απασχόληση και προκλήσεις για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας

3.6.1 Ευρωπαϊκά δεδομένα για την απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ

Τα άτομα με ΔΑΦ αποτελούν μικρό ποσοστό του εργατικού δυναμικού στις χώρες της Ευρώπης:

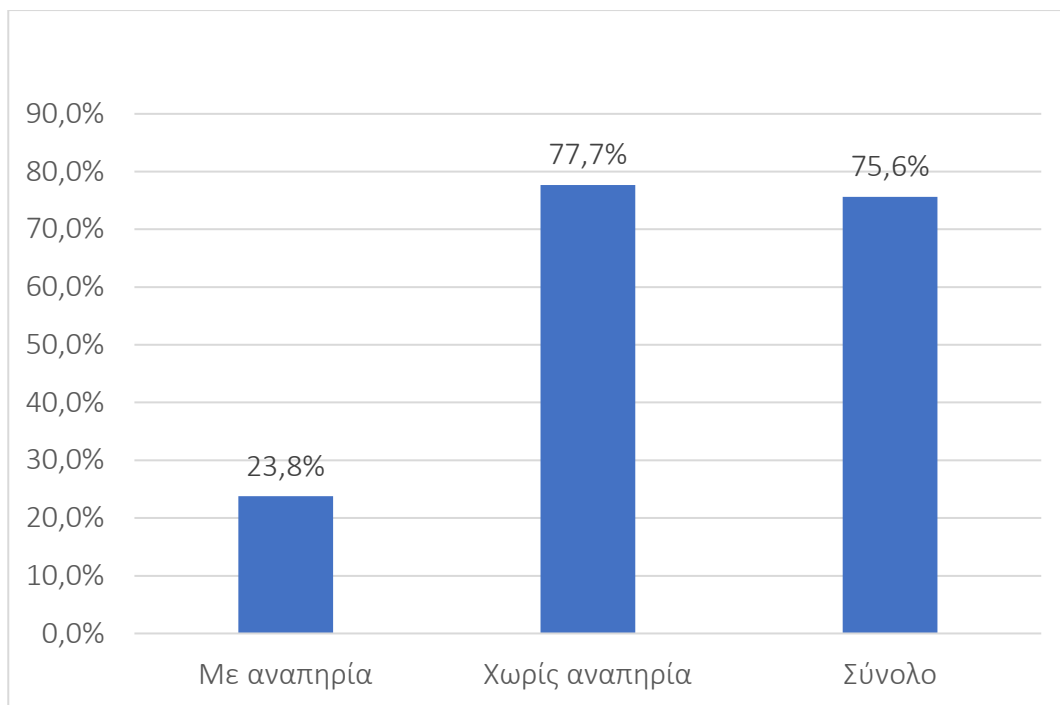
- Στο Ηνωμένο Βασίλειο, μόνο το 22% των ενήλικων ατόμων με ΔΑΦ εργάζεται, αναδεικνύοντας το μεγάλο χάσμα που υπάρχει σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό απασχόλησης ατόμων με άλλη μορφή αναπηρίας (52%) (Office of National Statistics, 2021).
- Στην Ευρώπη το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με ΔΑΦ είναι μικρότερο από 10%, κυρίως σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις ή υπό το καθεστώς υποστηριζόμενης εργασίας (Autism Europe, 2019).

3.6.2 Απασχόληση Α.μεΑ. στην Ελλάδα

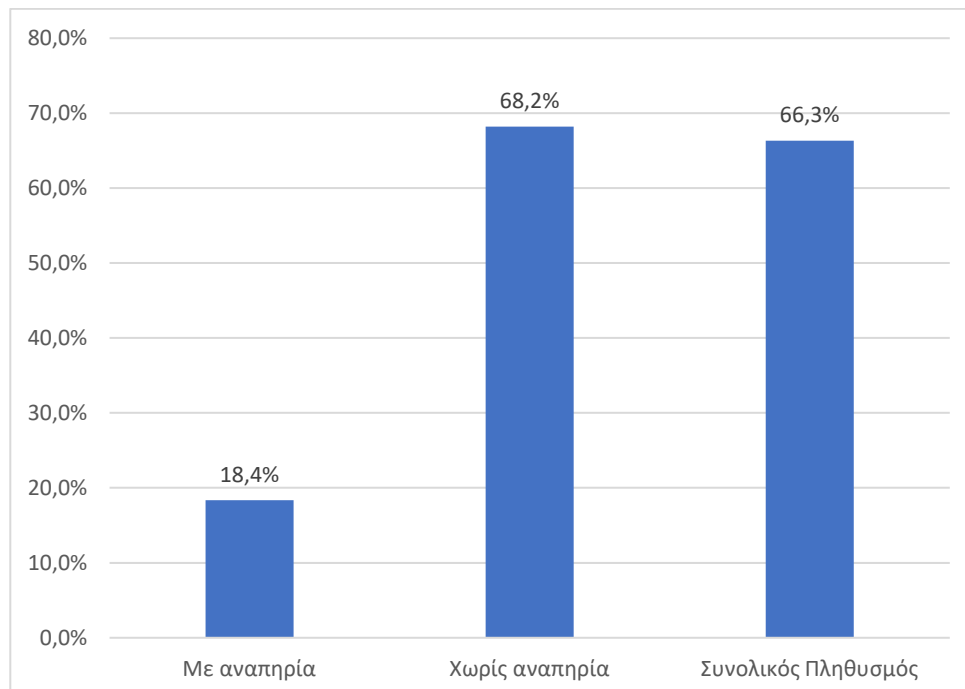
Πρέπει να επισημανθεί πως δεν υπάρχουν επίσημα διαθέσιμα στοιχεία για τα ποσοστά απασχόλησης ατόμων με ΔΑΦ στην Ελλάδα, αλλά μόνο στοιχεία για τα Α.με.Α., που περιλαμβάνουν και τα άτομα με ΔΑΦ, συνεπώς οι υπάρχουσες εκτιμήσεις μπορούν να θεωρηθούν εύλογες αν λάβουμε υπόψη τα διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας που αφορούν συνολικά τα άτομα με κάποιου είδους αναπηρία.

Ειδικότερα, σύμφωνα με στοιχεία που παρουσιάζει η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2023):

- **το ποσοστό των Α.μεΑ. που μετέχουν στον ενεργό πληθυσμό βρέθηκε να είναι ιδιαίτερα χαμηλό 23,8%, έναντι του ποσοστού 77,7% του πληθυσμού χωρίς αναπηρία.**

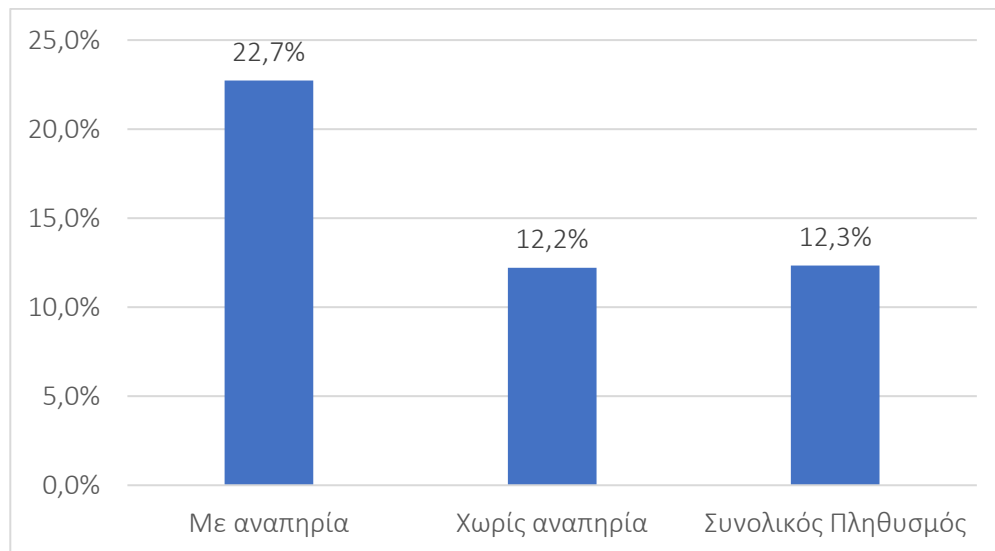


- το ποσοστό των απασχολούμενων ατόμων με σοβαρή αναπηρία (ηλικίας 20-64 ετών) επί του συνόλου των ατόμων με σοβαρή αναπηρία στην ίδια ηλικιακή ομάδα, ανέρχεται μόλις στο 18,4%, με το χάσμα απασχόλησης¹² να υπολογίζεται στις 50 μονάδες.

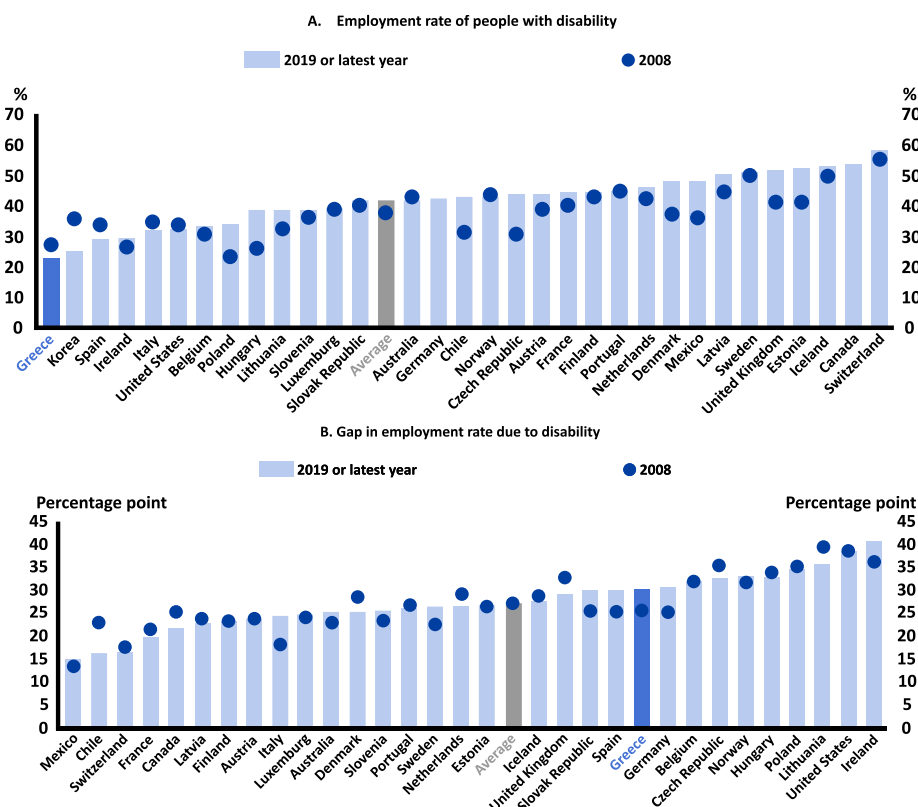


¹²Ο δείκτης «Χάσμα Απασχόλησης» υπολογίζεται ως η διαφορά του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων χωρίς αναπηρία μείον το ποσοστό απασχόλησης του πληθυσμού με αναπηρία και αποτυπώνει την ανισότητα πρόσβασης στην απασχόλησης λόγω της αναπηρίας (Ε.Σ.Α.μεΑ., 2023)

- Στην ηλικία 20-64 ετών το **ποσοστό των ατόμων με αναπηρία που προσδιορίζονται τυπικά ως άνεργοι ανέρχεται στο 22,7%** όντας 10 μονάδες υψηλότερο από το ποσοστό ανεργίας του πληθυσμού χωρίς αναπηρία.



- Όσον αφορά στη συγκριση με χώρες του ΟΟΣΑ, η Ελλάδα έχει το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης Α.μεΑ. και από τα μεγαλύτερα χάσματα απασχόλησης (ΟΟΣΑ, 2022).



3.7 Ο ρόλος των επιχειρήσεων στην ενσωμάτωση ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία

Σύμφωνα με αποτελέσματα της πρωτογενούς και δευτερογενούς έρευνας που διενεργήθηκε στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, **οι επιχειρήσεις/εργοδότες φαίνεται να έχουν σημαντική έλλειψη γνώσης, εσφαλμένες πεποιθήσεις και παρανοήσεις σχετικά με τα άτομα ΔΑΦ** και για το πως αυτά μπορούν να συνεισφέρουν στην επίτευξη των επιχειρησιακών τους στόχων. Επιπλέον, διαπιστώθηκε πως υπάρχουν προκαταλήψεις σχετικά με τις δυνατότητες των ατόμων με ΔΑΦ να εργαστούν, ενώ συχνά συγχέουν τα άτομα αυτά με άλλες κατηγορίες Α.μεΑ., και κυρίως με άτομα με νοητική αναπηρία ή με άλλες διαταραχές νοητικής λειτουργίας. Αυτές οι **λανθασμένες πεποιθήσεις και στερεότυπα έχουν αρνητικό αντίκτυπο στον περιορισμό της προσφοράς και τελικά της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για τα άτομα με ΔΑΦ**. Τελική συνέπεια των παραπάνω είναι η συνεχής κοινωνική και εργασιακή απομόνωση των ατόμων με ΔΑΦ, και η απώλεια πολύτιμου και ταλαντούχου εργατικού δυναμικού από τους εργοδότες και την οικονομία της χώρας γενικότερα.

Σύμφωνα με τις απόψεις των ειδικών για τα άτομα ΔΑΦ αλλά και των υπευθύνων των τμημάτων προσωπικού που συμμετείχαν στη πρωτογενή έρευνά μας, για να δημιουργηθεί ένα κατάλληλο περιβάλλον εργασίας **καθίσταται σημαντική η κατάλληλη ενημέρωση και εκπαίδευση, ώστε οι επιχειρήσεις/εργοδότες να έχουν θετική προδιάθεση για την πρόσληψη εργαζομένων με ΔΑΦ και όχι μόνο λόγω νομοθετικών και οικονομικών ρυθμίσεων. Με τον τρόπο αυτό, «επιτυγχάνεται και ουσιαστική συμπερίληψη των ατόμων με ΔΑΦ στο εργασιακό και κατ' επέκταση στο κοινωνικό περιβάλλον, μια σημαντική εξέλιξη για την ελληνική πραγματικότητα», όπως χαρακτηριστικά ανέφερε συμμετέχων/ουσα στην έρευνα. Για το σκοπό αυτό, σύμφωνα με τις απόψεις των ειδικών για τα άτομα ΔΑΦ αλλά και των υπευθύνων των τμημάτων προσωπικού απαιτείται η ενίσχυση τόσο εσωτερικών, όσο και εξωτερικών κινήτρων για την ενίσχυση της προσφοράς θέσεων εργασίας εκ μέρους των επιχειρήσεων/εργοδοτών. Τα κίνητρα αυτά συνοψίζονται ως εξής:**

Εσωτερικά κίνητρα:

- Ενημέρωση και εκπαίδευση για την υιοθέτηση της διαφορετικότητας και πολυμορφίας ως παράγοντες αύξησης της παραγωγικότητας και του εύρους δράσεων της επιχείρησης.
- Ενημέρωση και εκπαίδευση για την κατανόηση και ανάδειξη των ειδικών ικανοτήτων και της προστιθέμενης αξίας στην εργασία των ατόμων με ΔΑΦ, ειδικά ως προς τις δεξιότητες και τα επαγγέλματα που περιγράφονται με λεπτομέρεια στην επόμενη ενότητα.
- Υιοθέτηση περιορισμένου χρόνου (όχι περισσότερο από 3 μήνες) αμειβόμενης πρακτικής άσκησης/μαθητείας ως μέρους της διαδικασίας επιλογής, ώστε οι υποψήφιοι εργαζόμενοι με ΔΑΦ να έχουν χρόνο προσαρμογής στη θέση εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον, αλλά και να μάθουν τι απαιτείται για αν είναι επιτύχουν στο συγκεκριμένο ρόλο.

Εξωτερικά κίνητρα:

- Τροποποίηση σχετικής νομοθεσίας που να διευκολύνει την πρόσληψη ατόμων με ΔΑΦ.
- Οικονομικά κίνητρα, π.χ. ειδικό καθεστώς εργοδοτικών εισφορών.
- Υποστήριξη των εργοδοτών και επιχειρήσεων που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία (ΔΑΦ συμπεριλαμβανομένων) με την ένταξη τους σε δημόσια λίστα της Δ.ΥΠ.Α. και σχετικών Υπουργείων (π.χ. ανάρτηση της λίστας στους αντίστοιχους ιστότοπους) και με τη χορήγηση ειδικού σήματος ώστε να υπάρχει μια θεμιτή διαφήμιση αυτών των επιχειρήσεων.

3.8 Ανάλυση Εξωτερικού Περιβάλλοντος (PESTEL)

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πρωτογενούς και δευτερογενούς έρευνας, πραγματοποιήθηκε χαρτογράφηση του ευρύτερου περιβάλλοντος (PESTEL-Political, Economic, Social, Technological, Legal, and Environment) για την επιτυχή ένταξη ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία στην Ελλάδα, τόσο με βραχυχρόνιες, όσο και με μακρυχρόνιες και διαρκείς δράσεις. Η συνοπτική χαρτογράφηση περιγράφεται στον **Πίνακα 4**:

Πίνακας 4

Ανάλυση Εξωτερικού Περιβάλλοντος για δυνητικά εργαζόμενα άτομα με ΔΑΦ στην Ελλάδα

ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

- ▶ Έλλειψη συστηματικών δράσεων ευαισθητοποίησης των ατόμων με ΔΑΦ και του στενού περιβάλλοντός τους ώστε να ενθαρρύνονται να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, αντιμετωπίζοντας εμπόδια όπως το στίγμα, ο φόβος απώλειας επιδομάτων, κτλ.
- ▶ Έλλειψη συστηματικών δράσεων ευαισθητοποίησης σε ευρεία κλίμακα α) του γενικού κοινού για αναστροφή των στερεοτυπικών αντιλήψεων και καταπολέμηση του στίγματος ατόμων με ΔΑΦ, β) των εργοδοτών, εργασιακών περιβάλλοντων και επαγγελματικών φορέων, για την ανάδειξη των ειδικών ικανοτήτων και τις προστιθέμενης αξίας στην εργασία των ατόμων με ΔΑΦ.
- ▶ Έλλειψη διαρκών και εξειδικευμένων δράσεων για την υποστήριξη στην απασχόληση ΔΑΦ με συγκεκριμένα και μετρήσιμα κριτήρια για την επάρκεια των δράσεων (γεωγραφική κατανομή, στοχοθεσία και εύρος των δράσεων, χρονική διάρκεια των δράσεων).

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

- ▶ Οικονομικά κίνητρα σε εργοδότες για την προσληψη ατόμων με ΔΑΦ.
- ▶ Πόροι για επαγγελματική κατάρτιση ατόμων με ΔΑΦ, σύμφωνα με τις ειδικές δεξιότητες και χαρακτηριστικά τους.
- ▶ Πόροι για εκπαίδευση εργοδοτών και συναδέλφων για τα άτομα με ΔΑΦ με κύριο σκοπό α) την αναστροφή των στερεοτυπικών αντιλήψεων και καταπολέμηση του στίγματος ατόμων με ΔΑΦ, και β) για την ανάδειξη των ειδικών ικανοτήτων και τις προστιθέμενης αξίας στην εργασία των ατόμων με ΔΑΦ.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

- ▶ Φόβος στιγματοποίησης και κοινωνικής περιθωριοποίησης από το στενό περιβάλλον ατόμων με ΔΑΦ εμποδίζει την ενθάρρυνση να διεκδικήσουν τα άτομα με ΔΑΦ θέσεις εργασίας.
- ▶ Τα άτομα με ΔΑΦ υψηλής λειτουργικότητας συχνά δεν έχουν τη σωστή διάγνωση και αντιμετώπιση ή λαμβάνουν διάγνωση μόνο από ιδιωτικές ιατρικές ή ψυχολογικές υπηρεσίες, συνεπώς δεν καταγράφονται στα δημόσια αρχεία (π.χ. Ψηφιακό Μητρώο Ατόμων με Αναπηρία, ΑΜΚΑ), και επομένως δεν συμμετέχουν σε προγράμματα εργασιακής υποστήριξης που προϋποθέτουν αυτή την καταγραφή.
- ▶ Δυσκολία αποδοχής και παραμονής στη θέση εργασίας ατόμων με ΔΑΦ:
 - τα άτομα με ΔΑΦ συχνά συγχέονται από το κοινωνικό-εργασιακό περιβάλλον με άλλα άτομα ΑμεΑ που έχουν νοητική υστέρηση
 - έλλειψη ενημέρωσης του γενικού κοινού και εργοδοτών για τις ειδικές δεξιότητες και ικανότητες των ατόμων με ΔΑΦ που μπορούν να αποδειχθούν σημαντικές σε πολλές θέσεις εργασίας
 - έλλειψη ενημέρωσης και δυσχέρεια για τη διαχείριση ατόμων ΔΑΦ ως εργαζομένους/συναδέλφους.

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

- ▶ Έλλειψη διάδοσης εφαρμογών υποστήριξης ατόμων ΔΑΦ στην εργασία σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα¹³.
- ▶ Αβεβαιότητα για τη παροχή ηλεκτρονικού εξοπλισμού σε άτομα ΔΑΦ από την επιχείρηση, ώστε να εργαζονται χωρίς να αποσπώνται από το περιβάλλον/ευαθυσίες τους (π.χ., κατάλληλα ακουστικά με υψηλές ιδιότητες απόσβεσης θορύβου).
- ▶ Έλλειψη πιστοποιημένου υποστηρικτικού εποπτικού ή άλλου υλικού (π.χ., φωτογραφίες, βίντεο, infographics) που μπορεί να χορηγείται από τη Δ.ΥΠ.Α., δημόσιους φορείς, ή ιδιωτικές υπηρεσίες συμβούλων εργασίας, για την αποτελεσματικότερη ένταξη και προσαρμογή των ατόμων με ΔΑΦ στο εργασιακό περιβάλλον.

¹³ <https://braininhand.co.uk/partners/workplace/>

ΦΥΣΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

- ▶ Αρκετοί εργασιακοί χώροι είναι ακατάλληλοι για τις ευαισθησίες των ατόμων με ΔΑΦ, ειδικά στα αστικά περιβάλλοντα.
- ▶ Περιορισμένη πρόσβαση των ατόμων ΔΑΦ στο χώρο εργασίας αν υπάρχει συνοδή κινητική δυσκολία, ή σε απομακρυσμένη περιοχή όπου δεν υπάρχει δημόσια συγκοινωνία.

NΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

- ▶ Σχετική πολυνομία.
- ▶ Έλλειψη μηχανισμού καταγραφής και παρακολούθησης ευνοϊκών για την απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ νόμων (π.χ. Ν.4488/2017, Ν.4765/2021), ώστε να διαπιστωθούν αν οι νομοθετικές ρυθμίσεις εφαρμόζονται στην πράξη προς όφελος των εργαζομένων με ΔΑΦ.
- ▶ Μη τροποποιημένη νομοθεσία για τα άτομα με ΔΑΦ ως ειδική ομάδα πληθυσμού με ξεχωριστά χαρακτηριστικά και ικανότητες.
- ▶ Απουσία σαφούς και μόνιμης νομοθετικής ρύθμισης για την αποσύνδεση επιδομάτων και εργασιακής αποζημίωσης ατόμων με ΔΑΦ.

4. Δεξιότητες Ατόμων με ΔΑΦ

4.1 Ιδιαιτερότητες των ατόμων με ΔΑΦ και προκλήσεις στο εργασιακό περιβάλλον

Τα άτομα με ΔΑΦ συχνά αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις στην επικοινωνία και την κοινωνική αλληλεπίδραση, όπως συνοψίζονται στον **Σχήμα 1**¹⁴ επηρεάζοντας σημαντικά την καθημερινότητά τους και κατ' επέκταση, την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Σχήμα 1

Προκλήσεις στην επικοινωνία και στην κοινωνική αλληλεπίδραση ατόμων με ΔΑΦ

Προκλήσεις σχετιζόμενες με τις ΔΑΦ

- ▶ Έλλειμμα επικοινωνίας και διάδρασης με το κοινωνικό περιβάλλον
- ▶ Μειωμένη κατανόηση και ερμηνεία κοινωνικών κανόνων
- ▶ Έλλειμμα στην προσαρμοστική λειτουργία ως προς τα ερεθίσματα του κοινωνικού περιβάλλοντος
- ▶ Δυσκολίες προσαρμογής σε αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον
- ▶ Αυξημένο άγχος όταν μεταβάλλεται η εργασιακή ρουτίνα τους ή ακόμη και κατά τη μετάβαση από το ένα στάδιο δραστηριότητας σε ένα άλλο
- ▶ Δυσκολίες στην κατανόηση γενικών οδηγιών ή στην έκφραση της ανάγκης για βοήθεια σε κάποιο πρόβλημα
- ▶ Δυσκολίες σε γνωστικές διαδικασίες, όπως ο προγραμματισμός εργασιών, η έναρξη και η παρακολούθηση ενεργειών, ο έλεγχος των παρορμήσεων και η νοητική ευελιξία

¹⁴ Anderson et al., 2021; Baldwin & Costley, 2016; Baldwin et al., 2014; Chen et al., 2015; Djela, 2001; Hagner & Cooney 2005; Hendricks, 2010; Hernandez & McDonald, 2010; Hollocks et al., 2019; Howlin et al, 2005; Howlin, 1997; Hurlbutt & Chaimers, 2004; Ju et al., 2013; Krieger et al., 2012; Lorenz et al., 2016; Mesibov et al., 2004; Möller et al., 2003; Muller et al, 2003; Roux et al., 2013; Unger, 2002; Αλευρά, 2007

Προκλήσεις για τα άτομα με ΔΑΦ σχετιζόμενες με το περιβάλλον εργασίας

- ▶ Στερεοτυπική αντίληψη των χαρακτηριστικών της ΔΑΦ ως εμπόδια για εργασία αντί για θετικές ικανότητες εντός του χώρου εργασίας
- ▶ Προκαταλήψεις σχετικά με τον ιδιαίτερο τρόπο επεξεργασίας πληροφοριών και την εστίαση στη λεπτομέρεια
- ▶ Να μην παρέχεται στα άτομα με ΔΑΦ επαρκές χρονικό περιθώριο προσαρμογής σε τυχόν αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον από τους εργοδότες
- ▶ Ανησυχία και χαμηλή ανοχή των εργοδοτών σχετικά με τα αντιληπτά και πραγματικά εμπόδια που αφορούν την απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ, συμπεριλαμβανομένων των εξόδων για την προσαρμογή των ατόμων με ΔΑΦ στον εργασιακό χώρο καθώς και των πρόσθετων αναγκών επίβλεψής τους
- ▶ Η αισθητηριακή υπερδιέγερση που εμφανίζουν τα άτομα με ΔΑΦ καθώς και οι στερεοτυπικές συμπεριφορές και εμμονές από τις οποίες δεν είναι εύκολο να απαλλαγούν, εντείνουν την απομόνωση και τη μη αποδοχή από άλλους, καθώς και προκαλούν επιφυλάξεις στους εργοδότες ως προς την παραγωγικότητα των εργαζομένων με ΔΑΦ

4.2 Ιδιαίτερες δεξιότητες ατόμων με ΔΑΦ

Παρά τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, τα άτομα με ΔΑΦ επιδεικνύουν ταυτόχρονα ιδιαίτερες δεξιότητες που μπορούν να τα καταστήσουν ιδανικούς εργαζόμενους και επαγγελματικά περιζήτητους (Cage *et al.* 2019; Αλευρά, 2007; Hanger & Cooney, 2005). Ενδιαφέροντα είναι τα χαρακτηριστικά που συχνά νοούνται ως ελλείψεις από την κοινωνία, τα οποία εντός του χώρου εργασίας μπορούν να θεωρηθούν σημαντικά επαγγελματικά προτερήματα. Αυτές οι ιδιαίτερες δεξιότητες, όταν αναγνωρίζονται και αξιοποιούνται σωστά, μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα με ΔΑΦ να γίνουν πιο αποδοτικά και αφοσιωμένα στην εργασία τους. **Θα πρέπει να επισημανθεί πως η εκδήλωση αυτών δεξιοτήτων, καθώς και των επικοινωνιακών και προσαρμοστικών δυσκολιών, ποικίλλει μεταξύ των ατόμων με ΔΑΦ, επηρεαζόμενη σημαντικά και από το επίπεδο λειτουργικότητας του κάθε ατόμου (Dudley *et al.*, 2015).**

Οι κυριότερες από τις ιδιαίτερες δεξιότητες που διαθέτουν τα άτομα με ΔΑΦ παρατίθενται στο Σχήμα 2¹⁵.

Σχήμα 2

Ιδιαίτερες δεξιότητες και ικανότητες ατόμων με ΔΑΦ

- ▶ Εξαιρετική προσοχή και εστίαση στη λεπτομέρεια
- ▶ Βαθιά συγκέντρωση και ανθεκτικότητα σε περισπασμούς
- ▶ Υψηλή παρατηρητικότητα
- ▶ Αναπτυγμένες αναλυτικές δεξιότητες
- ▶ Εξαιρετική μακροπρόθεσμη μνήμη
- ▶ Εξαιρετική οπτική αντίληψη και αναπτυγμένη ικανότητα οπτικής μάθησης
- ▶ Μεθοδική προσέγγιση στην επίλυση προβλημάτων
- ▶ Ικανότητα αναγνώρισης μοτίβων και εύρεσης στοιχείων
- ▶ Ισχυρές οργανωτικές δεξιότητες
- ▶ Δημιουργικότητα και καινοτομία
- ▶ Επιμονή, σχολαστικότητα και αποφασιστικότητα
- ▶ Ειλικρίνεια και αφοσίωση
- ▶ Ισχυρό αίσθημα κοινωνικής δικαιοσύνης
- ▶ Αποδοχή διαφορετικότητας με μικρότερη πιθανότητα να κρίνουν αρνητικά συναδέλφους

¹⁵ Attwood, 2009; Autism Europe, 2019; Cage *et al.*, 2019; Cope & Remington, 2022; Hurlbutt & Chalmers, 2004; Mesibov *et al.*, 2005; Zwilling & Levy, 2022; Baron-Cohen *et al.*, 2009; Αλευρά, 2007

Τα παραπάνω βιβλιογραφικά ευρήματα επιβεβαιώθηκαν σε μεγάλο βαθμό από την πρωτογενή έρευνα που διεξήχθει στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, όπου τα άτομα με ΔΑΦ δήλωσαν πως οι δραστηριότητες που προτιμούν στο χώρο εργασίας αφορούν **την οργάνωση και αρχειοθέτηση υλικού, και την εκτέλεση καθηκόντων ακολουθώντας συγκεκριμένες και βήμα προς βήμα διαδικασίες**, ενώ ανέφεραν πως δεν επιθυμούν να κάνουν πολλά πράγματα ταυτόχρονα και να συμμετέχουν σε ομαδικές εργασίες όπου θα έπρεπε να συνεργάζονται με πολλά άτομα.

4.3 Ανάπτυξη και βελτίωση δεξιοτήτων ατόμων με ΔΑΦ μέσω εκπαίδευσης

Λαμβάνοντας υπόψη τις ελλείψεις επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες, τα άτομα με ΔΑΦ χρήζουν συνεχούς υποστήριξης και κατάλληλης προετοιμασίας σε κάθε στάδιο της ακαδημαϊκής αλλά και επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους (Γενά, 2002), ενώ **με την κατάλληλη υποστήριξη και εκπαίδευση τα άτομα με ΔΑΦ μπορούν να βελτιώσουν τις επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητές τους**, αυξάνοντας σημαντικά τις ευκαιρίες ένταξης στην αγορά εργασίας, καθώς και την ικανότητά τους να ανταποκρίνονται επιτυχώς στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις. Παράλληλα, η ανάδειξη και ενίσχυση των ιδιαίτερων ικανοτήτων που διαθέτουν, κυρίως μέσω της ανάπτυξης στοχευμένων εκπαιδευτικών πρακτικών και στρατηγικών υποστήριξης, μπορούν να αποτελέσουν την αφετηρία για την επιτυχή επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με ΔΑΦ, συμβάλλοντας περαιτέρω στην πιο ομαλή ένταξη και προσαρμογή τους στο εργασιακό περιβάλλον (Attwood, 1998; Γενά, 2002).

4.3.1 Ο ρόλος του εκπαιδευτικού συστήματος

Για να μπορούν τα άτομα με ΔΑΦ να καλλιεργήσουν και να βελτιώσουν αποτελεσματικά τις βασικές δεξιότητες επικοινωνίας και ανεξάρτητης διαβίωσης καθώς και τις ιδιαίτερες ικανότητές τους, **θα πρέπει η εκπαίδευση να ξεκινάει από το σχολείο** (Mesibon *et al.*, 2004; Αλευρά, 2007). Με αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται η ομαλή μετάβαση του ατόμου από το σχολείο σε μεταδευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες εκπαιδευτικές δομές και, εν τέλει, στην αγορά εργασίας, διευκολύνοντας ταυτόχρονα την ανεξάρτητη διαβίωση και ενεργό κοινωνική συμμετοχή του ατόμου. Στο πλαίσιο αυτό **η εκπαιδευτική διαδικασία θα πρέπει να ενθαρρύνει και την εκμάθηση δεξιοτήτων καθημερινής ζωής**, οι οποίες είναι απαραίτητες τόσο για την προσωπική ευημερία του ατόμου όσο και για την επαγγελματική του σταδιοδρομία (Ain, 2016). Καθώς η προσαρμογή σε αυτή τη διαδικασία μπορεί να είναι δύσκολη και ενδεχομένως επώδυνη για τα άτομα με ΔΑΦ και τις οικογένειές τους, είναι σημαντικό να υπάρχουν **ισχυρές υποστηρικτικές δομές** καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Βασική παράμετρος όσον αφορά την ομαλή ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ τόσο στην κοινωνία όσο και στην αγορά εργασίας, είναι η ενίσχυση και αναβάθμιση της προ-επαγγελματικής εκπαίδευσής τους.

Ενδιαφέρουσες ήταν και οι σχετικές απαντήσεις των ατόμων με ΔΑΦ που είχαν λάβει κάποιο είδος επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης κατά τη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων της μελέτης: οι περισσότεροι ερωτηθέντες τόνισαν ότι ο πιο αποτελεσματικός και αποτελεσματικός τρόπος εκπαίδευσης είναι η χρήση οπτικού υλικού όπως διαγράμματα, γραφήματα ή βίντεο. Άλλες χρήσιμες μορφές εκπαίδευσης που ανέφεραν είναι **διαδραστικές και εξατομικευμένες δραστηριότητες, πάντα με σαφή και απλή γλώσσα. Το παιχνίδι ρόλων (role play) και προσομοιώσεις για την εξάσκηση σε πρακτικά εργασιακά σενάρια**, επίσης αναφέρθηκαν από τα άτομα με ΔΑΦ ως καλές ευκαιρίες για να προσαρμοστούν πιο αποτελεσματικά στις πραγματικές συνθήκες εργασίας και να ολοκληρώσουν αποτελεσματικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Στο Παράρτημα Γ παρατίθενται οι δευτεροβάθμιοι φορείς που παρέχουν προσαρμοσμένες εκπαιδευτικές υπηρεσίες και προ-επαγγελματική κατάρτιση σε άτομα με αναπηρία στην Ελλάδα.

5. Προτεινόμενα Καταλληλότερα Επαγγέλματα και Περιβάλλοντα Εργασίας για τα Άτομα με ΔΑΦ

5.1 Καταλληλότερα επαγγέλματα

Λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που εμφανίζουν τα άτομα με ΔΑΦ, έχουν προταθεί ορισμένα επαγγέλματα στα οποία μπορούν να είναι ιδιαίτερα παραγωγικά και να ανελιχθούν. **Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία¹⁶ οι παράγοντες που καθορίζουν τα καταλληλότερα επαγγέλματα για τα άτομα με ΔΑΦ είναι:**

- ▶ **Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τις ΔΑΦ**, όπως η ακρίβεια και προσοχή στη λεπτομέρεια (λ.χ. ως προγραμματιστές ή σε επαγγέλματα που αφορούν την επιμέλεια και επεξεργασία κειμένων), και η προσήλωση σε επαναλαμβανόμενες δραστηριότητες και προβλέψιμες ρουτίνες.
- ▶ **Το έλλειμμα επικοινωνίας και διάδρασης με το κοινωνικό περιβάλλον** δεν συνάδει σε επαγγέλματα που απαιτούν υψηλές κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, π.χ. πωλήσεις, ταμείο.
- ▶ **Ο βαθμός λειτουργικότητας των ατόμων με ΔΑΦ** αποτελεί έναν ακόμη βασικό παράγοντα καθορισμού της επιτυχούς ένταξης και προσαρμογής τους στην εργασία. Συγκεκριμένα, άτομα με ΔΑΦ που εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα λειτουργικότητας, τείνουν να έχουν πιο αναπτυγμένες λειτουργικές και κοινωνικές δεξιότητες με αποτέλεσμα να αποκτούν ευκολότερα εργασία και να προσαρμόζονται πιο εύκολα στον εργασιακό χώρο (Dudley *et al.*, 2015). Επιπλέον, **τα άτομα με ΔΑΦ που δεν παρουσιάζουν συννοσηρότητα με κάποια άλλη διαταραχή**, και τα οποία παρουσιάζουν διαχειρίσιμη συμπεριφορά, υψηλά επίπεδα κινήτρου και δεξιότητες αυτοδιάθεσης μπορούν να ενσωματωθούν πιο ομαλά στο εργατικό δυναμικό. Αντίστοιχα, τα άτομα με ΔΑΦ που έχουν επίγνωση των δυνατοτήτων και των περιορισμών τους αποδεικνύεται ότι εντάσσονται και προσαρμόζονται με μεγαλύτερη ευκολία στο χώρο εργασίας.

¹⁶ Hagner & Cooney, 2005; Dudley *et al.*, 2015; Harmuth *et al.*, 2018 Hurlbutt & Chalmers, 2004; Αλευρά, 2007; Δαλιανά, 2020

- ▶ Η τυχόν ακαδημαϊκή ή επαγγελματική κατάρτιση που έχουν λάβει συμβάλλει σημαντικά όχι μόνο στην ευκολότερη ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία, αλλά και σε υψηλότερες οικονομικές απολαβές.

Με βάση τη βιβλιογραφία¹⁷ αλλά και την πρωτογενή συλλογή δεδομένων που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, οι κατηγορίες επαγγελμάτων στις οποίες θα μπορούσαν να απασχοληθούν τα άτομα με ΔΑΦ και να είναι κατάλληλα και να ευθυγραμμίζονται με τις ιδιαίτερες ικανότητές τους, περιγράφονται συνοπτικά στο **Σχήμα 3**:

Σχήμα 3

Ιδιαίτερες δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ και καταλληλότερα επαγγέλματα

Ιδιαίτερες ικανότητες ατόμων με ΔΑΦ	Κατηγορίες επαγγελμάτων
Υπομονή και προσοχή στη λεπτομέρεια Έφεση στα μαθηματικά	▶ Σχετικά με την επιστήμη των υπολογιστών (computer science) : ο σχεδιασμός, η ανάπτυξη και η συντήρηση λογισμικού και των λειτουργικών συστημάτων, καθώς και προγραμμάτων που αναπτύσσονται με τη βοήθεια των γλωσσών προγραμματισμού, (προγραμματιστές υπολογιστών), η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων μικρής και μεγάλης κλίμακας με τη χρήση υπολογιστών (Big Data Analyst, Data Storage Analyst). ▶ Σχετικά με τα εφαρμοσμένα και υπολογιστικά μαθηματικά, όπως χρηματοοικονομικός αναλυτής, αναλυτής έρευνας αγοράς, στατιστικολόγος, λογιστής και αναλογιστής ▶ Σχετικά με την επιμέλεια και επεξεργασία κειμένων ▶ Σχετικά με την έρευνα, που μπορούν να περιλαμβάνουν συστηματικές ανασκοπήσεις και επιθεωρήσεις εγγράφων, ανάλυση ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων, και σύνταξη αναφορών και συνόψεων ερευνητικών ευρημάτων
Προσήλωση σε επαναλαμβανόμενες δραστηριότητες και προβλέψιμες ρουτίνες Αρχειοθέτηση και οργάνωση	▶ υπάλληλος γραφείου/γενικών καθηκόντων, γραμματέας ▶ δακτυλογράφος, χειριστής Η/Υ, υπάλληλος λογιστηρίου ▶ υπάλληλος ταχυδρομείου ▶ συναρμολογήσεις και αποσυναρμολογήσεις αντικειμένων ▶ απογραφή αποθεμάτων ▶ οργάνωση χώρου ▶ βοηθός δικηγόρων ▶ ταξινόμηση, φύλαξη και η συντήρηση των βιβλίων π.χ. μιας βιβλιοθήκης ▶ αρχειοθέτηση εγγράφων ▶ μεταφράσεις

¹⁷Autism Europe, 2019; Burke et al., 2013; Baron-Cohen et al., 2009; Brown 2009 ; Daudley, 2015; Grandin, 1999 ; Kaupins, 2022 ; Lattimore et al., 2003 ; Solomon, 2020 ; Wei et al., 2013 ;

Ιδιαίτερη δεξιότητα και υπομονή σε εργασίες με τα χέρια	▶ μηχανικός αυτοκινήτων ▶ ηλεκτρολόγος ▶ ηλεκτρονικός ▶ διακοσμητής ▶ κατασκευαστής κοσμημάτων ▶ επιπλοποιός ▶ υδραυλικός
Ανάλυση γεγονότων και σύνθεση δημιουργικών προτάσεων	▶ συγγραφή και τη σύνταξη κειμένων
Καλλιτεχνικό ταλέντο και ικανότητα αφήγησης	▶ φωτογραφία ▶ λήψη και επεξεργασία οπτικοακουστικού υλικού
Δημιουργία λεπτομερών σχεδίων	▶ βοηθός αρχιτέκτονα και πολιτικού μηχανικού ▶ γραφιστική και γραφικές τέχνες
Ενδιαφέρον και αγάπη για τα ζώα	▶ φύλακας κατοικίδιων ζώων ▶ περιπατητής σκύλων ▶ βοηθός κτηνιάτρου

Εντούτοις, θα πρέπει να επισημανθεί πως οι ΔΑΦ από μόνες τους δεν καθορίζουν τις εργασιακές ικανότητες ενός ατόμου.

Συνεπώς, **δεν υπάρχει μια ομοιογενής ιδανική λίστα επαγγελμάτων για άτομα με ΔΑΦ, καθώς οι καταλληλότερες επαγγελματικές επιλογές φαίνεται να εξαρτώνται από τις ιδιαίτερες ικανότητες και τα μοναδικά χαρακτηριστικά κάθε ατόμου** (Kaupins, 2022; Dudley *et al.*, 2015). Για παράδειγμα, πεδία όπως η ποίηση ή η δημιουργική γραφή μπορεί να ταιριάζουν σε άτομα με καινοτόμες ιδέες, αλλά να μην είναι κατάλληλα για εκείνους με ισχυρή κλίση στα μαθηματικά. Αντίστοιχα, η στατιστική επιστήμη μπορεί να είναι ιδανική για άτομα με υψηλή αριθμητική ικανότητα αλλά όχι για άτομα με ΔΑΦ τα οποία εμφανίζουν πιο αναπτυγμένες κοινωνικές δεξιότητες (Kaupins, 2022).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ενδεικτικά κατάλληλα επαγγέλματα με βάση το βαθμό λειτουργικότητας αλλά και την ανάγκη ακαδημαϊκής/επαγγελματικής εκπαίδευσης, συνοψίζονται στο **Σχήμα 4:**

Σχήμα 4

Ενδεικτικά κατάλληλα επαγγέλματα για άτομα με ΔΑΦ, με βάση το βαθμό λειτουργικότητας αλλά και την ανάγκη ακαδημαϊκής/επαγγελματικής εκπαίδευσης

ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΟΣ ← ΒΑΘΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑΣ → ΥΨΗΛΟΤΕΡΟΣ		
ΥΨΗΛΟΤΕΡΗ ↑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ↓ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΗ	▪ Χειριστής Η/Υ ▪ Γραφιστική και σχέδιο ▪ Μεταφράσεις ▪ Συγγραφή και διόρθωση κειμένου ▪ Υπάλληλος λογιστηρίου ▪ Βοηθός δικηγόρου	▪ Ερευνητής (κυρίως ανασκόπηση, ταξινόμηση πηγών και ανάλυση δεδομένων) ▪ Προγραμματιστής ▪ Χρηματοοικονομικός αναλυτής ▪ Αναλυτής έρευνας αγοράς ▪ Data analyst ▪ Στατιστικολόγος ▪ Αναλογιστής
	▪ Διακοσμητής ▪ Αρχαιοθήκη-Βιβλιοθήκη ▪ Συναρμολογητής ▪ Φροντίδα ζώων ▪ Λήψη / επεξεργασία φωτογραφίας	▪ Μηχανικός αυτοκινήτων ▪ Υδραυλικός ▪ Δακτυλογράφος ▪ Ηλεκτρολόγος ▪ Ηλεκτρονικός ▪ Επιπλοποιός ▪ Κατασκευαστής κοσμημάτων

Εν κατακλείδι, είναι σημαντικό να επισημανθεί και να λαμβάνεται κάθε φορά υπόψη η διαφορετικότητα μεταξύ των ατόμων με ΔΑΦ όσον αφορά στους ατομικούς παράγοντες, αναγνωρίζοντας πως η επιλογή επαγγέλματος/ απασχόλησης και η επιτυχής ένταξη και προσαρμογή στην εργασία εξαρτώνται κάθε φορά από τις προσωπικές ικανότητες, τις εμπειρίες τα ειδικά ενδιαφέροντα, τις κλίσεις και τον βαθμό λειτουργικότητας του κάθε ατόμου.

5.2 Διαμόρφωση ενδεδειγμένων περιβαλλόντων εργασίας

Πέραν των ατομικών παραγόντων που εξετάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα, η διευκόλυνση της ενσωμάτωσης ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην προσέγγιση και εξέταση περιβαλλοντικών/ εξωτερικών παραγόντων οι οποίοι βρίσκονται σε αλληλεπίδραση με τα μοναδικά χαρακτηριστικά και τις ιδιαίτερες ικανότητες των ατόμων με ΔΑΦ (Dudley *et al.*, 2015).

Αναφορικά με τους εξωτερικούς παράγοντες που μπορούν να διευκολύνουν την εργασιακή απασχόληση των ατόμων με ΔΑΦ, έρευνες έχουν δείξει ότι η προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος στις δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ (Scottet *et al.*, 2017), η παροχή εξατομικευμένης εκπαίδευσης και εποπτείας (Lindsay *et al.*, 2018) καθώς και η εφαρμογή καινοτόμων τροποποιήσεων στο σύστημα εργασίας των ατόμων με ΔΑΦ, μπορούν να αυξήσουν την πρόσληψη αλλά και διατήρηση ατόμων με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας ωφελώντας ταυτόχρονα και τις ίδιες τις επιχειρήσεις. Αυτές οι πρακτικές μπορούν να βελτιώσουν την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθησή των ατόμων με ΔΑΦ, να αυξήσουν την εργασιακή ικανοποίηση και να ενισχύσουν την παραγωγικότητά τους.

Τα παραπάνω σχετίζονται και με την παροχή **«εύλογων προσαρμογών»** για τους εργαζομένους με ειδικές ανάγκες. Οι εύλογες προσαρμογές αφορούν στις απαραίτητες αλλαγές που γίνονται σε όλες τις σχετιζόμενες με την εργασία δραστηριότητες, ώστε να διασφαλίζεται η δυνατότητα ισότιμης συμμετοχής, πρόσβασης αλλά και ανέλιξης των ατόμων με αναπηρία στην εργασία (λ.χ., από τη διαδικασία υποβολής αίτησης για μία θέση εργασίας μέχρι την εύρυθμη εκτέλεση των καθηκόντων τους και τη δυνατότητα να εξελιχθούν επαγγελματικά ή να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

Σύμφωνα με την Οδηγία της ΕΕ περί της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία (2000/78/ΕΚ) οι εργοδότες οφείλουν «να προβλέπουν εύλογες προσαρμογές για τους εργαζομένους με ειδικές ανάγκες, στον βαθμό που οι εν λόγω εύλογες προσαρμογές δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020: 12). Σύμφωνα με την οδηγία, οι εύλογες προσαρμογές συνεπάγονται ότι:

«Ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Η επιβάρυνση δεν είναι δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς με μέτρα λαμβανόμενα στο πλαίσιο της πολιτικής ενός κράτους μέλους υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες.» (Οδηγία 2000/78/ΕΚ, άρθρο 5)

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία τα κυριότερα είδη εύλογων προσαρμογών περιλαμβάνουν:

- **τεχνικές λύσεις και τροποποιήσεις στο φυσικό περιβάλλον εργασίας** (π.χ., εγκατάσταση ανελκυστήρων ή ραμπών, προσαρμογή των χώρου εργασίας, εγκατάσταση προγραμμάτων λογισμικού υπολογιστή, όπως προγράμματα ανάγνωσης οθόνης, προγράμματα λογισμικού μεγέθυνσης οθόνης ή ομιλίας),
- **εργασιακές ρυθμίσεις** (π.χ., παροχή ευέλικτου ωραρίου εργασίας, τηλεργασία, μετεγκατάσταση σε νέο γραφείο ή ανακατανομή σε άλλη θέση εργασίας εάν ζητηθεί από τον εργαζόμενο),
- **παροχή κατάρτισης για τη στήριξη των εργαζομένων** (π.χ., μέσω της χρήσης βοηθητικής τεχνολογίας στην εργασία και της παροχής καθοδήγησης στους εργαζόμενους),
- **μέτρα για τον έλεγχο της ευαισθητοποίησης** ώστε τα άτομα με αναπηρία να μπορούν να εκτελούν την εργασία τους σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας.

(Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020)

Στις παρακάτω ενότητες παρουσιάζονται συνοπτικά οι εύλογες προσαρμογές καθώς και τεχνικές που μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και να διευκολύνουν την ένταξη και διατήρηση των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία.

5.2.1 Ευαισθητοποίηση και κατανόηση των ΔΑΦ από τους εργοδότες και τους συναδέλφους των εργαζομένων με ΔΑΦ, μέσω κατάλληλης εκπαίδευσης

Η επένδυση σε προγράμματα εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού αλλά και των εργοδοτών σχετικά με τη ΔΑΦ και τα χαρακτηριστικά της μπορεί να συμβάλλει στην ευαισθητοποίηση και κατανόηση της ΔΑΦ στο εργασιακό περιβάλλον (Lucas *et al.*, 2013). **Η έγκαιρη ενημέρωση** όσων εμπλέκονται στο χώρο εργασίας για το τι είναι οι ΔΑΦ, τι ιδιαιτερότητες αλλά και τι δυνατότητες έχουν οι εργαζόμενοι με ΔΑΦ, μπορεί να παρέχει σημαντικά οφέλη σχετικά με την κατανόηση και ευαισθητοποίηση των ΔΑΦ εντός του χώρου εργασίας, καλλιεργώντας έτσι μια **κουλτούρα συνεργασίας** χωρίς αποκλεισμούς και δημιουργώντας ένα υποστηρικτικό δίκτυο για τους εργαζόμενους με ΔΑΦ (Αλευρά, 2007).

Κατά την εκπαίδευση των εργοδοτών και των συναδέλφων, **ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δίνεται στις ειδικές δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ και στην ενδεχόμενη συνεισφορά τους στο περιβάλλον εργασίας** προωθώντας έτσι την ενσυναίσθηση και μειώνοντας το στίγμα για τα άτομα αυτά (Griffiths *et al.*, 2016; Lucas *et al.*, 2013).

Σημαντική παράμετρος αποτελεί και η **εκμάθηση κατάλληλων στρατηγικών επικοινωνίας**. Για παράδειγμα, η κατάρτιση των συναδέλφων και των εργοδοτών σχετικά με την οπτική επαφή και τη χρήση της γλώσσας του σώματος απέναντι σε άτομα με ΔΑΦ είναι ουσιώδης, δεδομένου ότι ορισμένα άτομα μπορεί να αποφεύγουν ή να επιδιώκουν ελάχιστα τη οπτική επαφή ή να τους είναι δύσκολο να αντιληφθούν συγκεκριμένες εκφράσεις του προσώπου ή κινήσεις (Pencene & Svyantek, 2016). Επομένως, κατά την επικοινωνία με άτομα με ΔΑΦ (είτε λεκτική είτε οπτική) είναι κρίσιμης σημασίας για τους εργοδότες και συναδέλφους να μάθουν να εκφράζονται με σαφήνεια και να ορίζουν με ακρίβεια τις προσδοκίες τους, αποφεύγοντας ταυτόχρονα τη χρήση σαρκασμού ή μεταφορικών φράσεων και συνομιλιακών υπονοημάτων.

5.2.2 Τεχνικές λύσεις και τροποποιήσεις στο εργασιακό περιβάλλον, ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ

Μέσω στοχευμένων προσαρμογών στον χώρο του γραφείου και του τρόπου εργασίας μπορεί να δημιουργηθεί ένα πιο άνετο και υποστηρικτικό περιβάλλον, βελτιώνοντας σημαντικά την εργασιακή εμπειρία των ατόμων με ΔΑΦ (De Vries, 2021; Tomczak, 2022). Η αναγνώριση των έντονων αισθητηριακών ευαισθησιών που παρουσιάζουν τα άτομα με ΔΑΦ είναι μια σημαντική πτυχή όσον αφορά στις τροποποιήσεις που μπορούν αν γίνουν στο φυσικό περιβάλλον εργασίας. Συγκεκριμένα, **τα άτομα με ΔΑΦ αντιδρούν υπερβολικά σε ορισμένα ακουστικά και οπτικά ερεθίσματα** (λ.χ., έντονα φώτα και χρώματα στους τοίχους, θόρυβοι και πολλές κινήσεις γύρω από το άτομο) καθώς επίσης και σε ορισμένες μυρωδιές (Tomczak, 2022). Επομένως, οι εργοδότες οφείλουν να λάβουν μέτρα, ώστε να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον όσο το δυνατόν απαλλαγμένο από προκλήσεις που σχετίζονται με τα ερεθίσματα αυτά.

Ορισμένες από αυτές τις τροποποιήσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν μέσα από απλές αλλαγές στη διαμόρφωση του χώρου, όπως για παράδειγμα **η προσαρμογή του φωτισμού, η αλλαγή των χρωμάτων στους τοίχους με απαλές αποχρώσεις, η τοποθέτηση μοκέτας στο δάπεδο ώστε να μειώνονται οι έντονοι ήχοι από τα βήματα καθώς και η παροχή ενός άνετου και ήσυχου χώρου εργασίας μακριά από εκτυπωτές, φωτοτυπικά μηχανήματα και κλιματιστικά** (Markel & Elia, 2016; De Vries, 2021; Tomczak, 2022).

Παραδείγματα καλών πρακτικών για το εργασιακό περιβάλλον ατόμων με ΔΑΦ

- ▶ Εάν ο εργαζόμενος επιθυμεί να εργάζεται με τα στόρια ανεβασμένα, τότε καλό θα ήταν το γραφείο του να είναι δίπλα σε ένα παράθυρο.
- ▶ Χρήση σκουρόχρωμων διαχωριστικών μεταξύ γραφείων για την αποτροπή οπτικών ή ηχητικών περισπασμών από συναδέλφους που κάθονται σε κοντινή απόσταση.
- ▶ Χρήση σκούρων χρωμάτων και καλυμμάτων γραφείου για απορρόφηση έντονου φωτισμού ή ανακλάσεων φωτεινών δεσμών.
- ▶ Κατάλληλα ακουστικά με υψηλές ιδιότητες απόσβεσης θορύβου που μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για τηλεφωνικές κλήσεις, διαδικτυακές συναντήσεις, κτλ.
- ▶ Αθόρυβη λειτουργία συσκευών όπως κλιματιστικά, θερμαντικές συσκευές, κτλ.
- ▶ Ουδέτερο περιβάλλον από οσμές, π.χ. αποφυγή αποσημητικών χώρου ή άλλων έντονων οσμών.

5.2.3 Εργασιακές ρυθμίσεις για άτομα με ΔΑΦ

Στο πλαίσιο των εύλογων προσαρμογών οι εργοδότες μπορούν να παρέχουν στοχευμένες εργασιακές ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με ΔΑΦ. Λαμβάνοντας υπόψη πως τα άτομα με ΔΑΦ προσαρμόζονται ευκολότερα σε ένα περιβάλλον, όταν υπάρχει **σταθερότητα και σαφείς επαναλαμβανόμενες εργασίες** (εργασιακή ρουτίνα), είναι σημαντικό για τους εργοδότες να εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους με ΔΑΦ **ένα σταθερό πρόγραμμα χωρίς αλλαγές, με συνεπές ωράριο, προκαθορισμένα διαλείμματα και σαφώς καθορισμένες αρμοδιότητες** (Δαλιανά, 2020). Επιπλέον, εφόσον ζητηθεί από τους εργαζομένους, οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν ευέλικτα χρονοδιαγράμματα και ελαστικά ωράρια εργασίας καθώς και τη δυνατότητα τηλεργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020; Feldman & Sparber, 2015 όπως αναφέρεται στο Harmuth *et al.*, 2018).

5.2.4 Καλές πρακτικές της εργασιακής καθημερινότητας ατόμων με ΔΑΦ

Εβδομαδιαίο Πρόγραμμα

Ένα σαφές εβδομαδιαίο χρονοδιάγραμμα θα πρέπει να αναπτυχθεί μαζί με τον εργαζόμενο και θα πρέπει να περιγράφει σαφείς, διαχειρίσιμους και ρεαλιστικούς ημερήσιους στόχους ανά ημέρα. Η ύπαρξη ρεαλιστικών στόχων για κάθε μέρα θα βοηθήσει το άτομο με ΔΑΦ να αναγνωρίσει αν η εργασία έχει ολοκληρωθεί σύμφωνα με ένα κατάλληλο πρότυπο. Σημαντική είναι οποιαδήποτε **οπτική**

υποστήριξη (διάγραμμα ροής εργασιών, σύστημα έγχρωμων κωδικών για εργασίες προτεραιότητας σε έντυπη και διαδικτυακή μορφή, ημερολόγια και εφαρμογές διαχείρισης έργων) και συχνές υπενθυμίσεις για τα ημερήσια/εβδομαδιαία καθήκοντα του ατόμου με ΔΑΦ.

Όλες οι εργασίες πρέπει να περιγράφονται στο πρόγραμμα με την παράλληλη ανάπτυξη «σχεδίου Β» για οποιοδήποτε ζήτημα μπορεί να προκύψει. Σημαντική είναι η ευελιξία στο πρόγραμμα ώστε οι ώρες εργασίας πρέπει να προσαρμόζονται ώστε να επιτρέπεται στο άτομο να εργάζεται σε πιο ήσυχες ώρες της ημέρας ή σε σχέση με τις φυσιολογικές του ανάγκες, ελαχιστοποιώντας το άγχος και στρες. Η εργασία από το σπίτι μπορεί επίσης προωθείται σε περίπτωση προβλημάτων προσβασιμότητας στο χώρο εργασίας (π.χ. απεργίες ΜΜΜ), κακών καιρικών συνθηκών και σε στρεσογόνες περιόδους.

Συχνές και καλά οργανωμένες συναντήσεις με τον επιβλέποντα/peer mentor

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το άτομο με ΔΑΦ αποκομίζει τα οφέλη από τις συναντήσεις στο χώρο εργασίας, είναι απαραίτητη η εκ των προτέρων γραπτή προειδοποίηση και σαφές περιεχόμενο των συναντήσεων, ώστε πάντοτε να δίδεται χρόνος στο άτομο με ΔΑΦ να προσθέσει ή να αναθεωρήσει οτιδήποτε πριν από τη συνάντηση. Αυτή η προσέγγιση θα βοηθήσει τον εργαζόμενο να προετοιμαστεί για αυτές τις συναντήσεις και θα μειώσει πιθανό άγχος. Οι συναντήσεις αυτές μπορούν να προγραμματίζονται σε καθορισμένη ώρα και ημέρα κάθε εβδομάδα, για να μπορέσει το άτομο να προετοιμαστεί για τις συναντήσεις, οι οποίες θα πρέπει να πραγματοποιούνται σε ένα σχετικά ήσυχο περιβάλλον, με χαμηλά επίπεδα θορύβου χωρίς διακοπές. Οι συναντήσεις αυτές δεν χρειάζεται να υπερβαίνουν τα 15 λεπτά με κύρια θέματα τυχόν αμοιβαίες ανησυχίες και ανολοκλήρωτα καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία, αλλά και προγραμματισμός των επόμενων καθηκόντων. Επιπλέον, θα πρέπει να παρέχονται τα ακόλουθα υποστηρικτικά υλικά: σύνοψη αποφάσεων και δράσεων μετά από κάθε συνάντηση, περιεχόμενο της επόμενης συνάντησης, και αναφορά για τυχόν επερχόμενες αλλαγές ή γεγονότα σχετικά με την εργασία ατόμων με ΔΑΦ.

5.2.5 Οδηγός συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον με άτομα ΔΑΦ

Σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας μελέτης, πολλές φορές τα άτομα με ΔΑΦ δεν μπορούν να προσαρμοστούν ή υφίστανται αρνητικές ακούσιες ή εκούσιες συμπεριφορές από συναδέλφους, με συνέπεια να εγκαταλείπουν το χώρο εργασίας και να μην επιθυμούν να ξαναεργαστούν. Για το λόγο αυτό θεωρείται σημαντική η υιοθέτηση συγκεκριμένων και γραπτών κανόνων συμπεριφοράς σε ένα χώρο εργασίας με άτομα ΔΑΦ, ώστε να υπάρχει αποτελεσματική διαχείριση απρόοπτων ή

άλλων εν δυνάμει συγκρουσιακών καταστάσεων. Ο Μέντορας-Διαμεσολαβητής (ΜΔ) που θα ανατατεθεί από το πιλοτικό πρόγραμμα του **N.4997/2022, άρθρο 70** (Παράρτημα Β) θα πρέπει να ενημερώσει τον εργοδότη/συναδέλφους για τον οδηγό αυτό, να απαντά σε τυχόν απορίες για το σκοπό που εξυπηρετεί και την πρακτική του σημασία, καθώς και ότι πρέπει να είναι προσβάσιμος από όλο το προσωπικό που έρχεται σε επαφή με ΔΑΦ, ώστε να επιτευχθεί το καλύτερο δυνατό κλίμα στο περιβάλλον εργασίας.

Χαρακτηριστικά **παραδείγματα κώδικα συμπεριφοράς** είναι τα εξής:

Υποθέτουμε πως ένας εργαζόμενος/η δεν μπορεί να ολοκληρώσει μια προγραμματισμένη εργασία, π.χ. συνάντηση σε ένα συγκεκριμένο χώρο, χρήση φωτοτυπικού μηχανήματος, λόγω της χρήσης από άλλο εργαζόμενο/η. Θα πρέπει να δημιουργηθεί ένας κανόνας συμπεριφοράς και χρήσης χώρων, συσκευών κτλ. ανάλογα με τις προτεραιότητες και επείγουσες εργασίες που απαιτούνται για την ολοκλήρωση ενός έργου, ώστε να αποφευχθούν συγκρούσεις και αγχωτικές καταστάσεις στα άτομα με ΔΑΦ αλλά και στους υπόλοιπους εργαζομένους.

Υποθέτουμε πως ένας εργαζόμενος/η συνεχίζει να ερωτά/επικοινωνεί με άλλα μέλη προσωπικού για θέματα εκτός εργασίας, με αποτέλεσμα τα μέλη αυτά να νιώθουν άβολα και να δυσκολεύονται να συνεχίσουν την επικοινωνία με τον εργαζόμενο/η που τους προσεγγίζει για θέματα εκτός εργασίας και να παραπονεθούν για αυτό στον προϊστάμενο ή το τμήμα προσωπικού της επιχείρησης. Θα πρέπει να δημιουργηθεί ένας σχετικός κανόνας συμπεριφοράς για το πότε είναι θεμιτό να υπάρχει επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων για θέματα εκτός εργασίας, ώστε να μειωθεί σημαντικά ο κίνδυνος δημιουργίας εντάσεων και παρεξηγήσεων μεταξύ υπαλλήλων και να διατηρηθεί ένα θετικό και συνεργατικό κλίμα μεταξύ υπαλλήλων αλλά και μεταξύ υπαλλήλων προϊσταμένων/εργοδοτών.

5.2.6 Εξατομικευμένη υποστήριξη στον χώρο εργασίας υπό τη μορφή παροχής κατάρτισης κοινωνικών δεξιοτήτων και καθοδήγησης εργασίας

Η προσφορά εξατομικευμένης υποστήριξης αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επιτυχή επαγγελματική ένταξη αλλά και την επιτυχία ενός ατόμου με ΔΑΦ σε μια θέση εργασίας (Δαλιανά, 2020).

Στο πλαίσιο αυτό, η παροχή στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης κοινωνικών δεξιοτήτων, είτε μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης για ενήλικες με ΔΑΦ είτε απευθείας από τους εργοδότες, μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη των απαραίτητων κοινωνικών δεξιοτήτων σε άτομα με ΔΑΦ (συμπεριλαμβανομένων και εκείνων υψηλής λειτουργικότητας), ώστε να πλοηγούνται επιτυχώς μέσα στη δυναμική και τις αλληλεπιδράσεις του εργασιακού χώρου (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Rice, 2007).

Ένα άλλο θέμα στο οποίο χρειάζεται να γίνουν προσαρμογές είναι ο τρόπος επικοινωνίας και γενικότερα η τήρηση των κοινωνικών κανόνων. Καθότι κάτι που για άλλους ίσως είναι αυτονόητο, για τα άτομα με ΔΑΦ μπορεί να μην είναι εύκολα αντιληπτό, καλό είναι να υπάρχουν γραπτές οδηγίες που θα περιγράφουν βήμα-βήμα την κάθε διαδικασία (Markel & Elia, 2016). Επιπλέον, τα άτομα με ΔΑΦ μπορεί να δυσκολεύονται να ζητήσουν βοήθεια από κάποιον συνάδελφο όταν το χρειάζονται, με αποτέλεσμα είτε να διακόπτουν την εργασία τους είτε να συνεχίζουν προχωρώντας όμως με λάθος τρόπο.

Επιπλέον, αναγνωρίζοντας την ανάγκη για προσαρμογές στην επικοινωνία και την τήρηση των κοινωνικών κανόνων στον χώρο εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας να προσφέρονται στα άτομα με ΔΑΦ σαφείς και συγκεκριμένες οδηγίες (λ.χ. μέσω γραπτών οδηγιών) που να περιγράφουν επακριβώς τις εργασίες τους (Δαλιανά, 2020; Hagner & Cooner, 2005; Markel & Elia, 2016). **Οι ξεκάθαρες και συγκεκριμένες οδηγίες** μπορούν να ενισχύσουν την κατανόηση των απαιτήσεων και των βημάτων που απαιτούνται για την εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων (Hagner & Cooner, 2005; Mesibon, Shea & Schopler, 2005). Η **χρήση οπτικοποιημένου υλικού**, όπως εικόνες που απεικονίζουν τις διαδικασίες ή η οπτικοποίηση των ημερήσιων προγραμμάτων, μπορεί να προσφέρει επιπλέον υποστήριξη, ειδικά σε περιπτώσεις αναγνωστικών δυσκολιών (Mesibon, Shea & Schopler, 2005; Markel & Elia, 2016).

Τέλος, η **συνεχής και δομημένη επικοινωνία**, καθώς και η συχνή ανατροφοδότηση από τους προϊσταμένους, μπορεί να ενισχύσει την επικοινωνιακή αποτελεσματικότητα των εργαζομένων με ΔΑΦ, συμβάλλοντας στη βελτίωση της αλληλεπίδρασή τους με συναδέλφους και εργοδότες, καθώς και στη διατήρηση της θέσης εργασίας και την ενίσχυση της επαγγελματικής τους ανέλιξης (Δαλιανά, 2020).

5.2.7 Η συμβολή του «ειδικού επαγγελματικής αποκατάστασης» (Job Placement Specialist ή job coach) στην ομαλή ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας

Στη βελτίωση της επικοινωνίας και της εργασιακής αποδοτικότητας των ατόμων με ΔΑΦ ιδιαίτερα χρήσιμη είναι η συμβολή του λεγόμενου «ειδικού επαγγελματικής αποκατάστασης- Ε.Ε.Α.» στόχος του οποίου είναι να καθοδηγεί και να υποστηρίζει το άτομο με ΔΑΦ στον χώρο εργασίας βοηθώντας το να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας, χωρίς να υπάρχει κάποια αρνητική επίπτωση στην εταιρεία (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Markel & Elia, 2016; Αλευρά, 2007). Η παρουσία του Ε.Ε.Α. στο χώρο εργασίας αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό του μοντέλου της υποστηριζόμενης εργασίας έχοντας τις εξής βασικές αρμοδιότητες οι οποίες παρέχονται σε εξατομικευμένη βάση:

- την αξιολόγηση του ατόμου με αναπηρία,
- την ανάπτυξη και τον ακριβή καθορισμό των εργασιακών αρμοδιοτήτων του ατόμου με αναπηρία στον χώρο εργασίας σύμφωνα με τις ανάγκες και τις προσδοκίες του ίδιου,
- την τοποθέτηση του ατόμου με αναπηρία σε κάποια θέση εργασίας, την εκπαίδευση στο χώρο εργασίας,
- τη διαρκή στήριξη στο χώρο εργασίας.

Σημαντικό επίσης είναι να υπάρχει συνεργασία του Ε.Ε.Α. με τους εργοδότες, προκειμένου να διευκολύνεται ο εντοπισμός των κατάλληλων θέσεων εργασίας και η αντιστοίχιση τους με τις ιδιαίτερες ικανότητες και τα ενδιαφέροντα των εργαζομένων με ΔΑΦ. Παράλληλα, ο Ε.Ε.Α. μπορεί να συμβάλει και στην εκπαίδευση της επιχείρησης σε οργανωσιακό επίπεδο, βελτιστοποιώντας την αλληλεπίδραση με τα άτομα με ΔΑΦ.

Όσον αφορά στα προσόντα του Ε.Ε.Α., η διεθνής βιβλιογραφία (Children Hospital of Philadelphia Research Institute, 2020; Markel & Elia, 2016) αναφέρει πως πρέπει να έχουν το κατάλληλο επιστημονικό υπόβαθρο κυρίως στους τομείς της ειδικής αγωγής και της ψυχολογίας, ώστε να είναι σε θέση να γνωρίζουν σε βάθος τις ειδικές ανάγκες αλλά και δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ, για να συμβάλλουν αποτελεσματικά στην επιτυχή ένταξη τους στο εργασιακό περιβάλλον.

Για την ελληνική πραγματικότητα, ειδικοί που συμμετείχαν στην πρωτογενή έρευνα της μελέτης μας δήλωσαν πως τα ακαδημαϊκά προσόντα των Ε.Ε.Α. θα πρέπει να σχετίζονται με πανεπιστημιακές σπουδές στην Ειδική Αγωγή, Κοινωνική και Εκπαιδευτική Πολιτική, ή Ψυχολογία, ώστε να έχουν τις κατάλληλες γνώσεις και να κατέχουν τις απαιτούμενες τεχνικές για την αποτελεσματική διάδραση με άτομα με ΔΑΦ.

Σύμφωνα με πρόσφατη ανακοίνωση από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στο πλαίσιο της επιδιωκόμενης θεσμοθέτησης της υποστηριζόμενης εργασίας στην Ελλάδα, προβλέπεται

να ρυθμιστεί ο καθορισμός του ρόλου του job coach στο εργασιακό περιβάλλον, σκοπός του οποίου θα είναι η εκπαίδευση και η συμβουλευτική υποστήριξη εργαζομένων με αναπηρία καθώς και των εργοδοτών τους, όταν κρίνεται αναγκαίο. Επιπλέον, προβλέπεται και η δημιουργία μητρώου για τους πιστοποιημένους εκπαιδευτές εργασίας (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 2023).

Επιπλέον, σύμφωνα με τον Ν.4997/2022, άρθρο 70 (Παράρτημα Β) που αφορά το πιλοτικό πρόγραμμα ενσωμάτωσης ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία, ορίζεται πως **η υποστήριξη και καθοδήγηση των εργαζομένων με ΔΑΦ αλλά και των επιχειρήσεων θα παρέχεται από ειδικά εκπαιδευμένους Μέντορες-Διαμεσολαβητές, οι οποίοι αποτελούν το ανάλογο του «ειδικού επαγγελματικής αποκατάστασης- Ε.Ε.Α.» που αναφέρεται στη βιβλιογραφία.**

5.6 Μοντέλα επαγγελματικής απασχόλησης ατόμων με ΔΑΦ

Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρίες διακρίνεται σε ανταγωνιστική (“competitive”) και μη ανταγωνιστική απασχόληση (“non competitive”) με κριτήριο το βαθμό στήριξης του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας. Στη δεύτερη κατηγορία εντάσσονται τα μοντέλα της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (supported employment) και της Προστατευόμενης Απασχόλησης (sheltered employment). Στην Ελλάδα παρέχονται στοχευμένα προγράμματα επαγγελματικής απασχόλησης ατόμων με ΔΑΦ τα οποία βασίζονται στα μοντέλα της Υποστηριζόμενης και Προστατευόμενης Απασχόλησης, παρέχοντας στήριξη στους εργαζόμενους στο χώρο εργασίας και συμβάλλοντας στη βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων τους.

Προστατευόμενη Απασχόληση

Η Προστατευόμενη Απασχόληση αναφέρεται στην ομαδική εργασία σε εργαστήρια σχεδιασμένα για άτομα με αναπηρία. Σε αυτά εντάσσονται τα **Προστατευόμενα Εργαστήρια** τα οποία αποτελούν χώρους όπου εργάζονται μόνο άτομα με αναπηρία και είναι διαχωρισμένοι από την κοινότητα (Garcia-Villamisa *et al.*, 2002; Kiernan, 2000).

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία στα Προστατευόμενα Εργαστήρια και στα εργαστήρια επαγγελματικής κατάρτισης (Ν.2646/1998) παρέχονται υπηρεσίες ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων με σκοπό την αυτονομία, την κοινωνική επανένταξη και την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρίες.

Κατά βάση τα Προστατευόμενα Εργαστήρια αποτελούν εργασιακούς χώρους στους οποίους εργάζονται άτομα με σοβαρές δυσκολίες, των οποίων η επαγγελματική αποκατάσταση στην ελεύθερη αγορά θεωρείται αδύνατη. Εκεί, οι εργαζόμενοι με αναπηρία απασχολούνται σε εργασίες προσαρμοσμένες προς τις δυνατότητές τους, ακολουθώντας τους δικούς τους ρυθμούς απασχόλησης και αμείβονται σύμφωνα με την ατομική τους παραγωγικότητα. Τα προϊόντα των εργαστηρίων διατίθενται στην αγορά και αποφέρουν έσοδα, τα οποία όμως, είναι ανεπαρκή για την κάλυψη μισθών – ασφάλισης και αποκλείουν την ύπαρξη πλεονάσματος.

Άλλες δομές προστατευόμενης εργασίας αποτελούν τα:

- **Κέντρα Προστατευμένης Εργασίας (ΚΕ.Π.Ε.)** (Απόφαση ΟΑΕΔ 92100, ΦΕΚ Β΄, ΥΑ 6107/31.12.2018) στα οποία μέσω προστατευμένης υποστηρικτικής μορφής εργασίας, τα άτομα με αναπηρίες μπορούν να αποκτήσουν επαγγελματικές ικανότητες και δεξιότητες. Σκοπός των Κ.Ε.Π.Ε. είναι η εργασιακή ένταξη στην αγορά εργασίας και η απόκτηση εργασιακής συνείδησης και εμπειρίας. Τα Κ.Ε.Π.Ε. παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, σύνδεσης και διαμεσολάβησης με εργοδοτικούς φορείς καθώς και συμβουλευτικής για τη δημιουργία εταιρικών σχημάτων και ατομικών και επιχειρηματικών δράσεων. Τα προγράμματα περιλαμβάνουν την κατασκευή και επισκευή προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών, και πραγματοποιούνται με την εποπτεία και καθοδήγηση των εκπαιδευτικών αλλά και σε συνεργαζόμενες επιχειρήσεις και φορείς του ιδιωτικού ή δημοσίου τομέα.
- **Παραγωγικά Ειδικά Κέντρα (Π.Ε.ΚΕ.) (Νόμο 1836/1989)** στα οποία απασχολούνται άτομα με αναπηρίες, ηλικίας 15-65 ετών, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση από οποιαδήποτε χρόνια σωματική ή πνευματική ή ψυχική πάθηση ή βλάβη, εφ' όσον είναι εγγεγραμμένα στα μητρώα αναπήρων της Δ.ΥΠ.Α. με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 40%.

Υποστηριζόμενη Απασχόληση

Το μοντέλο της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης ορίζεται ως η διαδικασία παροχής υποστήριξης σε άτομα με αναπηρίες ή άλλες μειονεκτούσες ομάδες έτσι ώστε να διασφαλίσουν και να διατηρήσουν αμειβόμενη απασχόληση και κοινωνική ασφάλιση στην ανοικτή αγορά εργασίας (Genova & Davern, 2022; Garcia-Vilamisa *et al.*, 2002; Howlin *et al.*, 2005).

Το μοντέλο αυτό αναπτύχθηκε στις ΗΠΑ, στα τέλη της δεκαετίας 1970, ως μια εναλλακτική πρόταση στα προηγούμενα ανεπαρκή μοντέλα επαγγελματικής αποκατάστασης, προσφέροντας μια πιο ευέλικτη προσέγγιση εν συγκρίσει με το το μοντέλο των Προστατευόμενων Εργαστηρίων που μπορεί

να εφαρμοστεί σε διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα μέσα στην κοινότητα (Fussell, 1997; Howlin, 1997; Mesibov *et al.*, 2004; Wehman *et al.*, 1998; Keel *et al.*, 1997).

Η Υποστηριζόμενη Απασχόληση φαίνεται να είναι το πιο αποτελεσματικό μοντέλο για τα άτομα με ΔΑΦ σε σχέση με άλλα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης, καθώς συνδέεται με τη μεγαλύτερη απορρόφηση τους στην αγορά εργασίας, συμβάλλοντας περαιτέρω στη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους (Fong *et al.*, 2021; Marting & Lanovaz, 2021).

Στον ελληνικό χώρο, τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την εφαρμογή πιλοτικών προγραμμάτων στηριζόμενα στο μοντέλο της υποστηριζόμενης απασχόλησης έχουν καταδείξει σημαντική επιτυχία, ιδίως στο πλαίσιο της προ-επαγγελματικής εκπαίδευσης ατόμων με ΔΑΦ στην κοινότητα (Σταυρακάκη & Αντωνίου, 2013). Ως επιτυχημένες διδακτικές στρατηγικές αναδείχθηκαν οι αρχές δόμησης του χώρου, του ημερήσιου προγράμματος, του συστήματος εργασίας και των δραστηριοτήτων, ενώ ορισμένοι από τους σημαντικότερους στόχους που κατακτήθηκαν από τα άτομα με ΔΑΦ ήταν η ενίσχυση της κοινωνικής αλληλεπίδρασης και η βελτίωση της κοινωνικής συμπεριφοράς, η ενίσχυση της αυτονομίας και του αυτοέλεγχου, η ανάπτυξη της ανοχής και προσαρμοστικότητας στις αλλαγές, η τόνωση του αυτοεκτίμησης και η βελτίωση της επαγγελματικής ικανοποίησης (Σταυρακάκη & Αντωνίου, 2013; Μαυροπούλου, 2008).

Μέχρι στιγμής στην Ελλάδα, όπως και σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, δεν υφίσταται θεσμικό πλαίσιο που να διέπει την υποστηριζόμενη εργασία στην ελεύθερη αγορά. Εντούτοις, θέσεις υποστηριζόμενης εργασίας διατίθενται στα πλαίσια υποστηρικτικών δομών ψυχοκοινωνικής υποστήριξης ή στα πλαίσια της κοινωνικής επιχειρηματικότητας (Παράρτημα Δ).

Προγράμματα επιδοτούμενης εργασίας Δ.ΥΠ.Α.

Η Δ.ΥΠ.Α. υλοποιεί στοχευμένο πρόγραμμα επιχορήγησης σε ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις, καθώς και σε επιχειρήσεις των Δήμων και των Περιφερειών (Κ.Υ.Α. 38839/838/2017 (ΦΕΚ Β' 2963/29.08.2017), όπως τροποποιήθηκε από την υπ' αρ. Υ.Α. 4808/2022, ΦΕΚ Β' 137/19.01.2022). Η διάρκεια της επιχορήγησης είναι 12μηνη, με δυνατότητα επέκτασης για άλλους 12 μήνες. Μέσω του εν λόγω προγράμματος, η Δ.ΥΠ.Α. παρέχει ισχυρά κίνητρα στους εργοδότες για την πρόσληψη ανέργων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, μεταξύ των οποίων και άτομα με ΔΑΦ, όπως την επιχορήγηση νέας θέσης εργασίας στο 90% του συνολικού κόστους και την επιπλέον ένταξη των επιχειρήσεων σε Πρόγραμμα Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας με την παροχή

επιχορήγησης στο 90% του κόστους της απαιτούμενης δαπάνης για εργονομικές διευθετήσεις του χώρου εργασίας (π.χ., προσαρμοσμένες βοηθητικές τεχνολογικές εγκαταστάσεις, ειδικός εξοπλισμός, αγορά λογισμικού για άτομα με αναπηρία κτλ.).

5.7 Ενδεικτικές διεθνείς υπηρεσίες και προγράμματα υποστήριξης στην εργασία ατόμων με ΔΑΦ

Specialisterne

Η Specialisterne¹⁸, που εδρεύει στη Δανία και ιδρύθηκε το 2004, παρέχει υπηρεσίες πρόσληψης, κατάρτισης και υποστήριξης ειδικά προσαρμοσμένες για άτομα με αυτισμό, κυρίως στους τομείς της πληροφορικής και της τεχνολογίας. Μέσω των προσπαθειών της, έχει διευκολύνει τη δημιουργία πολυάριθμων θέσεων εργασίας για άτομα με αυτισμό, με φιλόδοξο στόχο τη δημιουργία ενός εκατομμυρίου τέτοιων θέσεων εργασίας παγκοσμίως. Με παραρτήματα που εκτείνονται σε πολλές χώρες, η Specialisterne συνεχίζει να υπερασπίζεται την ένταξη και την απασχόληση των ατόμων με νευροδιαφορετικότητα σε διεθνή κλίμακα.

Οι εργαζόμενοι με αυτισμό στην Specialisterne υποβάλλονται σε μια ολοκληρωμένη περίοδο κατάρτισης διάρκειας 5 μηνών με στόχο την αξιολόγηση των δυνατοτήτων και των αναγκών υποστήριξής τους. Το εργασιακό περιβάλλον προσαρμόζεται σχολαστικά ώστε να ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε εργαζομένου. Ειδικότερα, η SAP, βασικός πελάτης της Specialisterne, αναγνωρίζει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που αποκτάται από την αξιοποίηση των μοναδικών ταλέντων των ατόμων με αυτισμό. Ενθαρρυμένη από τα ευνοϊκά αποτελέσματα, η εταιρεία έχει δεσμευτεί να αυξήσει το ποσοστό των εργαζομένων με αυτισμό (Autism Europe, 2019).

Contrata Tea

Η ContrataTEA¹⁹, που δημιουργήθηκε το 2017, αποτελεί το πρώτο ισπανικό πρόγραμμα για την ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία. Πριν από το πρόγραμμα, η Autismo España πραγματοποίησε μελέτη για την ένταξη των ατόμων με ΔΑΦ στην απασχόληση (Vidriales, Hernández, & Plaza, 2018) για τις απαραίτητες πολιτικές ενημέρωσης και εργασιακών αλλαγών που απαιτούνταν, ώστε να

¹⁸ <https://specialisterne.com/>

¹⁹ <https://www.contratatea.es/>

καταρτισθεί ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα ένταξης ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία. Στόχος του προγράμματος ήταν η πρόσβαση στην απασχόληση μέσω:

- παροχής βοήθειας σε ενώσεις αυτισμού και επαγγελματίες στην ανάπτυξη στρατηγικών αναζήτησης εργασίας,

- ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων σχετικά με τα άτομα με ΔΑΦ,

- συνεργασίας με επιχειρηματικά δίκτυα για την προσέλκυση και την επιτυχή πρόσληψη ατόμων με ΔΑΦ, μέσω της ανάπτυξης οδηγών και διαδικασιών που βοηθούν επιχειρήσεις και τα τμήματα ανθρώπινου πόρων, και της προσφοράς εκπαιδευτικών σεμιναρίων για τις εταιρείες.

Στο πρόγραμμα αυτό, σημαντικός ήταν ο συντονισμός επιχειρήσεων με δημόσιους φορείς υποστήριξης στην απασχόληση, οι κατάλληλες νομοθετικές ρυθμίσεις αλλά και η δημιουργία βάσης δεδομένων για δυνητικά εργαζομένους με ΔΑΦ, ενώ απαραίτητη ήταν η παροχή εξατομικευμένων συμβουλών ανά επιχείρηση και θέση εργασίας.

Τέλος, το πρόγραμμα αυτό ανέδειξε και προσπάθησε να διαχειριστεί σημαντικά εμπόδια για την ενσωμάτωση των ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία, όπως η εξασφάλιση διαρκούς χρηματοδότησης εκπαιδευτικών, συμβουλευτικών και τεχνολογικών υπηρεσιών για τη επιτυχή σύζευξη ατόμων με ΔΑΦ με θέση εργασίας, και τις ασυμβατότητες μεταξύ των επιδοματικών παροχών και της απασχόλησης των ατόμων με ΔΑΦ.

Passwerk και Auticon

Η Passwerk²⁰ και η Auticon²¹ έχουν πρωτοπορήσει σε συγκρίσιμα μοντέλα coaching για αυτιστικούς συμβούλους και συνεργάζονται με ένα ευρύ φάσμα πελατών. Στο πελατολόγιό τους συγκαταλέγονται ιδρύματα, όπως οι ομοσπονδιακές αρχές του Βελγίου, οι δημόσιες συγκοινωνίες των Βρυξελλών, μεγάλες τράπεζες και φαρμακευτικές εταιρείες. Επιπλέον, συνεργάζονται με πολυεθνικές εταιρείες όπως η Vodafone, η Siemens και η Allianz. Μέσω αυτών των συνεργασιών, η Passwerk και η Auticon συνεχίζουν να προωθούν τις ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα με αυτισμό (Autism Europe, 2019).

²⁰ <https://www.passwerk.be/?lang=en>

²¹ <https://auticon.com/>

Π1.2

Οδηγός Μεντόρων - Διαμεσολαβητών

1. Εισαγωγή

Στο Παράρτημα Β περιγράφεται ο Ν.4997/2022, άρθρο 70 για το «Πιλοτικό πρόγραμμα για πρόσωπα στο φάσμα του αυτισμού». Στην Παρ. 2 αναφέρεται πως η υποστήριξη και καθοδήγηση των εργαζομένων με ΔΑΦ αλλά και των επιχειρήσεων που θα τους προσλάβει, θα παρέχεται από ειδικά εκπαιδευμένους διαμεσολαβητές, οι οποίοι σύμφωνα με την πράξη Κωδ. ΟΠΣ 5201254 **ονομάζονται Μέντορες-Διαμεσολαβητές²²**. Το παρόν Π1.2 θέτει το πλαίσιο για τα προσόντα, τις διαδικασίες πρόσληψης, την εκπαίδευση και την αξιολόγηση Μεντόρων-Διαμεσολαβητών (ΜΔ), οι οποίοι θα παρέχουν συμβουλευτική υποστήριξη προς την ομάδα στόχο (εργαζόμενοι με ΔΑΦ) αλλά και προς τους εργοδότες/μέλη του δυνητικού εργασιακού περιβάλλοντος, όπως το τμήμα προσωπικού και συνάδελφοι/συνεργάτες.

2. Κύρια καθήκοντα Μεντόρων-Διαμεσολαβητών

Τα κύρια καθήκοντα των ΜΔ σύμφωνα με τις ανάγκες των δυνητικά εργαζομένων με ΔΑΦ όπως περιγράφηκαν στον Π.1.1, είναι τα ακόλουθα:

α) Αξιολόγηση της θέσης εργασίας και συμβολή στην επιτυχή σύζευξη της θέσης με άτομο με ΔΑΦ.

Ο ΜΔ θα πρέπει να αξιολογεί τη θέση εργασίας όπως αυτή περιγράφεται από τον εκάστοτε εργοδότη/επιχείρηση για την καταλληλότητα της ώστε να μπορεί να προσφερθεί σε άτομο με ΔΑΦ. Τα κριτήρια αξιολόγησης περιλαμβάνουν: τον τύπο, καθήκοντα και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της θέσης, σύμφωνα με τα ευρήματα της μελέτης του Π1.1. Σημειώνεται πως ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί από τον ΜΔ **στο κατά πόσο η θέση εργασίας αποτρέπει την ευαισθητοποίηση** ως προς τον θόρυβο, το φως και την κοινωνική αλληλεπίδραση των ατόμων με ΔΑΦ.

²² Αν και για το συγκεκριμένο πρόγραμμα χρησιμοποιείται ο όρος Μέντορας-Διαμεσολαβητής, η πρωτογενής και δευτερογενής έρευνα που έγινε στα πλαίσια του Π1.1, έδειξε πως ο πιο ενδεδειγμένος όρος είναι «Ειδικός Εργασιακής Υποστήριξης και Προώθησης στην Απασχόληση Ατόμων με ΔΑΦ, εν συντομία «Ειδικός Επαγγελματικής Αποκατάστασης (Job Placement Specialist) Ατόμων με ΔΑΦ», ώστε να αντανακλαστικά καλύτερα το περιεχόμενο των αρμοδιοτήτων του, και να υπάρχει αντιστοίχιση με τα διεθνή πρότυπα.

β) Εξοικείωση με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις εργασιακές επιθυμίες και ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ.

Για την επιτυχή αντιστοίχιση ατόμου με ΔΑΦ με θέση εργασίας, αλλά κυρίως για την παραμονή του ατόμου στη θέση αυτή και την ικανοποιητική εκτέλεση των καθηκόντων του, ο ΜΔ θα πρέπει να αλληλεπιδράσει με τον ωφελούμενο που θα του ανατεθεί σύμφωνα με την αντίστοιχη Κοινή Υπουργική Απόφαση (ΚΥΑ). Η αλληλεπίδραση αυτή να περιλαμβάνει χρήσιμες πληροφορίες για την επιτυχή αντιστοίχιση με τη θέση εργασία, όπως:

- ενημέρωση για το ιατρικό ιστορικό (π.χ. τύπος ΔΑΦ, λήψη φαρμακευτικής αγωγής, συννοσηρότητες),
- ιδιαίτερες ανάγκες ως προς τη σίτιση, προσωπική υγιεινή, κτλ,
- βαθμός ευαισθησίας σε εξωτερικά ερεθίσματα και πως το άτομο με ΔΑΦ επιθυμεί τη διαχείριση των ερεθισμάτων στο χώρο εργασίας (π.χ., κοινωνικές επαφές),
- επαγγελματικές και ακαδημαϊκές γνώσεις όλων των βαθμίδων,
- επιθυμία για συγκεκριμένο εργασιακό αντίκειμενο.

Στα πλαίσια της καλύτερης ενημέρωσης του ΜΔ για τον ωφελούμενο, συστήνεται σύντομη συνάντηση τόσο με το άτομο με ΔΑΦ, όσο και με τον κύριο φροντιστή του.

γ) Συνεχής υποστήριξη, αλληλεπίδραση και επικοινωνία με το άτομο ΔΑΦ και τον εργοδότη/επιχείρηση.

Για την επιτυχία του προγράμματος ένταξης ατόμων με ΔΑΦ στην εργασία, ο ΜΔ θα πρέπει να έχει **συστηματικό σύστημα παρακολούθησης της πορείας του εργαζομένου με ΔΑΦ**, σύμφωνα με τις καθημερινές ανάγκες και τυχόν ανησυχίες των ατόμων με ΔΑΦ, αλλά με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, ο ΜΔ θα πρέπει να έχει σχεδιάσει και εφαρμόσει:

- ▶ **Σαφές σύστημα συχνής, εάν είναι εφικτό καθημερινής, επικοινωνίας με το άτομο με ΔΑΦ**, ώστε να συζητούνται σύντομα αλλά με ακρίβεια τυχόν ζητήματα στον εργασιακό χώρο και να δίδονται οι κατάλληλες συστάσεις. Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δίδεται στην **πρόληψη ζητημάτων που αυξάνουν το άγχος και την ευασθησία των ατόμων με ΔΑΦ** σε εξωτερικά ερεθίσματα, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών επαφών στα πλαίσια του εργασιακού περιβάλλοντος.
- ▶ **Σαφές και τακτικό σύστημα επικοινωνίας και ανατροφοδότησης με τον εργοδότη/επιχείρηση**, ώστε να προλαμβάνονται τυχόν διενέξεις και προστριβές μεταξύ ατόμου με ΔΑΦ και εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά και να υπάρχει επαρκής καθοδήγηση και υποστήριξη του εργοδότη ως προς τις προσδοκίες και απαιτήσεις του εργοδότη για τη συγκεκριμένη θέση.

- Τακτική αξιολόγηση του ατόμου με ΔΑΦ ως προς τη διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων, ποιοτικά και ποσοτικά, ώστε να συνάγονται χρήσιμα συμπεράσματα για την καταλληλότητα της θέσης για το άτομο αυτό, αλλά και για την γενικότερη γνώση του ΜΔ για την εμπειρία ατόμων με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας.

3. Προσόντα Μεντόρων-Διαμεσολαβητών

Σύμφωνα με τα ερευνητικά δεδομένα που περιγράφηκαν στο Π.1.1, ενότητα 5.2.7, οι ΜΔ θα πρέπει να είναι άτομα υψηλής εξειδίκευσης και κατάρτισης, γνωρίζοντας σε βάθος τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, ανάγκες αλλά και δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ, ώστε να είναι σε θέση να διαχειριστούν με επιτυχία τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΑΦ, στο εργασιακό αλλά ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Με το κατάλληλο επιστημονικό και γνωστικό υπόβαθρο, οι ΜΔ θα είναι σε θέση να ανταπεξέλθουν στον απαιτητικό ρόλο της διαχείρισης ατόμων με ΔΑΦ, ώστε αυτά με τη σειρά τους να ενταχθούν, να επιτύχουν και να παραμείνουν στο εργασιακό περιβάλλον.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πρωτογενούς και δευτερογενούς έρευνας όπως περιγράφηκαν στο Π.1.1, ενότητα 5.2.7, οι ΜΔ θα πρέπει να διαθέτουν τα ακόλουθα προσόντα:

Απαραίτητα προσόντα:

Πτυχίο:

- α) Παιδαγωγικών Τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης Ειδικής Αγωγής, ή
 - β) Τμημάτων Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής με κατεύθυνση την εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία, ή
 - γ) Παιδαγωγικών Τμημάτων Ειδικής Αγωγής με κατεύθυνση Δασκάλων, ή
 - δ) Τμημάτων Ψυχολογίας, ή
 - ε) Τμημάτων Κοινωνικής Εργασίας, ή
 - στ) Τμημάτων Εργοθεραπείας
- των Πανεπιστημίων της ημεδαπής ή ισότιμο και αντίστοιχο της αλλοδαπής.

Επιπλέον του πτυχίου, απαραίτητο προσόν για συμμετοχή στο πρόγραμμα είναι η βεβαίωση παρακολούθησης της άτυπης/συμβουλευτικής εκπαίδευσης στα θέματα ένταξης στην

	εργασίας ατόμων με ΔΑΦ, που παρέχεται στα πλαίσια του προγράμματος.
Επιθυμητά προσόντα:	α) Κατοχή Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Διπλώματος των Πανεπιστημίων της ημεδαπής ή ισότιμο και αντίστοιχο της αλλοδαπής με αντικείμενο την Ειδική Αγωγή, κατά προτίμηση σχετικό με ΔΑΦ. β) Εργασιακή εμπειρία με άτομα με ΔΑΦ.

4. Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα των Μεντόρων-Διαμεσολαβητών

Όπως ορίζεται από την πράξη πράξη Κωδ. ΟΠΣ 5201254, οι ΜΔ θα πρέπει να λάβουν εκπαίδευση για την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων τους. **Η εκπαίδευση των ΜΔ στα πλαίσια του προγράμματος θα έχει το χαρακτήρα της άτυπης/συμβουλευτικής εκπαίδευσης, που θα στηρίζεται στις επιτυχημένες καλές διεθνείς πρακτικές²³, και θα περιλαμβάνει δύο επίπεδα, σύμφωνα με τον τελικό αποδέκτη της διαμεσολάβησής τους: τα άτομα με ΔΑΦ και τα μέλη του εργασιακού περιβάλλοντος.** Ο σχεδιασμός της εκπαίδευσης των ΜΔ πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των ΜΔ, όπως αυτές προέκυψαν από τα ευρήματα της μελέτης Π.1.

Σημειώνεται πως η στοχευμένη εκπαίδευση μπορεί να θεωρηθεί και ως κίνητρο προσέλκυσης υποψηφίων ΜΔ, λόγω του ειδικού και μοναδικού στην Ελλάδα περιεχομένου της, ενώ παράλληλα μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον ΜΔ και ως επιπλέον προσόν μοριοδότησης για παρόμοια προγράμματα που μπορεί να προκηρυχθούν στο μέλλον.

4.1 Ανάγκες εκπαίδευσης των Μεντόρων-Διαμεσολαβητών και εκπαιδευτικές θεματικές ενότητες

Α. Εκπαίδευση για την καθοδήγηση και υποστήριξη των εργαζομένων με ΔΑΦ.

Η εκπαίδευσή τους θα πρέπει να περιλαμβάνει τις εξής θεματικές ενότητες:

²³ www.autismcertificationcenter.org

Ενότητα 1: Ενίσχυση της γνώσης των ΜΔ για τις γενικές ανάγκες και την αποτελεσματική διαχείριση συμπεριφοράς των ΔΑΦ στο χώρο εργασίας.

Τεκμηρίωση της ανάγκης της ενότητας: Αν και οι επιλεγμένοι ΜΔ είναι καταρτισμένοι από τα τυπικά προσόντα τους ως προς τις ιδιαιτερότητες αλλά και ειδικές δεξιότητες ατόμων με ΔΑΦ, το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο είναι πιθανό να μην καλύπτει επαρκώς την εξυπηρέτηση των αναγκών των ατόμων με ΔΑΦ στα πλαίσια του εργασιακού περιβάλλοντος, συνεπώς κρίνεται σκόπιμη η σχετικά σύντομη εκπαίδευσή τους στις βασικές παραμέτρους συμπεριφοράς που καθορίζουν την καθημερινότητα των ΔΑΦ, πάντοτε κάτω από το πρίσμα του εργασιακού περιβάλλοντος. Η ενότητα αυτή θα πρέπει να έχει το εξής περιεχόμενο:

α) βασικές γνώσεις και τεχνικές για την κατανόηση και αποκωδικοποίηση της εξατομικευμένης κοινωνικής και εργασιακής συμπεριφοράς ατόμων με ΔΑΦ, με στόχο τη μείωση του άγχους και των ανησυχιών των ατόμων με ΔΑΦ και την αποτελεσματική υποστήριξη τους σε δύσκολες στιγμές, ειδικά όταν βρίσκονται σε ένα καινούργιο περιβάλλον με συγκεκριμένες απαιτήσεις, όπως το περιβάλλον εργασίας.

β) κατανόηση των αισθητηριακών ευαισθησιών που μπορούν να επηρεάσουν τα άτομα με ΔΑΦ στον εργασιακό χώρο και ποιες υποστηρικτικές προσεγγίσεις μπορεί να βοηθήσουν.

γ) εκπαίδευση σε συγκεκριμένα και ήδη εφαρμοσμένα πλαίσια κατανόησης και ανταπόκρισης στις ανάγκες και τις επιθυμίες των ατόμων με ΔΑΦ, όπως το SPELL Framework²⁴ (Structure, Positive approaches and expectations, Empathy, Low arousal, Links), που αναγνωρίζει τις εξατομικευμένες και μοναδικές ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ, και το σχεδιασμό παρεμβάσεων και προγραμμάτων κοινωνικής ενσωμάτωσης σύμφωνα με τις αυτές τις ανάγκες.

δ) εκπαίδευση για τις ειδικές ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ όσο αφορά στις καθημερινές ανάγκες για διατροφή, προσωπική υγιεινή και την απρόσκοπτη λήψη τυχόν φαρμακευτικής αγωγής στο χώρο εργασίας.

Ενότητα 2: Τεχνικές εξοικείωσης του εργαζομένου με ΔΑΦ με τη θέση εργασίας.

Τεκμηρίωση της ανάγκης της ενότητας: Όπως περιγράφηκε στο Π.1.1, τα άτομα με ΔΑΦ χρειάζονται συγκεκριμένες τεχνικές ώστε να εξοικειωθούν με τα καθήκοντα και τις ανάγκες της θέσης εργασίας. Κατά συνέπεια, ο ΜΔ θα πρέπει να εκπαιδευτεί κατάλληλα ώστε να βοηθήσει τον

²⁴ <https://www.autism.org.uk/what-we-do/autism-training-and-best-practice/training/the-spell-framework>

εργαζόμενο με ΔΑΦ να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης εργασίας που θα του ανατεθεί.

Στο πλαίσιο αυτό, το περιεχόμενο της εκπαιδευτικής ενότητας για τους ΜΔ θα περιλαμβάνει:

α) τεχνικές εκπαίδευσης των ατόμων με ΔΑΦ στη συγκεκριμένη θέση εργασίας, με τη χρήση των ακόλουθων μεθόδων:

- ο δημιουργία συγκεκριμένων παραδειγμάτων εργασίας ως προσομοίωση με την πραγματική εργασία, αλλά και μικρών και σύντομων καθηκόντων που το άτομο με ΔΑΦ θα μπορεί να ολοκληρώσει ακόμη και την πρώτη μέρα στην εργασία, ώστε να νιώσει άμεσα αυτοπεποίθηση και να επιβεβαιωθεί το συναίσθημα πως θα μπορεί να τα καταφέρει στη συγκεκριμένη θέση.
- ο Οι ΜΔ θα λάβουν γνώση μελετών περίπτωσης (case studies) ανά επαγγελματική κατηγορία για το πως θα μπορούν να προετοιμάσουν καλύτερα τους εργαζόμενους με ΔΑΦ για τα καθήκοντα της εκάστοτε θέσης.

β) τεχνικές για το πως θα οργανώσουν την πρώτη επίσκεψη/εις στον χώρο εργασίας ώστε το άτομο με ΔΑΦ να έχει τον απαιτούμενο χρόνο να εξοικειωθεί με το χώρο, τις συνθήκες εργασίας αλλά και τους συναδέλφους του.

γ) τεχνικές δημιουργίας οδηγιών με τη μορφή γραπτού και οπτικού υλικού, σε συνεργασία με τον εργοδότη, για τις απαιτήσεις και τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης εργασίας, π.χ. με τη χρήση infographic, εικόνων ή φωτογραφιών. Τα άτομα με ΔΑΦ στην πλειονότητά τους έχουν ανεπτυγμένη οπτική αντίληψη, συνεπώς ό,τι υλικό/οδηγίες τους δοθεί σχετικά με τη θέση εργασίας σε γραπτή ή με τη μορφή εικόνων, θα τους βοηθήσει σημαντικά στην επιτυχή διεκπεραίωση των καθημερινών καθηκόντων τους. Οι ΜΔ θα πρέπει να εκπαιδευτούν στην κατάλληλη διαμόρφωση αλλά και αξιολόγηση του συγκεκριμένου υλικού, σε συμφωνία με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης αλλά και του βαθμού λειτουργικότητας των ατόμων με ΔΑΦ. Οι παραπάνω τεχνικές θα πρέπει να περιλαμβάνουν τρόπους διαμοιρασμού των καθηκόντων της εργασίας σε στάδια και συνοδή επεξήγηση του σκοπού της εργασίας και γιατί είναι απαραίτητο το κάθε στάδιο.

Ενότητα 3: Εκμάθηση τεχνικών καθοδήγησης των ατόμων ΔΑΦ ώστε να αντιμετωπίζουν επαρκώς τις τυχόν αλλαγές και νέες/ έκτακτες διαδικασίες στα πλαίσια της θέσης εργασίας τους.

Τεκμηρίωση της ανάγκης της ενότητας: Οποιοσδήποτε ξαφνικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον αυξάνουν τα επίπεδα άγχους των ατόμων με ΔΑΦ, ειδικά εάν αισθάνονται ότι δεν έχουν σαφείς πληροφορίες σχετικά με το τι ακριβώς είναι η αλλαγή, γιατί συμβαίνει και πώς θα τους

επηρεάσει. Το ίδιο ισχύει για τυχόν νέες ή έκτακτες διαδικασίες που πρέπει να ακολουθηθούν στο πλαίσιο των απαιτήσεων της θέσης εργασίας. Από την άλλη μεριά, παρέχοντας σαφείς πληροφορίες και οδηγίες σχετικά με τυχόν αλλαγές ή νέες διαδικασίες και προσφέροντας στους εργαζομένους με ΔΑΦ την ευκαιρία να συναντηθούν με τον προϊστάμενό τους για να συζητήσουν αυτές τις αλλαγές, το άγχος τους μπορεί να μειωθεί σημαντικά. Οι ΜΔ θα πρέπει να είναι σε θέση να βοηθήσουν τους εργαζομένους με ΔΑΦ αλλά και τις επιχειρήσεις στην αποτελεσματική διαχείριση τυχόν αλλαγών σχετικά με τη θέση εργασίας.

Περιεχόμενο της ενότητας:

Οι ΜΔ θα πρέπει να εκπαιδεύονται ως προς την εκμάθηση τεχνικών συνεχούς ενημέρωσης των ατόμων με ΔΑΦ για οποιαδήποτε αλλαγή ή εφαρμογή νέας διαδικασίας στον εργασιακό χώρο. Οι τεχνικές αυτές θα μπορούν να εφαρμοστούν σε συνεργασία με την επιχείρηση για την καλύτερη κατανόηση και αποδοχή των αλλαγών από τους εργαζομένους με ΔΑΦ και τη μείωση του σχετικού άγχους τους.

Παραδείγματα τεχνικών διαχείρισης αλλαγών είναι:

- Όταν γίνεται μια αλλαγή από την επιχείρηση σχετικά με τα καθήκοντα ενός εργαζομένου με ΔΑΦ, π.χ. νέα διαδικασία στην έκδοση ενός τιμολογίου για έναν βοηθό λογιστή με ΔΑΦ, να ενημερώνεται πρώτα δια ζώσης η ομάδα εργασίας που αφορούν οι αλλαγές και στη συνέχεια να αποστέλλεται ένα επακόλουθο email στο άτομο με ΔΑΦ με όλες τις σχετικές λεπτομέρειες για τη νέα διαδικασία.
- Αν πρέπει να αλλάξει η τοποθεσία εργασίας του ατόμου με ΔΑΦ, π.χ. αλλαγή γραφείου, ορόφου κτλ, να υποδεικνύεται έγκαιρα στον εργαζόμενο με ΔΑΦ η τυχόν νέα τοποθεσία της θέσης εργασίας.
- Αν εντάσσονται νέα άτομα στην ομάδα εργασίας όπου συμμετέχει το άτομο με ΔΑΦ, να αποστέλλονται φωτογραφίες εκ των προτέρων των νέων υπαλλήλων/συναδέλφων που εντάσσονται στην ομάδα, ώστε να μην αιφνιδιαστούν τα άτομα με ΔΑΦ.

Ενότητα 4: Αποτελεσματικό σύστημα επικοινωνίας και επιβεβαίωσης προόδου μεταξύ εργαζομένων με ΔΑΦ και ΜΔ.

Τεκμηρίωση της ανάγκης της ενότητας: Οι ανησυχίες λόγω αυξημένων επίπεδων άγχους συχνά δεν εγείρονται από τα άτομα με ΔΑΦ μέχρι να είναι πολύ αργά, ώστε συχνά ένας εργαζόμενος με ΔΑΦ έχει ήδη φτάσει σε σημείο υπερφόρτωσης και παραίτησης. Εκπαιδευόμενοι οι ΜΔ στην ανάπτυξη και υιοθέτηση ενός σαφούς συστήματος για την άμεση και έγκαιρη επικοινωνία του άγχους και των

ανησυχιών των ατόμων με ΔΑΦ, μπορούν να τεθούν σε εφαρμογή προληπτικά βήματα, όπως ανάθεση εργασίας από το σπίτι ή ελαφρώς τροποποιημένες υποχρεώσεις, σε συνεννόηση με τον εργοδότη. Επίσης πολλοί εργαζόμενοι με ΔΑΦ έχουν ένα ισχυρό χαρακτηριστικό τελειομανίας που συχνά τους οδηγεί να αισθάνονται έντονο άγχος για να τελειοποιήσουν το έργο τους.

Περιεχόμενο ενότητας:

α) εκπαίδευση σε κοινά συστήματα για την επικοινωνία άγχους/ανησυχιών μεταξύ ατόμων με ΔΑΦ και ΜΔ, όπως η **χρήση ενός συστήματος «φαναριού μηνυμάτων κειμένου» (πράσινο = εντάξει, κίτρινο = κάποιο άγχος, κόκκινο = πολύ ανήσυχη μέρα)** ή τη χρήση εφαρμογών όπως το **Brain in Hand** (βλ. Π1.1), το οποίο επιτρέπει στους εργαζομένους με ΔΑΦ να καταγράφουν τα επίπεδα άγχους τους καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας και να έχουν πρόσβαση σε στρατηγικές αντιμετώπισης.

β) εκπαίδευση ως προς την παροχή λεπτομερούς ανατροφοδότησης όταν κάτι έχει δεν έχει πάει πολύ καλά, αλλά και παροχή του ίδιου επιπέδου σχολίων όταν κάτι έχει γίνει πολύ καλά από τον εργαζόμενο, σε συνεργασία με τον εργοδότη. Με το να είναι οι ΜΔ σαφείς γιατί μια συγκεκριμένη πτυχή της δουλειάς ενός ατόμου με ΔΑΦ είναι σωστή και να τον ενημερώνουν έγκαιρα για αυτό, θα συμβάλλει σημαντικά στη μείωση του άγχους που νιώθουν για την απόδοσή τους στη θέση εργασίας.

Β. Εκπαίδευση των ΜΔ για να συμβουλευθούν και να υποστηρίξουν τους εργοδότες και συναδέλφους των εργαζομένων με ΔΑΦ.

Τεκμηρίωση της ανάγκης της ενότητας: Για την επιτυχή ενσωμάτωση ατόμων με ΔΑΦ σε οποιοδήποτε εργασιακό χώρο, απαιτείται ένα φιλόξενο και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό περιβάλλον, κι αυτό είναι εφικτό με την κατάλληλη εκπαίδευση των μελών του περιβάλλοντος αυτού στην ιδέα της διαφορετικότητας ως αξίας. Υπό αυτή την έννοια, οι ΜΔ θα πρέπει να είναι σε θέση να συμβάλλουν στην γνώση και κατανόηση από τους εργοδότες/συναδέλφους για τα γενικά χαρακτηριστικά των ατόμων με ΔΑΦ και πως μπορούν να μεγιστοποιούν τα δυνατά σημεία των εργαζομένων με ΔΑΦ, ανάλογα με τις δεξιότητες και το βαθμό λειτουργικότητάς τους, καθώς δεν έχουν όλα τα άτομα με ΔΑΦ τις ίδιες ικανότητες.

Περιεχόμενο της ενότητας:

α) τεχνικές συδιαμόρφωσης με τους εργοδότες προκηρύξεων θέσεων εργασίας (π.χ., online αγγελίες) ώστε να είναι ελκυστικές για άτομα με ΔΑΦ και αυτά να εκδηλώσουν ενδιαφέρον για τη θέση, χωρίς δημιουργείται επιπρόσθετο άγχος ή ανησυχία από τις απαιτήσεις της προκήρυξης.

β) εκπαίδευση υποστήριξης και συμμετοχής σε συνεντεύξεις πρόσληψης υποψήφιων εργαζομένων με ΔΑΦ, ώστε τα άτομα αυτά να νιώθουν ασφάλεια και υποστήριξη όταν θα εκτεθούν σε ένα καινούργιο και δυνητικά στρεσογόνο περιβάλλον, όπως αυτό της συνέντευξης για εργασία.

γ) εκπαίδευση ως προς τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας που προτείνεται σε άτομα με ΔΑΦ:

- ▶ να μην απαιτούνται πολλαπλές εργασίες (multitasking).
- ▶ να μην υπάρχουν συχνές διακοπές στην καθημερινή ροή εργασίας του ατόμου με ΔΑΦ, με τηλεφωνικές ή άλλες κλήσεις, email και έκτακτες συναντήσεις.
- ▶ να μην ανατίθενται καθήκοντα ή δραστηριότητες που δεν είναι δομημένες με σαφή βήματα και μεταβάλλονται ταχέως.
- ▶ να μην ανατίθενται δραστηριότητες που απαιτούν σημαντική κοινωνική αλληλεπίδραση.
- ▶ ο εργοδότης να επικεντρώνει τις προσπάθειες των ατόμων με ΔΑΦ δίνοντας μία εργασία τη φορά που επιτρέπει τη συγκέντρωση του ατόμου με ΔΑΦ μόνο σε αυτήν, ώστε να απαιτείται ακρίβεια και ποιότητα και όχι ταχύτητα στην απόδοση της εργασίας.
- ▶ ο εργοδότης, οι προϊστάμενοι και το τμήμα προσωπικού θα πρέπει να κατανοήσουν τις διαφορές στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα με ΔΑΦ επεξεργάζονται πληροφορίες, ενώ να είναι σε θέση να έχουν ρεαλιστικές προσδοκίες από την εργασία των ατόμων με ΔΑΦ, προσφέροντας ευκαιρίες ευέλικτου ωραρίου, εργασίας από το σπίτι, κτλ.
- ▶ να παρέχεται καθοδήγηση από τον ΜΔ για την παροχή ευκαιριών εξέλιξης της σταδιοδρομίας των εργαζομένων με ΔΑΦ.

δ) εκπαίδευση για τη λογική προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος για την ελαχιστοποίηση των ευαισθησιών των εργαζομένων με ΔΑΦ, όπως σχεδιασμός ενός χώρου εργασίας χωρίς έντονο θόρυβο και φως, πολυκοσμία και εντάσεις, ώστε να επιτρέπεται η καλύτερη απόδοση και ενσωμάτωση ατόμων με ΔΑΦ, όπως περιγράφηκε λεπτομερώς στο Π1.1, ενότητα 5.2.

ε) τεχνικές και στυλ επικοινωνίας του εργοδότη/συναδέλφων με στόχο την όσο το δυνατόν σαφήνεια ως προς τις έννοιες και τις προσδοκίες που θα επικοινωνηθούν στους εργαζομένους με ΔΑΦ, και την παροχή συνεπούς ανατροφοδότησης που θα συμβάλλει στη μείωση και την αποφυγή τυχόν παρεξηγήσεων ή στρεσογόνων αντεκρίσεων, που προκαλούν νευρικότητα στους εργαζόμενους με ΔΑΦ.

στ) εκπαίδευση για την καλή πρακτική “Peer2Peer” ή συναδέλφου εργασίας “buddy” η οποία αφορά στην ανάθεση ενός συναδέλφου που θα καθοδηγεί και θα υποστηρίζει τον εργαζόμενο με ΔΑΦ ως προς τα συγκεκριμένα καθήκοντα της θέσης, θα αποτελεί το άμεσο και προσωπικό σημείο επαφής για τυχόν απορίες ως προς τα καθήκοντα της θέσης, και θα βρίσκεται σε συνεργασία με τον εργοδότη αλλά και τον ΜΔ για τυχόν θέματα απόδοσης ή άλλων σχετικών με την εργασιακή καθημερινότητα των ατόμων με ΔΑΦ.

4.2 Μορφή και διάρκεια εκπαίδευσης των Μεντόρων-Διαμεσολαβητών

Η άτυπη/συμβουλευτική εκπαίδευση με το περιεχόμενο που περιγράφηκε παραπάνω θα πρέπει να δοθεί με τις ακόλουθες μορφές:

Ασύγχρονη εκπαίδευση: κρίνεται απαραίτητη ώστε οι υποψήφιοι ΜΔ να έχουν τη δυνατότητα να εκπαιδευτούν σε ώρες και μέρες τις προτίμησής τους, καθώς και να έχουν τη δυνατότητα να ανατρέχουν σε κάποια εκπαιδευτική ενότητα όταν το χρειαστούν. **Η ασύγχρονη εκπαίδευση θα αποτελεί το κυρίως μέρος της εκπαίδευσης των ΜΔ**, ώστε να είναι εύκολα διαθέσιμη και διαχειρίσιμη από τους υποψήφιους και θα περιλαμβάνει:

Ψηφιακό εκπαιδευτικό υλικό (διαφάνειες, βίντεο, αξιολόγηση μέσω τεστ) με δύο τρόπους: (α) είτε σταδιακά με την πορεία της εκπαίδευσης, όπου ο εκπαιδευτής καθορίζει την ροή της διδασκαλίας, (β) είτε ολόκληρο το υλικό στην έναρξη του μαθήματος, όπου ο εκπαιδευόμενος προγραμματίζει ατομικά τον ρυθμό μάθησης (self-paced).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα περιεχομένου είναι η χρήση υλικού για την καλλιέργεια ενσυναίσθησης και της ενίσχυσης προβλεψιμότητας όσον αφορά στη επιτυχή διαχείριση ατόμων με ΔΑΦ (Social Stories²⁵)

Σημειώνεται πως στο τέλος κάθε ενότητας ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να αξιολογηθεί μέσω διαδικτυακού τεστ/quiz και θα απαιτείται να έχει κατά το 80% σωστές απαντήσεις για να ολοκληρώσει επιτυχώς την κάθε ενότητα και να προχωρήσει στην επόμενη.

Έντυπο εκπαιδευτικό υλικό που θα περιλαμβάνει:

α) ένα σύντομο και εύχρηστο εγχειρίδιο με τα κύρια σημεία του εκπαιδευτικού περιεχομένου, με ιδιαίτερη έμφαση τη διαχείριση της επικοινωνίας και τυχόν αγχωτικών καταστάσεων στο χώρο εργασίας των ατόμων ΔΑΦ, ώστε οι ΜΔ να μπορούν να το συμβουλευόμαστε όποτε κρίνουν σκόπιμο.

β) υποδείγματα και πρότυπα εργαλείων που μπορούν να συμβάλλουν στην απρόσκοπτη εργασία των ατόμων με ΔΑΦ, όπως εβδομαδιαίο πρόγραμμα καθηκόντων, έντυπα επικοινωνίας μεταξύ εργοδότη, εργαζομένου και ΜΔ, ενδεικτικά χαρακτηριστικά χώρου εργασίας για άτομα με ΔΑΦ ως εικόνες/infographic, κ.ά.

γ) εποπτικό υλικό για ειδικούς επαγγελματίες, θεραπευτές και την οικογένεια/φροντιστές των ατόμων με ΔΑΦ, ώστε να υποστηριχθεί πιο αποτελεσματικά η προσπάθειά τους να ενταχθούν στην εργασία.

²⁵ <https://carolgraysocialstories.com/wp-content/uploads/2021/10/Social-Stories-10.3-Criteria.pdf>

Σύγχρονη εκπαίδευση: κρίνεται σημαντική καθώς η αμφίδρομη επικοινωνία εκπαιδευτή-εκπαιδευομένου υλοποιείται σε «πραγματικό χρόνο», ώστε οι εκπαιδευόμενοι να έχουν την ευκαιρία να ανταλλάξουν απόψεις μεταξύ τους και να διαδράσουν αποτελεσματικά με τους εκπαιδευτές τους, επιλύοντας γρήγορα τυχόν προβλήματα ή απορίες που έχουν. Η σύγχρονη εκπαίδευση θα έχει δύο τύπους:

- ▶ τηλεεκπαίδευση στην οποία οι συμμετέχοντες έχουν την δυνατότητα άμεσης (σύγχρονης) επικοινωνίας εκμεταλλευόμενοι την υπηρεσία της τηλεδιάσκεψης (teleconference). Όσο πιο εξελιγμένες είναι οι υπηρεσίες τηλεδιάσκεψης, τόσο πιο αναβαθμισμένη θα είναι η επικοινωνία των συμμετεχόντων, προσεγγίζοντας ολόένα και περισσότερο τη συμβατική διδασκαλία στον ίδιο χώρο.
- ▶ συμβατική εκπαίδευση όπου ο εκπαιδευτής και οι εκπαιδευόμενοι θα βρίσκονται στον ίδιο χώρο τον οποίο θα ορίσει ο ανάδοχος της εκπαίδευσης των ΜΔ.

Σημειώνεται πως η σύγχρονη εκπαίδευση θα πραγματοποιείται σε τακτά χρονικά διαστήματα σε συνάρτηση με τις ανάγκες του προγράμματος.

4.3 Αξιολόγηση της εκπαίδευσης των Μεντόρων-Διαμεσολαβητών

Η αξιολόγηση αποτελεί σημαντικό στάδιο της υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων, ώστε να διαπιστώνεται η αποτελεσματικότητα και ο αντίκτυπος των δραστηριοτήτων της εκπαίδευσης. Για να εξασφαλιστεί ότι οι στόχοι του εκπαιδευτικού προγράμματος θα έχουν επιτευχθεί, θα πρέπει να γίνει αξιολόγηση γνώσεων και δεξιοτήτων. **Συγκεκριμένα, θα πρέπει να διαπιστωθεί αν η εκπαίδευση αύξησε τις γνώσεις και τις δεξιότητες των ΜΔ ως προς τα θέματα που αφορούν τη διαχείριση ατόμων με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας, με τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων πριν και μετά την εκπαίδευση.** Τα ερωτηματολόγια αυτά, μετά την έλεγχο εγκυρότητας περιεχομένου και δομής (content and construct validity assessment) μέσω πιλοτικού προγράμματος, θα χρησιμοποιηθούν αφενός για να γίνουν με ακρίβεια συγκρίσεις σε συγκεκριμένα γνωστικά πεδία πριν και μετά την εκπαίδευση (ερωτήσεις κλειστού τύπου), και αφετέρου για να δοθεί η ευκαιρία στους συμμετέχοντες να προσφέρουν ελεύθερη ανατροφοδότηση με ποιοτικά δεδομένα (ερωτήσεις ανοικτού τύπου).

5. Διαδικασίες οι οποίες θα ακολουθούνται από τους Μέντορες-Διαμεσολαβητές, τους εργοδότες και τους ωφελομένους του έργου

5.1 Μοριοδότηση για την πρόσληψη των Μεντόρων-Διαμεσολαβητών

Για την πρόσληψη των ΜΔ²⁶, συνιστάται η ακόλουθη μοριοδότηση, σύμφωνα με τα κριτήρια του ΑΣΕΠ²⁷:

- α) Βαθμός πτυχίου επί 60 μόρια.
- β) 2ο πτυχίο της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας και του ίδιου τομέα με τον τίτλο σπουδών που απαιτείται για τη θέση: 100 μόρια.
- γ) Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών στην Ειδική Αγωγή (κατά προτίμηση σχετικός με ΔΑΦ), ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης: 180 μόρια.
- δ) Διδακτορικό στην Ειδική Αγωγή (κατά προτίμηση σχετικό με ΔΑΦ): 400 μόρια.
- ε) Εργασιακή εμπειρία (δε μπορεί να υπερβαίνει τους 84 μήνες) με άτομα με ΔΑΦ: μήνας επί 7 μόρια.

5.2 Ενδεικτικές διαδικασίες αρμονικής συνεργασίας ΜΔ, επιχειρήσεων και εργαζομένων με ΔΑΦ

Υποστήριξη στη διαδικασία πρόσληψης και καθοδήγησης ατόμων με ΔΑΦ

- Αφού έχει γίνει η αντιστοίχιση ατόμου με ΔΑΦ με τη θέση εργασίας, σύμφωνα με τη σχετική ΚΥΑ, θα οριστεί η πρώτη συνάντηση εργοδότη/επιχείρησης με το άτομο ΔΑΦ, που θα έχει τον χαρακτήρα συνέντευξης για πρόσληψη, στην οποία **η παρουσία του ΜΔ κρίνεται απαραίτητη** ώστε τόσο το άτομο με ΔΑΦ, όσο και ο εργοδότης να έχουν την ενδεδειγμένη συνεννόηση και καθοδήγηση για τη θέση εργασίας.

²⁶Σημειώνεται πως απαραίτητο προσόν για συμμετοχή στο πρόγραμμα είναι η βεβαίωση παρακολούθησης της άτυπης/συμβουλευτικής εκπαίδευσης στα θέματα ένταξης στην εργασίας ατόμων με ΔΑΦ, που παρέχεται στα πλαίσια του προγράμματος.

²⁷ https://info.asep.gr/calculate-marks/tactical_pe_te

- ▶ Για την επιτυχή έναρξη και ουσιαστική ένταξη του ατόμου με ΔΑΦ στη θέση εργασίας, ο ΜΔ θα πρέπει να επισκεφτεί το χώρο εργασίας ώστε να διαπιστώσει πως είναι κατάλληλος για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμου με ΔΑΦ και να κάνει συστάσεις στον εργοδότη/επιχείρηση για τυχόν μικρής κλίμακας τροποποιήσεις. Σημειώνεται πως οι **συστάσεις αυτές θα έχουν συμβουλευτικό χαρακτήρα και σε καμία περίπτωση δεν θα είναι δεσμευτικές για την επιχείρηση.**
- ▶ Θα πρέπει να τονιστεί πως οποιαδήποτε εκπαίδευση των ατόμων με ΔΑΦ από τον ΜΔ σχετικά με τη θέση εργασίας, π.χ. ασκήσεις προσομοίωσης, θα πρέπει να λάβει χώρα σε ένα σχετικά ήσυχο περιβάλλον για να μεγιστοποιηθεί η συγκέντρωση και να αποφευχθεί η απόσπαση της προσοχής και το άγχος των ατόμων με ΔΑΦ, ενώ παράλληλα ο χρόνος εκπαίδευσης θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν συντομότερος και ανάλογος του βαθμού λειτουργικότητας των ατόμων με ΔΑΦ. Συνεπώς, ο ΜΔ θα πρέπει να επισκεφτεί και να αξιολογήσει το χώρο εργασίας σε συνεργασία με τον εργοδότη, πριν πραγματοποιηθεί τυχόν εκπαίδευση των ατόμων με ΔΑΦ στο χώρο εργασίας.

Διαδικασίες σχετικά με τα καθήκοντα των ΜΔ

- ▶ Ο ΜΔ θα πρέπει να αναφέρεται και να αξιολογείται σε τακτά χρονικά διαστήματα από τον επιβλέποντα/επόπτη των καθηκόντων του (όπως αυτός έχει οριστεί σύμφωνα με τη σχετική ΚΥΑ και τη σύμβαση πρόσληψης) ως προς τα εξής:
 - τις προσπάθειες και διαδικασίες που υλοποίησε ο ΜΔ για την επιτυχή αντιστοίχιση και προσαρμογή της κατάλληλης θέσης εργασίας για το άτομο με ΔΑΦ που θα του έχει ανατεθεί,
 - τη συχνότητα αλλά και τα αποτελέσματα της επικοινωνίας και ανατροφοδότησης τόσο από το άτομο με ΔΑΦ, όσο και από τον εργοδότη/επιχείρηση,
 - την ανάγκη αλλαγής ή διακοπής της εργασίας του ΔΑΦ, με τεκμηριωμένες συστάσεις για τα επόμενα βήματα.
- ▶ Σημειώνεται πως τυχόν έξοδα μετακίνησης του ΜΔ για συναντήσεις με το άτομο με ΔΑΦ και τον εργοδότη/επιχείρηση θα βαρύνουν τον/την ίδιο/α.

6. Βιβλιογραφία

- Ain, G.I. (2016). Higher Education for Individuals with Disabilities. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED593346.pdf>
- Anderson, C., Butt, C., & Sarsony, C. (2021). Young adults on the autism Spectrum and Early Employment-Related Experiences: Aspirations and obstacles. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(1), 88–105. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04513-4>
- Attwood, T. (2009). *Σύνδρομο Asperger: Ένας Πλήρης Οδηγός*. Ελληνικά Γράμματα.
- Autism Europe (2019). *State of play of employment of people on the autism spectrum in Europe: barriers, good practices and trends*. Committee on Employment and Social Affairs of the European Parliament. https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf
- Autism Thessaly (2022). Κοινωνική Πρόνοια – Επιδόματα – Μητρώο Παροχών Αναπηρίας Συνοπτικά. <https://dikaioima.autismthessaly.gr/synopsi-vasis/5-koinwniki-pronoia-sunoptika/>
- Baldwin, S., & Costley, D. (2016). The experiences and needs of female adults with high-functioning autism spectrum disorder. *Autism (London)*, 20(4), 483–495. <https://doi.org/10.1177/1362361315590805>
- Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's Disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 44(10), 2440–2449. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>
- Baron-Cohen, S., Ashwin, E., Ashwin, C., Tavassoli, T., & Chakrabarti, B. (2009). Talent in autism: Hyper-systemizing, hyper-attention to detail and sensory hypersensitivity. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 364(1522), 1377–1383. <https://doi.org/10.1098/rstb.2008.0337>
- Brown, J. D. (2009). *Writers on the Spectrum: How Autism and Asperger Syndrome have Influenced Literary Writing*. Jessica Kingsley Publishers.
- Burke, R. V., Allen, K. D., Howard, M. R., Downey, D. C., Matz, M. G., & Bowen, S. L. (2013). Tablet-based video modeling and prompting in the workplace for individuals with autism. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(1), 1–14. <https://doi.org/10.3233/jvr-120616>
- Cage, E., Di Monaco, J., & Newell, V. (2019). Understanding, attitudes and dehumanisation towards autistic people. *Autism: the international journal of research and practice*, 23(6), 1373–1383. <https://doi.org/10.1177/1362361318811290>
- Chen, J. L., Leader, G., Sung, C., & Leahy, M. J. (2015). Trends in Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder: a Review of the Research Literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders (Online)*, 2(2), 115–127. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0041-6>
- Children's Hospital of Philadelphia Research Institute (2020). The Role of a Job Coach. <https://www.research.chop.edu/car-autism-roadmap/the-role-of-a-job-coach>
- Cope, R., & Remington, A. (2022). The strengths and abilities of autistic people in the workplace. *Autism in Adulthood*, 4(1), 22–31. <https://doi.org/10.1089/aut.2021.0037>
- Dean, M., Harwood, R., & Kasari, C. (2017). The art of Camouflage: Gender Differences in the Social Behaviors of Girls and Boys with Autism Spectrum Disorder. *Autism*, 21, 678–689.
- De Vries, B. (2021). Autism and the right to a Hypersensitivity-Friendly workspace. *Public Health Ethics (Print)*, 14(3), 281–287. <https://doi.org/10.1093/phe/phab021>
- Djela, M. (2021). Change of autism narrative is required to improve employment of autistic people. *Advances in Autism*, 7(1), 86–100. <https://doi.org/10.1108/aia-11-2019-0041>

- Dudley, C., Nicholas, D., & Zwicker, J. (2015). What do we Know About Improving Employment Outcomes for Individuals with Autism Spectrum Disorder? *DOAJ (DOAJ: Directory of Open Access Journals)*.
<https://doi.org/10.11575/sppp.v8i0.42538>
- Fong CJ, Taylor J, Berdyeva A, McClelland AM, Murphy KM, & Westbrook JD (2021) Interventions for improving employment outcomes for persons with autism spectrum disorders: A systematic review update. *Campbell Systematic Reviews*, 3;17(3):e1185. doi: 10.1002/cl2.1185.
- García-Villamizar, D., Wehman, P.H., & Navarro, M.D. (2002). Changes in the quality of autistic people's life that work in supported and sheltered employment. A 5-year follow-up study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 309-312.
- Genova, A., & Davern, E. (2022). *European network of public employment services : practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion - Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/034981>
- Gilson, G.B., Garter, E.W., & Biggs, E.E. (2017) Systematic review of instructional methods to teach employment skills to secondary students with intellectual and developmental disabilities. *Research and Practice for persons with severe disabilities*. 42(2), 89-107. doi: [10.1177/150796917698831](https://doi.org/10.1177/150796917698831)
- Grandin, T. (1999). *Choosing the Right Job for People with Autism or Asperger's Syndrome*. Indiana Resources Center for Autism.
- Griffiths, A.-J., Giannantonio, C., Hurley-Hanson, A., & Cardinal, D. (2016). Autism in the Workplace: Assessing the Transition Needs of Young Adults with Autism Spectrum Disorder. *Education Faculty Articles and Research*.
https://digitalcommons.chapman.edu/education_articles/231/
- Hagner, D., & Cooney, B. F. (2005). "I Do That for Everybody": Supervising Employees With Autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20(2), 91-97. <https://doi.org/10.1177/10883576050200020501>
- Harmuth, E., Silletta, E., Anthony, B., Adams, T., Beck, C., & Barbic, S. (2018). Barriers and Facilitators to Employment for Adults with Autism: A scoping review. *Annals of International Occupational Therapy*, 1(1), 31–40.
<https://doi.org/10.3928/24761222-20180212-01>
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125–134. DOI: 10.3233/JVR-2010-0502
- Hernández, B., & McDonald, K. (2010). Exploring the costs and benefits of workers with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 76(3), 15–23.
- Hollocks, M. J., Lerh, J. W., Magiati, I., Meiser-Stedman, R., & Brugha, T. S. (2019). Anxiety and depression in adults with autism spectrum disorder: a systematic review and meta-analysis. *Psychological medicine*, 49(4), 559–572.
<https://doi.org/10.1017/S0033291718002283>
- Howlin, P. (1997). *Autism and Asperger syndrome: Preparing for adulthood* (2nd ed.). Routledge.
- Howlin, P., Alcock, J., & Burkin, C. (2005). An 8 year follow-up of a specialist supported employment service for high-ability adults with autism or Asperger syndrome. *Autism: the international journal of research and practice*, 9(5), 533–549. <https://doi.org/10.1177/1362361305057871>
- Hull, L., Petrides, K.V. & Mandy, W. (2020). The Female Autism Phenotype and Camouflaging: a Narrative Review. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 7, 306–317 (2020). <https://doi.org/10.1007/s40489-020-00197-9>
- Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and Adults With Asperger Syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19(4), 215-222. <https://doi.org/10.1177/10883576040190040301>
- Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 113–123. <https://doi.org/10.3233/jvr-130625>

- Isaac J, Jeremias D, Rocha Almeida C, & Albuquerque R. (2022). Beyond what clinicians see: missed diagnosis and misdiagnosis of a woman with autism spectrum disorder. *BMJ Case Reports*, 22, 15(4):e246320. doi: 10.1136/bcr-2021-246320.
- Kaupins, G. (2022). "Investigating Recommended Jobs for Generation A Individuals with High-Functioning Autism to Enhance Person-Job Fit". In C.M. Giannantonio & A.E. Hurley-Hanson (Eds.), *Generation A: Research on Autism in the Workplace (Emerald Studies in Workplace Neurodiversity)* (pp. 69–91). Emerald Publishing Limited.
- Keel, J. H., Mesibov, G. B., & Woods, A. V. (1997). TEACCH-supported employment program. *Journal of autism and developmental disorders*, 27(1), 3–<https://doi.org/10.1023/a:1025813020229>
- Kouznetsov, R., Angelopoulos, P., Moulinos, S., Dimakos, I., Gourzis, P., Jelastopulu, E. (2023). Epidemiological Study of Autism Spectrum Disorders in Greece for 2021: Nationwide Prevalence in 2–17-Year-Old Children and Regional Disparities. *Journal of Clinical Medicine*, 12, 2510. <https://doi.org/10.3390/jcm12072510>
- Krieger B., Kinébanian A., Prodinge B., & Heigl F. (2012). Becoming a member of the work force: Perceptions of adults with Asperger Syndrome. *Work*, 43(2), 141–157. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1392>
- Lattimore, L. P., Parsons, M. B., & Reid, D. H. (2003). Assessing preferred work among adults with autism beginning supported jobs: identification of constant and alternating task preferences. *Behavioral Interventions*, 18(3), 161–177. <https://doi.org/10.1002/bin.138>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of occupational rehabilitation*, 28(4), 634–655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., & Heinitz, K. (2016). Autism and Overcoming Job Barriers: Comparing Job-Related Barriers and Possible Solutions in and outside of Autism-Specific Employment. *PloS One*, 11(1), e0147040. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0147040>
- Lucas, N., Macaskill, P., Irwig, L., Moran, R., Rickards, L., Turner, R., & Bogduk, N. (2013). The reliability of a quality appraisal tool for studies of diagnostic reliability (QAREL). *BMC medical research methodology*, 13, 111. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-13-111>
- Markel, K. S., & Elia, B. (2016). How human resource management can best support employees with autism: Future directions for research and practice. *Journal of Business and Management (special issue: Autism in the workplace)*, 22(1), 71-85. <https://www.chapman.edu/business/files/journals-and-essays/jbm-editions/jbm-vol-22-no-1-autism-in-the-workplace.pdf>
- Martin, V., & Lanovaz, M. (2021). Program evaluation of a community organization offering supported employment services for adults with autism. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 82, <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2021.101741>.
- Mesibov, G. B., Shea, V., & Schopler, E. (2004). *The TEACCH approach to autism spectrum disorders*. Springer.
- Müller, E., Schuler, A. L., Burton, B. A., & Yates, G. B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(3), 163–175. <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr00193>
- Office of National Statistics (2021). *Outcomes for disabled people in the UK: 2020*. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2020#employment>
- Pencene, S., & Svyantek, D. (2016). Person-Organization Fit and Autism in the Workplace. *Journal of Business and Management (special issue: Autism in the workplace)*, 22(1), p. 117-134. <https://www.chapman.edu/business/files/journals-and-essays/jbm-editions/jbm-vol-22-no-1-autism-in-the-workplace.pdf>

- Roux, A. M., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Anderson, K. A., Wagner, M., & Narendorf, S. C. (2013). Postsecondary Employment Experiences Among Young Adults With an Autism Spectrum Disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 52(9), 931–939. <https://doi.org/10.1016/j.jaac.2013.05.019>
- Sarri, K., Syriopoulou-Delli, C., Gkiolnta, E., & Zygopoulou, M. (2022). The Application of Virtual Reality for Vocational Skills of Individuals with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review, *Eximia Journal*, 5. doi: <https://doi.org/10.47577/eximia.v5i1.179>
- Schaller, J. L., & Yang, N. K. (2005). Competitive employment for people with autism. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(1), 4–16. <https://doi.org/10.1177/00343552050490010201>
- Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T., & Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PloS one*, 12(5), e0177607. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>
- Solomon, C. (2020). Autism and Employment: Implications for Employers and Adults with ASD. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(11), 4209–4217. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04537-w>
- Thomaidis L, Mavroeidi N, Richardson C, Choleva A, Damianos G, Bolias K, & Tsolia M. (2020). Autism Spectrum Disorders in Greece: Nationwide Prevalence in 10–11 Year-Old Children and Regional Disparities. *Journal of Clinical Medicine*, 9(7), 163. <https://doi.org/10.3390/jcm9072163>
- Tomczak, M. (2022). How can the work environment be redesigned to enhance the well-being of individuals with autism? *Employee Relations*, 44(6), 1467–1484. <https://doi.org/10.1108/er-12-2021-0535>
- Unger, D.D. (2002). Employer's attitudes towards persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 17, 2-10.
- Vidrales, Hernández, & Plaza (2018). Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo "Un potencial por descubrir" COLECCIÓN EMPLEO. Publisher: Autismo Español ISBN: 978-84-697-8730-4
- Vincent, J. (2020). Employability for UK university students and graduates on the autism spectrum: Mobilities and materialities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 12–24. <https://doi.org/10.16993/sjdr.656>
- Wehman, P., Gibson, K., Brooke, V., & Unger, D. (1998). Transition from school to competitive employment: Illustrations of competence for two young women with severe mental retardation. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 13, 130-143.
- Wei, X., Christiano, E. R. A., Yu, J. W., Blackorby, J., Shattuck, P., & Newman, L. A. (2014). Postsecondary Pathways and Persistence for STEM Versus Non-STEM Majors: Among College Students with an Autism Spectrum Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(5), 1159–1167. <https://doi.org/10.1007/s10803-013-1978-5>
- Zeidan, J., Fombonne, E., Scorch, J., Ibrahim, A., Durkin, M.S., Saxena, S., Yusuf, A., Shih, A, Elsabbagh, A. (2022). Global prevalence of autism: A systematic review update Search strategy. *Autism Research*, 5(5), 778-790. doi: 10.1002/aur.2696
- Zwilling, M., & Levy, B. R. (2022). How Well Environmental Design Is and Can Be Suited to People with Autism Spectrum Disorder (ASD): A Natural Language Processing Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health/International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5037. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095037>
- Αλευρά, Ο. (2007). «Υποστήριξη ατόμων με αυτισμό σε χώρους εργασίας». Στο Σ. Μαυροπούλου (επιμ.) *Η κοινωνική ένταξη σε σχολείο και η μετάβαση σε χώρο εργασίας για τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού: Θεωρητικά ζητήματα και εκπαιδευτικές παρεμβάσεις*. Εκδόσεις Γράφημα. http://e-learning.sch.gr/pluginfile.php/85444/mod_resource/content/2/%CE%94%CE%91%CE%A6.pdf
- Γενά, Α. (2002). *Αυτισμός και Διάχυτες Αναπτυξιακές Διαταραχές. Αξιολόγηση-Διάγνωση-Αντιμετώπιση*. Αυτοέκδοση. <http://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/13840>
- Δαλιανά, Ν. (2020). “Επαγγελματική ένταξη ατόμων με Αυτισμό και Σύνδρομο Asperger”. *meallamatia.gr*. <https://meallamatia.gr/epangelmatiki-entaksi-atomon-me-aftismo-kai-syndromo-asperger/>

ΔΥΠΑ (2022). Οδηγός Εξυπηρέτησης για Ειδικές και Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες.

<https://www.dypa.gov.gr/storage/eko/odhgos-eksyphrethshs-gia-idikes-kai-efpathis-kinonikes-omades.pdf>

Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (2023). 14ο Δελτίο Στατιστικής Πληροφόρησης: «Άτομα με αναπηρία και το δικαίωμα στην εργασία». Παρατηρητήριο Θεμάτων Αναπηρίας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.). <https://www.eoty.gr/wp-content/uploads/2023/09/6507e27133be4569087010.docx>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). Τρόποι Πρακτικής Εφαρμογής των Εύλογων Προσαρμογών: Οδηγός για πολλά υποσχόμενες πρακτικές. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22961&langId=el>

Κοινή Υπουργική Απόφαση 38839/838/2017. «Ειδικό Πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών για την πρόσληψη 2.000 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ), Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και Πρόγραμμα Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ)» (Αρ. ΦΕΚ Β' 2963/29.08.2017). <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/koine-upourgike-apophase-38839-838-2017.html>

Κοινή Υπουργική Απόφαση 80100/101202/2021. «Ενιαίος Πίνακας Προσδιορισμού Ποσοστού Αναπηρίας (Ε.Π.Π.Π.Α.)» (Αρ. ΦΕΚ Β' 6282/29.12.2021). <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ygeia/koine-upourgike-apophase-80100-101202-2021.html>

Μαυροπούλου, Σ. (2008 επιμ.) *Πιλοτικά προγράμματα για την ένταξη ατόμων με αυτισμό στο γενικό σχολείο και στη μετάβασή τους σε χώρους εργασίας: Παρουσίαση και αποτίμηση της εμπειρίας. Πρακτικά Διημερίδας*. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Νόμος 1648/1986. «Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων» (Αρ. ΦΕΚ Α' 147/2.10.1986). <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/269630/nomos-1648-1986>

Νόμος 2643/1998. «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ Α' 220/28.9.1998). <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/199764/nomos-2643-1998>

Νόμος 2646/1998. «Ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας και άλλες διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ Α' 236/20.10.1998). https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1998/a/fek_a_236_1998.pdf&t=6ae887007d327a15fc52fc1faa756886

Νόμος 2716/1999. «Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ Α' 96/17.5.1999). https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1999/a/fek_a_96_1999.pdf&t=8f3893cc2ed263334a6b3082b4fb8361

Νόμος 4074/2012. «Κύρωση της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες» (Αρ. ΦΕΚ Α' 88/11.04.2012). http://elib.aade.gr/elib/DesktopModules/PdfViewer/web/viewer.html?file=/elib/DesktopModules/ViewModule/Documents/gr-act-2012-4074-4074_2012.pdf

Νόμος 4331/2015. «Μέτρα για την ανακούφιση των Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ), την απλοποίηση της λειτουργίας των Κέντρων Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.), καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και συναφή ασφαλιστικά ζητήματα και άλλες διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ Α' 69/02.07.2015). https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2015/a/fek_a_69_2015.pdf&t=e5517697e2ce2ac7bec6fd95588b888a

Νόμος 4415/2016. «Ρυθμίσεις για την ελληνόγλωσση εκπαίδευση, τη διαπολιτισμική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ Α' 159/06.09.2016). https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2016/a/fek_a_159_2016.pdf&t=02f87b966a259e7df4c5870df4a81495

Νόμος 4430/2016 «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις.» (Αρ. ΦΕΚ Α΄ 205/31.10.2016).

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2021/a/fek_a_101_2021.pdf&t=2f84a444ac539a84be8e40236fb2306e

Νόμος 4443/2016. «Για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία». [«Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων»] (Αρ. ΦΕΚ Α΄ 232/09.12.2016).

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2016/a/fek_a_232_2016.pdf&t=f5447373a24e98e14cbd3deea4c4d9eb

Νόμος 4488/2017. «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ Α΄ 137/13.9.2017).

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2017/a/fek_a_137_2017.pdf&t=37cb5ea2dc28e3d0d4b8e543638435f5

Νόμος 4765/2021. «Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ Α΄ 6/15.01.2021).

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2021/a/fek_a_6_2021.pdf&t=00f24edf100d6e418e2cb5530305e3dd

Νόμος 4808/2021. «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις» (Αρ. ΦΕΚ Α΄ 101/19.06.2021).

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2021/a/fek_a_101_2021.pdf&t=2f84a444ac539a84be8e40236fb2306e

Νόμος 5043/2023. «Ρυθμίσεις σχετικά με τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης α΄ και β΄ βαθμού Διατάξεις για την ευζωία των ζώων συντροφιάς Διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα Λοιπές ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες επείγουσες διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ Α΄ 91/13.4.2023).

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2023/a/fek_a_91_2023.pdf&t=489aaa1f93a6c133def827aa23ce8a65

Νόμος 5082/2024. «Ενίσχυση του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες επείγουσες διατάξεις» (Αρ. ΦΕΚ Α΄ 9/19.1.2024).

https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20240100009

Οδηγία 2000/78/ΕΚ. Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>

ΟΟΣΑ (2022). *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices: Mainstreaming in All Policies and Practices*. <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>

Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2004). Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών (Δ.Ε.Π.Π.Σ.) και Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών (Α.Π.Σ.) Εργαστηρίων Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.).

<https://prosvasimo.iep.edu.gr/docs/pdf/Analytika-Programmata-Eidikhs-Agwghs-kai-Ekpaideushs/A.P.S.-Ergasthriwn-Eidikhs-Epaggelmatikhhs%20Ekpaidefshs-kai-Katartishs.pdf>

Σταυρακάκη, Σ., & Αντωνίου, Σ. (2013). «Προτάσεις επαγγελματικού προσανατολισμού και αποκατάσταση σε άτομα με διάχυτες αναπτυξιακές διαταραχές». Στα *Πρακτικά του 3ου Πανελληνίου Συνεδρίου Ειδικής Εκπαίδευσης με Διεθνή Συμμετοχή "Διλήμματα και προοπτικές στην ειδική εκπαίδευση"* (σσ. 334-345-117). Εταιρεία Ειδικής Παιδαγωγικής Ελλάδος. Εκδόσεις Γρηγόρης.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (2023). «Γ. Σταμάτης: Η υποστηριζόμενη εργασία για Άτομα με Αναπηρία γίνεται πράξη στη χώρα μας». <https://ypergasias.gov.gr/g-stamatis-i-ypostirizomeni-ergasia-gia-atoma-me-anapiria-ginetai-praxi-sti-chora-mas/>

Υπουργική Απόφαση 4808/2022. «Τροποποίηση της υπ' αρ. 38839/838/22-08-2017 κοινής υπουργικής απόφασης (Β' 2963)» (Αρ. ΦΕΚ Β' 137/19.01.2022). <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/upourgike-apophase-4808-2022-phek-137b-19-1-2022.html>

Υπουργική Απόφαση 83779/2022. «Κανονισμός Λειτουργίας του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.)» (Αρ. ΦΕΚ Β' 4830/13.09.2022). <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/ya-83779-2022.html>

Ψήφισμα 2023/2728(RSP). Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 4ης Οκτωβρίου 2023 σχετικά με την εναρμόνιση των δικαιωμάτων των ατόμων με αυτισμό. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0343_EL.html

7. Προσχέδιο Κοινής Απόφασης των Υπουργών Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Ψηφιακής Διακυβέρνησης, με τίτλο: «Πιλοτικό πρόγραμμα υποστήριξη της κοινωνικής ενσωμάτωσης ατόμων στο φάσμα του αυτισμού (ΔΑΦ)»

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ - ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ – ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:

α) του άρθρου 70 του Ν. 4997/2022 «Εξορθολογισμός ασφαλιστικής και συνταξιοδοτικής νομοθεσίας, ενίσχυση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και άλλες διατάξεις.» (Α' 219) και ιδίως της παρ. 6 αυτού.

β) του άρθρου 30 του Ν. 5107/2024 «Αναμόρφωση του προγράμματος «Στέγαση και Εργασία για τους αστέγους» και άλλες ρυθμίσεις για τη βελτίωση των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας Σύσταση οριζόντιων υποστηρικτικών υπηρεσιών του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και άλλες διατάξεις» (Α' 204), και ιδίως της παρ. 3 αυτού.

γ) του ν. 4820/2021 «Οργανικός Νόμος του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλες ρυθμίσεις» (Α' 130).

δ) του ν. 4822/2021 «Κύρωση της Σύμβασης Χρηματοδότησης μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Δανειακής Σύμβασης μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Ελληνικής Δημοκρατίας και των Παραρτημάτων τους και άλλες διατάξεις για το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας» (Α' 135) και της από 19 Δεκεμβρίου 2023 αντίστοιχης πρώτης πρόσθετης πράξης της Δανειακής Σύμβασης του ν. 4738/2020 «Ρύθμιση οφειλών και παροχή δεύτερης ευκαιρίας και άλλες διατάξεις» (Α' 207).

ε) του ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: Οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (Α' 133),

στ) του ν. 4624/2019 «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 και άλλες διατάξεις» (Α' 137),

ζ) του άρθρου 90 του Κώδικα της νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα (άρθρο πρώτο του π.δ. 63/2005, Α' 98), το οποίο διατηρήθηκε σε ισχύ με την παρ. 22 του άρθρου 119 του ν. 4622/2019,

η) του π.δ. 40/2020 «Οργανισμός του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης.»

θ) του π.δ. 82/2023 «Μετονομασία Υπουργείου-Σύσταση και μετονομασία Γενικών Γραμματειών-Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων και θέσεων προσωπικού-Τροποποίηση και συμπλήρωση του π.δ. 77/2023 (Α' 130) - Μεταβατικές διατάξεις» (Α' 139).

ι) του π.δ. 142/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Οικονομικών» (Α' 181)

ια) του π.δ. 79/2023 «Διορισμός Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών» (Α' 131),

ιβ) του π.δ. 77/2023 «Σύσταση Υπουργείου και μετονομασία Υπουργείων – Σύσταση, κατάργηση και μετονομασία Γενικών και Ειδικών Γραμματειών – Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων, θέσεων προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων» (Α' 130),

ιγ) του π.δ. 134/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης» (Α' 168),

ιδ) του π.δ. 82/2023 «Μετονομασία Υπουργείου-Σύσταση και μετονομασία Γενικών Γραμματειών-Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων και θέσεων προσωπικού-Τροποποίηση και συμπλήρωση του π.δ. 77/2023 (Α' 130) - Μεταβατικές διατάξεις» (Α' 139).

ιε) του Κανονισμού (ΕΕ) 2021/241 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Φεβρουαρίου 2021 για τη θέσπιση του μηχανισμού ανάκαμψης και ανθεκτικότητας (L 57/17),

ις) της από 13 Ιουλίου 2021 εκτελεστικής απόφασης του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την έγκριση της αξιολόγησης του σχεδίου ανάκαμψης και ανθεκτικότητας για την Ελλάδα (ST 10152/21, ST 10152/21 ADD 1),

ιζ) της υπό στοιχεία 119126/ΕΞ/28.9.2021 απόφασης του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών «Σύστημα διαχείρισης και ελέγχου των Δράσεων και των Έργων του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας» (Β' 4498), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

ιζ) της υπό στοιχεία 75306 /ΕΞ /15.05.2023 απόφασης του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών «Ένταξη του Έργου «Υποστήριξη της κοινωνικής ενσωμάτωσης ατόμων στο φάσμα του αυτισμού (ΔΑΦ)» (κωδικός ΟΠΣ ΤΑ 5201254) στο Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

2. Την υπό στοιχεία εισηγητική έκθεση οικονομικών επιπτώσεων της Προϊσταμένης της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας.

3. Το γεγονός ότι από την παρούσα απόφαση προκαλείται δαπάνη στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, συνολικού ύψους €, η οποία καλύπτεται από πόρους του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, σύμφωνα με την υπό στοιχεία 75306/ ΕΞ/ 15.05.2023 (ΑΔΑ: ΨΣΟΠΗ – Χ5Α) απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών «Ένταξη του Έργου «SUB Υποστήριξη της κοινωνικής ενσωμάτωσης ατόμων στο φάσμα του αυτισμού (ΔΑΦ)» (κωδικός ΟΠΣ ΤΑ 5201254) στο Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Δράσης «16904 – Υποστήριξη Ατόμων με Αναπηρία».

Αποφασίζουμε:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Γενικές διατάξεις

Άρθρο 1

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας απόφασης είναι ο καθορισμός: α) του τρόπου υλοποίησης του «Πιλοτικού προγράμματος υποστηριζόμενης απασχόλησης ατόμων με διαταραχές αυτιστικού φάσματος», όπως ορίζεται στο άρθρο 70 του Ν.4997/2022, β) των κριτηρίων επιλεξιμότητας των ωφελουμένων, γ) της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων, δ) των κριτηρίων και της διαδικασίας επιλογής και εποπτείας των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων), ε) του ύψους και της διαδικασίας απόδοσης των αμοιβών των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων), στ) του εύρους κάλυψης του εργοδοτικού κόστους, και κάθε άλλου θέματος για την εφαρμογή του παρόντος. Το πρόγραμμα θα υλοποιηθεί στην Περιφέρεια Αττικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ

Άρθρο 2

Κριτήρια Επιλεξιμότητας

Οι ωφελούμενοι του προγράμματος είναι ενήλικα άτομα με ΔΑΦ (ICD-10 diagnosis codes F84.0–F84.9) όπως πιστοποιούνται από δημόσιο (π.χ. νοσοκομείο, ΚΕ.Π.Α.) ή ιδιωτικό φορέα υγείας και έχουν εγγραφεί στο Μητρώο Ανέργων της Δ.ΥΠ.Α.

Άρθρο 3

Πλαίσιο Εργασίας

Το πλαίσιο εργασίας είναι: α) ευέλικτο ωράριο, 4-8 ώρες εργασίας ημερησίως, β) η θέση εργασίας να είναι δια ζώσης, ή εξ αποστάσεως ή συνδυασμός όπως θα αποφασίζεται από τα αρμόδια όργανα, γ) με ενιαία αμοιβή που ορίζεται από τις διατάξεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΕΣ (ΜΕΝΤΟΡΕΣ)

Άρθρο 4

Προσόντα Διαμεσολαβητών

Οι διαμεσολαβητές (μέντορες) θα διαθέτουν τα ακόλουθα απαραίτητα και τυπικά προσόντα:

Απαραίτητα προσόντα:	Πτυχίο: α) Παιδαγωγικών Τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης Ειδικής Αγωγής, ή β) Τμημάτων Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής με κατεύθυνση την εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία, ή γ) Παιδαγωγικών Τμημάτων Ειδικής Αγωγής με κατεύθυνση Δασκάλων, ή δ) Τμημάτων Ψυχολογίας, ή ε) Τμημάτων Κοινωνικής Εργασίας, ή - στ) Τμημάτων Εργοθεραπείας των Πανεπιστημίων της ημεδαπής ή ισότιμο και αντίστοιχο με τα παραπάνω της αλλοδαπής. Επιπλέον του πτυχίου, απαραίτητο προσόν για συμμετοχή στο πρόγραμμα είναι η βεβαίωση παρακολούθησης της άτυπης/συμβουλευτικής εκπαίδευσης στα θέματα ένταξης στην εργασία ατόμων με ΔΑΦ, που παρέχεται στα πλαίσια του προγράμματος.
Επιθυμητά προσόντα:	α) Κατοχή Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού Διπλώματος των Πανεπιστημίων της ημεδαπής ή ισότιμο και αντίστοιχο της αλλοδαπής με αντικείμενο την Ειδική Αγωγή, κατά προτίμηση σχετικό με ΔΑΦ. β) Εργασιακή εμπειρία με άτομα με ΔΑΦ.

Η πρόσληψη των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων), γίνεται με το συνδυασμό τυπικών και επιθυμητών προσόντων σύμφωνα με την ακόλουθη μοριοδότηση:

α) Βαθμός πτυχίου επί 60 μόρια.

β) 2ο πτυχίο της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας και του ίδιου τομέα με τον τίτλο σπουδών που απαιτείται για τη θέση: 100 μόρια.

γ) Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών στην Ειδική Αγωγή (κατά προτίμηση σχετικό με ΔΑΦ), ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης: 180 μόρια.

δ) Διδακτορικό στην Ειδική Αγωγή (κατά προτίμηση σχετικό με ΔΑΦ): 400 μόρια.

ε) Εργασιακή Εμπειρία (δε μπορεί να υπερβαίνει τους 84 μήνες) με άτομα με ΔΑΦ: μήνας επί 7 μόρια.

Άρθρο 5

Διαδικασία Επιλογής των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων)

Η διαδικασία πρόσληψης των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων) έχει ως εξής:

α. Πρόσκληση 350 υποψηφίων από τη ΓΓΚΑΚΦ με τα συγκεκριμένα απαραίτητα και επιθυμητά προσόντα για τη θέση, όπως περιγράφονται στο Άρθρο 4.

β. Αξιολόγηση και έγκριση των αιτήσεων από τη ΓΓΚΑΚΦ ώστε να δημιουργηθεί Λίστα Διαμεσολαβητών (Μεντόρων) με σειρά κατάταξης σύμφωνα με τη μοριοδότηση του Άρθρου 4.

γ. Άτυπη/συμβουλευτική εκπαίδευση των των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων) στα θέματα ένταξης στην εργασίας ατόμων με ΔΑΦ και επιτυχή ολοκλήρωσή της από τον ανάδοχο εκπαίδευσης των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων) του προγράμματος. Για όσους Διαμεσολαβητές (Μέντορες) ολοκληρώνεται επιτυχώς η εκπαίδευση σύμφωνα με την επιβεβαίωση του εκπαιδευτικού φορέα, θα ενημερώνεται η Λίστα Διαμεσολαβητών (Μεντόρων).

δ. Τελική επιλογή των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων) και υπογραφή της σύμβασης με τη Δ.ΥΠ.Α. Σημειώνεται πως η εκπαίδευση των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων) δεν συνεπάγεται και την άμεση πρόσληψη τους, αυτό γίνεται σύμφωνα με τις ανάγκες του προγράμματος.

Άρθρο 6

Πλαίσιο Εργασίας Διαμεσολαβητών (Μεντόρων)

Οι Διαμεσολαβητές (Μέντορες) έχουν ευέλικτο ωράριο 4-8 ώρες εργασίας ημερησίως δια ζώσης ή εξ αποστάσεως ή συνδυασμός αυτών, όπως αποφασίζεται από τα αρμόδια όργανα και αμείβονται με ενιαία αμοιβή. Η διάρκεια της σύμβασης με τη Δ.ΥΠ.Α. καθορίζεται και ανανεώνεται ανά Διαμεσολαβητή (Μέντορα), ανάλογα με τις ανάγκες του προγράμματος. Κάθε Διαμεσολαβητής (Μέντορας) μπορεί να αναλαμβάνει διαδοχικά την καθοδήγηση εργαζομένων με ΔΑΦ (έναν ωφελούμενο τη φορά) μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Για την τήρηση του ωραρίου εργασίας, τη λύση ή ανανέωση της σύμβασής τους και κάθε άλλο ζήτημα, εφαρμόζονται οι ισχύουσες διατάξεις της Δ.ΥΠ.Α.

Άρθρο 7

Κύρια Καθήκοντα και Υποχρώσεις των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων)

Κύρια καθήκοντα των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων) είναι:

α. Η καταγραφή και εξοικείωση με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και επιθυμίες κάθε ωφελούμενου, ώστε να γίνει η σύζευξη με την κατάλληλη θέση εργασίας.

β. Η υποστήριξη εργοδότη και εργαζόμενου κατά τη διαδικασία πρόσληψης των ατόμων με ΔΑΦ.

γ. Η καθημερινή επικοινωνία και υποστήριξη των εργαζομένων με ΔΑΦ, αλλά και του εργοδότη κατά τη διάρκεια ωραρίου εργασίας των ατόμων με ΔΑΦ.

Οι Διαμεσολαβητές (Μέντορες) σε συνεργασία με τη Δ.ΥΠ.Α. και τον εργοδότη/επιχείρηση καθοδηγούν και συμβουλεύουν για το πλαίσιο και τις προϋποθέσεις της συγκεκριμένης θέσης εργασίας, σύμφωνα με το βαθμό λειτουργικότητας των ατόμων με ΔΑΦ, τις ανάγκες και απαιτήσεις της θέσης, και τη

δυνατότητα ευέλικτου εργασιακού πλαισίου για τον ωφελούμενο, όπως περιγράφεται στο Άρθρο 3 της παρούσης.

Άρθρο 8 **Εποπτεία των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων)**

Για την εποπτεία, την υποστήριξη και τη συμβουλευτική καθοδήγηση των Διαμεσολαβητών (Μεντόρων), δημιουργείται γραφείο υποστήριξης στο οποίο θα μπορούν να απευθύνονται οι Διαμεσολαβητές (Μέντορες) για να λαμβάνουν κατευθύνσεις, σχετικά με ζητήματα που μπορεί να ανακύπτουν κατά τη διάρκεια της πιλοτικής απασχόλησης των ατόμων με ΔΑΦ. Οι Διαμεσολαβητές (Μέντορες) υποβάλλουν εβδομαδιαίες αναφορές στο κέντρο υποστήριξης, σχετικά με την πρόοδο απασχόλησης των ωφελούμενων και συγκεκριμένα την προσαρμογή τους στο εργασιακό περιβάλλον, την τυχόν αλληλεπίδρασή και συνεργασία τους με άλλους εργαζόμενους, καθώς και την ικανοποίησή τους από την πιλοτική απασχόληση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ **Σύζευξη Ατόμων με ΔΑΦ με Θέση Εργασίας και Διαμεσολαβητές (Μέντορες)**

Άρθρο 9 **Πρόσκληση Επιχειρήσεων**

Η Δ.ΥΠ.Α. προσκαλεί επιχειρήσεις να συμμετέχουν στο πρόγραμμα σύμφωνα με τις εσωτερικές της διαδικασίες. Η πρόσκληση αυτή αφορά επιχειρήσεις που έχουν θέσεις εργασίας με αντικείμενα, σύμφωνα με τις ειδικές δεξιότητες των ατόμων με ΔΑΦ.

Άρθρο 10 **Ψηφιακή πλατφόρμα υποστήριξης του προγράμματος**

Για τις ανάγκες υλοποίησης του προγράμματος τίθεται σε λειτουργία ψηφιακή πλατφόρμα η οποία λειτουργεί ως ακολούθως:

α) ως προς την ανάρτηση των θέσεων εργασίας από τις επιχειρήσεις:

Κάθε θέση εργασίας που προτείνεται από την επιχείρηση αποτελεί ξεχωριστή ανάρτηση στην προβλεπόμενη ψηφιακή πλατφόρμα του πιλοτικού προγράμματος, σύμφωνα με τις προδιαγραφές και τις οδηγίες που ορίζει ο ανάδοχος της πλατφόρμας.

β) ως προς το τρόπο σύζευξης των ατόμων με ΔΑΦ με τις αναρτηθείσες θέσεις εργασίας:

Η ψηφιακή πλατφόρμα σύζευξης προτείνει θέσεις στα άτομα με ΔΑΦ σύμφωνα με τα σχετικά χαρακτηριστικά και τα προαπαιτούμενα των θέσεων και των ατόμων με ΔΑΦ, και σύμφωνα με τους κανόνες παραμετροποίησης που ορίζει ο ανάδοχος της πλατφόρμας. Η αλληλεπίδραση με την προβλεπόμενη ψηφιακή πλατφόρμα πραγματοποιείται με τέτοιο τρόπο ώστε τα άτομα με ΔΑΦ να μην έρχονται σε απευθείας επαφή με την επιχείρηση χωρίς την έγκριση από τη Δ.ΥΠ.Α. και την προηγούμενη ανάθεση του εκάστοτε ωφελούμενου σε Διαμεσολαβητή (Μέντορα).

γ) ως προς τον τρόπο σύζευξης των ωφελουμένων με τους Διαμεσολαβητές (Μέντορες):

Η σύζευξη αυτή γίνεται ανά συγκεκριμένη περιοχή στην περιφέρεια Αττικής (Άρθρο 1), με απόφαση της ομάδας υποστήριξης (Δ.ΥΠ.Α. και ανάδοχος εκπαίδευσης των Διαμεσολαβητών) με βάση το ιατρικό αλλά και εκπαιδευτικό προφίλ των ωφελουμένων, τα προσόντα των Διαμεσολαβητών, και την αξιολόγηση των Διαμεσολαβητών κατά τη διαδικασία ένταξης τους στο Μητρώο Διαμεσολαβητών.

Άρθρο 11

Προστασία Προσωπικών Δεδομένων

Η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο υλοποίησης του αντικειμένου της παρούσας, θα εκτελείται σε συμμόρφωση προς την ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία δεδομένων. Το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και η Δ.ΥΠ.Α. εγγυώνται ότι θα λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα οργανωτικά και τεχνικά μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών που ενδέχεται να περιέχουν και προσωπικά δεδομένα, και όλων των ανάλογων μορφών αρχείων και πληροφοριών στο πλαίσιο υλοποίησης του προγράμματος καθώς και για την προστασία τους από τυχαία ή αθέμιτη καταστροφή, τυχαία απώλεια, αλλοίωση, απαγορευμένη διάδοση και κάθε άλλη μορφή αθέμιτης επεξεργασίας.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, _/_/2024

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΧΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Παράρτημα Α

Ενδεικτικές Ερωτήσεις σχετικά με τον Ένταξη Ατόμων με Αυτισμό (ΔΑΦ) στην Εργασία

Α. Για επαγγελματίες που εργάζονται ή είναι το γνωστικό/επιστημονικό τους αντικείμενο σχετικό με ενήλικες (18 ετών και άνω) με ΔΑΦ ή οι οποίοι εργάζονται, βρίσκονται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας ή σε εκπαιδευτικό περιβάλλον.

1. Επάγγελμα:
2. Σπουδές:
3. Φύση και χρονικό διάστημα συνεργασίας με άτομα με ΔΑΦ:
4. Με βάση την επαγγελματική σας εμπειρία και γνώση, ποια είναι τα συγκεκριμένα πλεονεκτήματα/χαρακτηριστικά που έχετε παρατηρήσει σε ενήλικες με ΔΑΦ τα οποία θα μπορούσαν να συμβάλουν στην επιτυχή ένταξή τους στον εργασιακό χώρο;
5. Θα μπορούσατε να περιγράψετε εν συντομία ορισμένες εργασίες ή δραστηριότητες που θα ήταν δύσκολο να εκτελεστούν από ενήλικες με ΔΑΦ σε ένα εργασιακό περιβάλλον;
6. Με βάση τα μοναδικά πλεονεκτήματα των ενηλίκων με ΔΑΦ, ποιες θέσεις εργασίας ή ρόλους θα προτείνατε γι' αυτούς και γιατί;
7. Ποιες είναι οι προκλήσεις (πχ. νομοθετικές, κοινωνικές, ατομικές, οικογενειακές, σχετικές με τον χώρο εργασίας και τους εργοδότες) που επηρεάζουν την ένταξη των ενηλίκων με ΔΑΦ στον εργασιακό χώρο;
8. Πώς πιστεύετε μπορούν να αντιμετωπιστούν αυτές οι προκλήσεις;
9. Ποια χαρακτηριστικά πρέπει να έχουν προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης ατόμων με ΔΑΦ, εργασιακών συμβούλων αλλά και εργοδοτών/συναδέλφων στο χώρο εργασίας για να ενισχύσουν τα πλεονεκτήματα και να μειώσουν τις αδυναμίες των ενηλίκων με ΔΑΦ στον εργασιακό χώρο;
10. Γνωρίζετε στρατηγικές που έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές στην υποστήριξη της διαδικασίας ένταξης ενηλίκων με ΔΑΦ στην απασχόληση;
11. Τι πιστεύετε ότι χρειάζονται οι επαγγελματίες όπως εσείς για να υποστηρίξουν καλύτερα τα άτομα με ΔΑΦ στον εργασιακό χώρο;

Β. Για φροντιστές/ριες ή οικογένεια (18 ετών και άνω) ενήλικου ατόμου με ΔΑΦ που εργάζεται ή βρίσκεται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας ή βρίσκεται σε εκπαιδευτικό περιβάλλον.

1. Σχέση που έχετε με άτομο με ΔΑΦ:
 - α) Μέλος της οικογένειας
 - β) Επαγγελματίας φροντιστής/ρια
 - γ) Άτυπος/η φροντιστής/ρια
 - δ) Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) _____
2. Σχετικά με τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα, ποια μορφή παροχής πληροφοριών (πχ. οπτικό υλικό, διαδραστικές δραστηριότητες, απλές διαλέξεις) πιστεύετε ότι είναι η πιο αποτελεσματική για το άτομο με ΔΑΦ που φροντίζετε;
3. Ποιο είδος υποστήριξης πιστεύετε ότι θα βελτίωνε τη μαθησιακή εμπειρία του ατόμου με ΔΑΦ που φροντίζετε: εξατομικευμένη καθοδήγηση ή ομάδες υποστήριξης ατόμων με ΔΑΦ για την ανταλλαγή εμπειριών και γιατί;
4. Το άτομο που φροντίζετε ή το κοντινό σας πρόσωπο με ΔΑΦ αισθάνεται άνετα να εργάζεται μέσα σε μια ομάδα; Εξηγήστε την απάντησή σας.
5. Υπάρχουν συγκεκριμένες ευαισθησίες (πχ ευαισθησία σε θόρυβο, σε φως, σε συνωστισμό, κτλ) σε ένα εργασιακό περιβάλλον που επηρεάζουν την ικανότητα συγκέντρωσης του ατόμου με ΔΑΦ που φροντίζετε;
6. Ως μέλος της οικογένειας/φροντιστής/ρια ενός ατόμου με ΔΑΦ, ποιες πιστεύετε ότι είναι οι προκλήσεις που το επηρεάζουν περισσότερο στον εργασιακό χώρο;
7. Ως μέλος της οικογένειας/φροντιστής/ρια ενός ατόμου με ΔΑΦ, ποιες πιστεύετε ότι είναι οι προκλήσεις που το εμποδίζουν να εργαστεί;
8. Περιγράψτε εν συντομία τα μοναδικά χαρακτηριστικά/ πλεονεκτήματα του ατόμου με ΔΑΦ που φροντίζετε/ είστε μέλος της οικογένειας του και τα οποία θα μπορούσαν να το κάνουν να ξεχωρίσει σε ένα εργασιακό περιβάλλον.
9. Ποιες δραστηριότητες πιστεύετε ότι θα μπορούσε να διεκπεραιώσει με ευκολία και ποιες δραστηριότητες πιστεύετε ότι θα μπορούσαν να το δυσκολέψουν;
10. Με βάση τα δυνατά του σημεία/ χαρακτηριστικά, ποιες πιστεύετε ότι είναι οι καταλληλότερες θέσεις εργασίας για το άτομο με ΔΑΦ;

Γ. Για ενήλικες (18 ετών και άνω) με ΔΑΦ που εργάζονται ή βρίσκονται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας ή βρίσκονται σε επαγγελματικό εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, εργασία)

1. Όταν συμμετέχετε σε εκπαιδευτικά προγράμματα, ποια μορφή παροχής πληροφοριών θεωρείτε πιο αποτελεσματική για την κατανόηση νέων εννοιών;

- α) Οπτικό υλικό, όπως διαγράμματα, πίνακες ή βίντεο
- β) Προφορικές εξηγήσεις/διαλέξεις με απλή και συνοπτική γλώσσα
- γ) Διαδραστικές δραστηριότητες και πρακτικές ασκήσεις
- δ) Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) _____

2. Ποιο είδος υποστήριξης πιστεύετε ότι θα βελτίωνε τη μαθησιακή σας εμπειρία και θα σας βοηθούσε να επιτύχετε στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία επιλογές.

- α) Εξατομικευμένη καθοδήγηση και εξατομικευμένη προσοχή από τους εκπαιδευτές
- β) Ομάδες υποστήριξης ατόμων με ΔΑΦ για την ανταλλαγή εμπειριών
- γ) Παιχνίδια ρόλων και προσομοίωσης με πραγματικά σενάρια
- δ) Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) _____

3. Πόσο άνετα εργάζεστε σε μέσα σε μια ομάδα;

4. Υπάρχουν συγκεκριμένες ευαισθησίες που επηρεάζουν την ικανότητά σας να συγκεντρωθείτε σε ένα εργασιακό περιβάλλον; Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν για εσάς.

- α) Ευαισθησία στο θόρυβο (Ορισμένοι θόρυβοι ή ήχοι σας αποσπούν την προσοχή και σας δυσκολεύουν να συγκεντρωθείτε)
- β) Ευαισθησία στο φως (Τα έντονα φώτα ή ορισμένοι τύποι φωτισμού μπορεί να σας ενοχλούν και να σας δυσκολεύουν να συγκεντρωθείτε)
- γ) Ευαισθησία στην οσμή (Οι έντονες μυρωδιές μπορεί να αποσπάσουν την προσοχή σας και να διαταράξουν την ικανότητά σας να συγκεντρωθείτε)
- δ) Ευαισθησία στην αφή (Ορισμένες υφές ή αισθήσεις μπορεί να είναι δυσάρεστες ή να αποσπούν την προσοχή σας, καθιστώντας δύσκολη τη συγκέντρωση)
- ε) Ευαισθησία στο συνωστισμό ή σε πολυσύχναστα περιβάλλοντα
- στ) Ευαισθησία στις αλλαγές της θερμοκρασίας ή των καιρικών συνθηκών
- ζ) Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) _____

5. Εάν δεν εργάζεστε, ποιες είναι οι λόγοι που σας εμποδίζουν να εργαστείτε;

6. Επιλέξτε από τον παρεχόμενο κατάλογο τις μοναδικές ιδιαιτερότητες και ιδιότητες που πιστεύετε ότι σας καθιστούν πολύτιμο μέλος της ομάδας ή κατάλληλο συνεργάτη σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία επιλογές.

- α) Προσοχή στη λεπτομέρεια
- β) Αφοσίωση στα εργασιακά καθήκοντα
- γ) Ικανότητα συγκέντρωσης για μεγάλα χρονικά διαστήματα (ώρες) σε μια συγκεκριμένη εργασία.
- δ) Εξαιρετική μνήμη για γεγονότα και πληροφορίες
- ε) Δημιουργική σκέψη
- στ) Επιμονή και αποφασιστικότητα για την επίτευξη στόχων
- ζ) Ειλικρίνεια
- η) Είστε ένα άτομο στο οποίο οι συνάδελφοι/εργοδότες μπορούν να βασιστούν.
- θ) Πάθος για μάθηση και απόκτηση νέων δεξιοτήτων
- ι) Οργανωτικές ικανότητες
- ια) Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε) _____

7. Τι είδους εργασίες ή δραστηριότητες σας ευχαριστούν περισσότερο; Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία επιλογές.

- α) Ανάλυση δεδομένων
- β) Έρευνα ή συλλογή πληροφοριών
- γ) Οργάνωση υλικών
- δ) Να γράφετε ή να δημιουργείτε οπτικό υλικό
- ε) Εργασία σε ομαδικά έργα
- στ) Να ακολουθείτε συγκεκριμένες διαδικασίες (να ακολουθείτε πρωτόκολλα, κατευθυντήριες γραμμές ή οδηγίες βήμα προς βήμα για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων)
- ζ) Χρήση εξειδικευμένων δεξιοτήτων (ενασχόληση με καθήκοντα που απαιτούν ειδικές γνώσεις ή τεχνικές ικανότητες)
- η) Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε): _____

8. Ποιες από τις ακόλουθες δραστηριότητες σας δυσκολεύουν στο εργασιακό περιβάλλον; Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία επιλογές.

- α) Κοινωνικοποίηση ή επικοινωνία με άλλους
- β) Διαχείριση του χρόνου
- γ) Αντιμετώπιση αλλαγών ή απροσδόκητων γεγονότων
- δ) Εργασίες που απαιτούν προσοχή στη λεπτομέρεια
- ε) Συμμετοχή σε ομαδικές δραστηριότητες ή συναντήσεις
- στ) Ταυτόχρονη εκτέλεση πολλών ενεργειών ή εναλλαγή ενεργειών
- ζ) Άλλο (παρακαλώ διευκρινίστε): _____

Παράρτημα Β

Ν.4997/2022, άρθρο 70

Πιλοτικό πρόγραμμα για πρόσωπα στο φάσμα του αυτισμού

1. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων υλοποιεί πιλοτικό πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης ατόμων με διαταραχές αυτιστικού φάσματος. Το πρόγραμμα συνίσταται ιδίως:

- α) στην υποστήριξη των ωφελουμένων κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας,
- β) στην καθοδήγηση των υποψήφιων εργοδοτών κατά τη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος,
- γ) στην υποστήριξη των ωφελουμένων, του εργοδότη και του εργασιακού περιβάλλοντος κατά το διάστημα απασχόλησης των ωφελουμένων και
- δ) στην κάλυψη μισθολογικού και μη μισθολογικού εργοδοτικού κόστους, συμπεριλαμβανομένων των εύλογων προσαρμογών στις υποδομές.

2. Η υποστήριξη και καθοδήγηση της παρ. 1 παρέχεται από ειδικά εκπαιδευμένους διαμεσολαβητές. Η εκπαίδευση και καθοδήγηση των διαμεσολαβητών υλοποιείται από αμειβόμενη διεπιστημονική ομάδα έργου. Η διαμεσολάβηση παρέχεται είτε απευθείας από αυτοαπασχολούμενο διαμεσολαβητή είτε από διαμεσολαβητή που απασχολείται σε ειδικώς πιστοποιημένο φορέα του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας του άρθρου 5 του ν. 2646/1998 (Α' 236) ή σε Κέντρο Κοινωνικής Πρόνοιας του άρθρου 9 του ν. 4109/2013 (Α' 16).

3. Ωφελούμενοι του προγράμματος της παρ. 1 είναι άτομα με διαταραχές αυτιστικού φάσματος, τα οποία έχουν καταχωρισθεί στο Ψηφιακό Μητρώο Ατόμων με Αναπηρία του άρθρου 105 του ν. 4961/2022 (Α' 146).

1. Το Ψηφιακό Μητρώο Ατόμων με Αναπηρία είναι υποσύστημα της Εθνικής Πύλης Αναπηρίας. Σε αυτό καταγράφονται όλα τα άτομα που διαθέτουν πιστοποίηση αναπηρίας που έχει εκδοθεί από το Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.), την Ανώτατη Υγειονομική Επιτροπή του Στρατού, του Ναυτικού, της Αεροπορίας, της Ελληνικής Αστυνομίας και του Πυροσβεστικού Σώματος. Η καταγραφή στο Ψηφιακό Μητρώο Ατόμων με Αναπηρία δεν θίγει την ισχύ πιστοποιήσεων αναπηρίας που έχουν ήδη χορηγηθεί.

2. Το Ψηφιακό Μητρώο Ατόμων με Αναπηρία διασυνδέεται με δημόσιους φορείς που χορηγούν παροχές ή κοινωνικές υπηρεσίες προς άτομα με αναπηρία. Οι φορείς του πρώτου εδαφίου, ως αποδέκτες

δεδομένων από το εν λόγω Μητρώο, κατά την έννοια του στοιχ. (9) του άρθρου 4 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 (L 119) (Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων - Γ.Κ.Π.Δ.), έχουν πρόσβαση στο σύνολο των δεδομένων που είναι απαραίτητα για τη χορήγηση των παραπάνω παροχών ή κοινωνικών υπηρεσιών και ενημερώνουν ψηφιακά την Εθνική Πύλη Αναπηρίας ως προς τους συγκεκριμένους ωφελούμενους στους οποίους χορηγούνται παροχές ή κοινωνικές υπηρεσίες, καθώς και ως προς το χρονικό διάστημα για το οποίο χορηγούνται. Οι φορείς του πρώτου εδαφίου παρέχουν στατιστικά δεδομένα των δικαιούχων και των ωφελουμένων από τις παροχές αυτές για σκοπούς άσκησης δημόσιας πολιτικής.

4. Η συμμετοχή στο πρόγραμμα της παρ. 1 δεν αποστερεί τον ωφελούμενο από τη λήψη αναπηρικών προνοιακών παροχών σε χρήμα που χορηγεί ο Οργανισμός Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

5. Οι δαπάνες για τη χρηματοδότηση του πιλοτικού προγράμματος της παρ. 1 προέρχονται από πόρους του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας. Το ανώτατο ποσό της δαπάνης, σύμφωνα με τον προϋπολογισμό του προγράμματος, ανέρχεται σε εννέα εκατομμύρια τετρακόσιες δώδεκα χιλιάδες (9.412.000,00) ευρώ, μη συμπεριλαμβανομένου Φόρου Προστιθέμενης Αξίας. Φορέας υλοποίησης του πιλοτικού προγράμματος της παρ. 1 ορίζεται η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης.

6. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Οικονομικών, Ανάπτυξης και Επενδύσεων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης καθορίζονται τα κριτήρια ,επιλεξιμότητας και προτεραιοποίησης των ωφελουμένων, η διαδικασία υποβολής αιτήσεων, τα κριτήρια και η διαδικασία επιλογής των διαμεσολαβητών και των φορέων στους οποίους υπάγονται, οι άξονες εκπαίδευσης των διαμεσολαβητών, ορίζονται τα μέλη της διεπιστημονικής ομάδας έργου της παρ. 2 και η αμοιβή τους, το ύψος και η διαδικασία απόδοσης των αμοιβών των ειδικά εκπαιδευμένων διαμεσολαβητών, το εύρος κάλυψης του εργοδοτικού κόστους και ρυθμίζεται κάθε άλλο θέμα για την εφαρμογή του παρόντος.

Παράρτημα Γ

► **Ενιαία Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια-Λύκεια (ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.Λ.):** Τα ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.Λ ιδρύθηκαν με το άρθρο 48, του Ν.4415/16 (ΦΕΚ159/Τ.Α.΄/6-9-16) και περιλαμβάνουν τέσσερις τάξεις Γυμνασίου και τέσσερις τάξεις Λυκείου. Στα ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.Λ εγγράφονται, κατόπιν κατόπιν εισήγησης του αρμόδιου Κέντρου Διεπιστημονικής Αξιολόγησης, Συμβουλευτικής και Υποστήριξης (Κ.Ε.Δ.Α.Σ.Υ.), μαθητές με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες έως το 16ο έτος της ηλικίας τους, με απώτερο στόχο να οδηγηθούν σε μεταλυκειακές δομές εκπαίδευσης και σε ανεξάρτητη ή εποπτευόμενη εργασία. Οι απόφοιτοι της Δ΄ Τάξης Λυκείου δύνανται, κατόπιν γνωμάτευσης του Κ.Ε.Δ.Α.Σ.Υ., να συνεχίσουν στο «Μεταλυκειακό έτος-τάξη μαθητείας».

► **Ειδικά Εργαστήρια Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.):** Τα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. αποτελούν σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, οι οποίες επικεντρώνονται στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μαθητών με αναπηρίες καθώς και μαθητών που αντιμετωπίζουν πρόσθετες δυσκολίες στην παρακολούθηση ακαδημαϊκού προγράμματος του Γυμνασίου, γενικού ή ειδικού, ή και του Γυμνασίου ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.Λ. Στα ΕΕΕΕΚ φοιτούν μαθητές ηλικίας 14-22 ετών, για 5 έως 8 χρόνια, που έχουν ολοκληρώσει την Πρωτοβάθμια Γενική ή Ειδική Εκπαίδευση και έχουν σοβαρές μαθησιακές δυσκολίες οι οποίες έχουν διαπιστωθεί από το αρμόδιο Κ.Ε.Δ.Α.Σ.Υ.

► Το περιεχόμενο της προ-επαγγελματικής εκπαίδευσης για άτομα με αναπηρίες διαπνέεται από την αρχή της εξατομικευμένης διδασκαλίας, αποσκοπώντας σε μια ολιστική εκπαιδευτική προσέγγιση που αφορά όλους τους τομείς της ζωής του μαθητή (Αλευρά, 2007; Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2004). Σύμφωνα με τα Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών, βασικές προτεραιότητες της προ-επαγγελματικής εκπαίδευσης μαθητών με αναπηρίες αποτελούν:

► Η απόκτηση και ενίσχυση δεξιοτήτων άμεσης χρήσης κι εφαρμογής στην καθημερινή ζωή των εκπαιδευόμενων με αναπηρίες, ώστε να εξασφαλιστεί ένα κοινωνικό πλαίσιο αλληλεπίδρασης κι επικοινωνίας, που αφενός διευκολύνει την κοινωνική μάθηση και προσαρμογή τους και αφετέρου αυξάνει το βαθμό αυτονομίας τους.

► Η επαγγελματική εκπαίδευση/ κατάρτιση στον τομέα στον οποίο εκπαιδεύονται και η μύησή τους στον χώρο εργασίας, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τις ατομικές και ενδοατομικές διαφορές, με στόχο την αποτελεσματική μετάβαση των ατόμων με αναπηρία από την εκπαίδευση στην επαγγελματική ζωή σε συνδυασμό με τη μορφωτική και κοινωνική αυτοπραγμάτωση των εκπαιδευομένων (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2004).

► Ειδικότερα, η χρήση εξατομικευμένων προγραμμάτων προ-επαγγελματικής κατάρτισης μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην καλύτερη ενσωμάτωση των ατόμων με ΔΑΦ στην αγορά εργασίας, παρέχοντας τις απαραίτητες δεξιότητες (εργασιακές, κοινωνικές και επικοινωνιακές), καθώς και τις γνώσεις

και υποστήριξη που χρήζουν (προσαρμοσμένες στις δυνάμεις και τις προκλήσεις του κάθε ατόμου) ώστε να βελτιώσουν την απασχολησιμότητα και την επαγγελματική τους ετοιμότητα (Chen *et al.*, 2015).

► Παράλληλα, η έμφαση που δίνεται στην **ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων αυτόνομης διαβίωσης**, αποτελεί σημαντικό κριτήριο για την παραμονή των ατόμων με αναπηρίες σε μία θέση εργασίας στην κοινότητα. Στην Ελλάδα, σύμφωνα με το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών των Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., σκοπός της ανάπτυξης ικανοτήτων αυτόνομης διαβίωσης είναι να κατακτήσει ο εκπαιδευόμενος τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες, ώστε να μπορεί να αυτονομηθεί και να αποκτήσει τεχνικές δεξιότητες αλλά και επαγγελματική συνείδηση. Βασικοί άξονες του προγράμματος είναι η αυτοϋπηρέτηση, η ανάπτυξη κοινωνικών και βασικών δεξιοτήτων καθώς και δεξιοτήτων ομαλής εργαστηριακής ένταξης (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2004).

► Τέλος, όσον αφορά τη μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση πέραν της εισαγωγής σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, τα άτομα με αναπηρία μπορούν λάβουν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στις ακόλουθες μονάδες:

► **Σχολές Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Α.Ε.Κ.) για άτομα με αναπηρία (Νόμος 5082/2024):** Στα Σ.Α.Ε.Κ. ή Δημόσια Ι.Ε.Κ. Ειδικής Αγωγής εγγράφονται άτομα με αναπηρία, που είναι κάτοχοι απολυτηρίου ΓΕ.Λ., ΕΠΑ.Λ., ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.-Λ. ή ισότιμων τίτλων σπουδών. Σκοπός των Σ.Α.Ε.Κ. (πρώην Δ.Ι.Ε.Κ.) για άτομα με αναπηρία είναι η ενεργή και αποτελεσματική διασύνδεση των καταρτιζομένων και των αποφοίτων με την αγορά εργασίας σε τοπικό, περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο, με στόχο τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία σε υπηρεσίες ποιοτικής συμπεριληπτικής επαγγελματικής κατάρτισης.

► **Εκπαιδευτικές δομές της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης – Δ.ΥΠ.Α. (πρώην ΟΑΕΔ),** οι οποίες περιλαμβάνουν (ΔΥΠΑ, 2022):

► τη **Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρία Αθηνών**²⁸

► Η Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρία στην Αθήνα παρέχει εκπαιδευτικές υπηρεσίες σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, με επίκεντρο την επαγγελματική εξειδίκευση ανέργων ατόμων με αναπηρίες. Τα προγράμματά που λειτουργούν στη σχολή επιδιώκουν να εξασφαλίσουν στους αποφοίτους τη δυνατότητα απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης σε τομείς που συνάδουν με τις δεξιότητες και τις ιδιαιτερότητές τους.

► Η διάρκεια της κατάρτισης είναι δύο σχολικά έτη (1.800 ώρες), με τους καταρτιζόμενους να λαμβάνουν ημερήσιο εκπαιδευτικό επίδομα 5,5 ευρώ και κάλυψη ιατροφαρμακευτικών αναγκών.

²⁸ Η Σχολή ιδρύθηκε με την υπ' αριθμ. 109816/12-07-1990 (ΦΕΚ 475/Β/23-07-1990) Απόφαση Διοικητή του ΟΑΕΔ (νυν Δ.ΥΠ.Α), και λειτουργεί σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 2589/105/2022 Απόφαση Δ.Σ. «Κανονισμός Λειτουργίας Σχολής Ατόμων με αναπηρία Αθηνών».

Επιπλέον, παρέχονται συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες για την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους και την καλύτερη προετοιμασία για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

► Δικαίωμα φοίτησης στη σχολή έχουν υποψήφιοι σπουδαστές με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω, ηλικίας 18-58 ετών, ανεξαρτήτως φύλου, θρησκείας, εθνικότητας και με παθήσεις όπως: σωματικές αναπηρίες, κινητικά προβλήματα, οργανικές ανεπάρκειες, κώφωση-βαρηκοΐα, ελαφρά νοητική υστέρηση, ολική ή μερική τύφλωση και ψυχικές παθήσεις.

► **το Εκπαιδευτικό Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΚ) Εφήβων και Νέων με αναπηρία Θεσσαλονίκης²⁹.**

► Το ΕΚΕΚ Εφήβων και Νέων με αναπηρία Θεσσαλονίκης εστιάζει στην παροχή επαγγελματικής κατάρτισης και ψυχοκοινωνικής υποστήριξης σε εφήβους και νέους με αναπηρία, προωθώντας την ένταξη και αυτοαπασχόλησή τους στην αγορά εργασίας. Προσφέρει κατάρτιση σε 170 άτομα ετησίως, με φοίτηση 3 έως 4 έτη, βασισμένη σε ειδικότητες που ταιριάζουν στις ιδιαιτερότητες των καταρτιζομένων. Δικαίωμα φοίτησης έχουν υποψήφιοι σπουδαστές ηλικίας 15 έως 26 ετών, απόφοιτοι/ες τουλάχιστον υποχρεωτικής εκπαίδευσης και με παθήσεις όπως: ελαφριά νοητική στέρωση, σύνδρομο Down και συναφή σύνδρομα, διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού μέτριας και υψηλής λειτουργικότητας, σύνθετες γνωστικές, συναισθηματικές και κοινωνικές δυσκολίες, λόγω κακοποίησης, ή ιδιάζοντος οικογενειακού περιβάλλοντος ή ενδοοικογενειακής βίας και ειδικές μαθησιακές δυσκολίες, όπως συνδυαστικές διαταραχές ομιλίας και λόγου (δυσλεξία, Δ.Ε.Π.Υ.).

²⁹ Ο κανονισμός λειτουργίας του ΕΚΕΚ Ατόμων με αναπηρία καθορίζεται από την υπ' αριθμ. 92100/12-12-2018 (ΦΕΚ 6107Β /2018 38) Απόφαση Διοικήτριας του ΟΑΕΔ (νυν Δ.ΥΠ.Α).

Παράρτημα Δ

Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης (Κοιν.Σ.Επ. ΕΝΤΑΞΗΣ) (Νόμος 4430/2016):

Οι Κοιν.Σ.Επ. αποτελούν Αστικούς Συνεταιρισμούς και «Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας», οι οποίοι στοχεύουν στη συλλογική και κοινωνική ωφέλεια και διαθέτουν εκ του νόμου εμπορική ιδιότητα. Σύμφωνα με το άρθρο 14 του Νόμου 4430/2016 μία από τις κατηγορίες Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων είναι οι **Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων**, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται υποχρεωτικά ως μέλη σε ποσοστό 30% κατ' ελάχιστον άτομα με αναπηρίες, δίνοντας τη δυνατότητα στα άτομα αυτά να οργανώσουν οικονομικές και επιχειρηματικές δραστηριότητες και με αυτόν τον τρόπο να ενταχθούν στην οικονομική και κοινωνική ζωή.

Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) (Νόμος 2716/1999 & Νόμος 4430/2016):

Οι Κοι.Σ.Π.Ε αποτελούν Μονάδες Ψυχικής Υγείας και «Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας» που αποβλέπουν στην κοινωνική και οικονομική ενσωμάτωση και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με σοβαρά ψυχοκοινωνικά προβλήματα, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στη θεραπεία τους και στην κατά το δυνατόν οικονομική τους αυτάρκεια. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. αναπτύσσουν οποιαδήποτε οικονομική δραστηριότητα μέσω επιχειρήσεων που ιδρύουν και διατηρούν, όπως καταστήματα πώλησης και υποκαταστήματα, ενώ δύνανται να συμμετέχουν σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας καθώς και σε αναπτυξιακά προγράμματα και κοινοπραξίες με άλλες επιχειρήσεις και εταιρείες. Η μέριμνα για την ανάπτυξή τους και η εποπτεία τους ανήκουν στον Υπουργό Υγείας και ασκούνται μέσω της Διεύθυνσης Ψυχικής Υγείας.