



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΜΑΣΤΕΡ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά: Άτομα με Αναπηρίες στην Εργασία

ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΜΙΛΤΙΑΔΟΥΣ

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΠΕΤΡΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ**

ΛΕΥΚΩΣΙΑ, ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2020

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών *Μάστερ* στη Διοίκηση
*Επιχειρήσεων***

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά: Άτομα με
Αναπηρίες στην Εργασία**

Αναστασία Μιλτιάδους

**Επιβλέπον Καθηγητής
Πέτρος Δημητρίου**

Δεκέμβριος 2020

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών *Μάστερ* στη Διοίκηση
*Επιχειρήσεων***

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά: Άτομα με
Αναπηρίες στην Εργασία**

Αναστασία Μιλτιάδους

**Επιβλέπον Καθηγητής
Πέτρος Δημητρίου**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών *Μάστερ* στη Διοίκηση Επιχειρήσεων από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Δεκέμβριος 2020

Περίληψη

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή έχει ως αντικείμενο τη διερεύνηση των ατόμων με αναπηρίες στο χώρο εργασίας. Η επιλογή του θέματος αυτού έγινε λόγω της σημαντικότητας να έχουν ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, καθώς είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την πλήρη κοινωνική ένταξη τους καταπατώντας τα στερεότυπα που έχουν δημιουργηθεί με την πάροδο των χρόνων. Γι' αυτό το λόγο η συγκεκριμένη διατριβή πραγματεύεται με το εργασιακό τομέα. Η διατριβή ακολουθεί την ποιοτική έρευνα και βασίζεται στην ημιδομημένη συνέντευξη δεκατριών ατόμων με εμφανής ή αφανής αναπηρίες. Στόχος ήταν να ελεγχθεί εάν τα άτομα με αναπηρίες τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης κατά τις διαδικασίες πρόσληψης, εάν υπάρχουν διαφορές στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, εάν οι υποδομές για άτομα με αναπηρίες διαφέρουν συγκριτικά με τις μεγάλες και μικρές επιχειρήσεις. Με βάση την ανάλυση των αποτελεσμάτων που εντοπίστηκαν αναφορικά με την ίση μεταχείριση ήταν αντιφατικά λόγω του ότι από την μια πλευρά τα άτομα ομολόγησαν ίση μεταχείριση νοουμένου ότι γνώριζαν για την αναπηρία τους οι εργοδότες ή εργαζόντουσαν ήδη εκεί όταν την ανακάλυψαν. Επίσης, δεν εντοπίζονται διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, αλλά εντοπίζονται πιο κατάλληλες υποδομές στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις σε σχέση με τις μικρότερες.

Λέξεις κλειδιά: άτομα με αναπηρίες, εργασία, ίση μεταχείριση, μικρές επιχειρήσεις, μεγάλες επιχειρήσεις, ιδιωτικός τομέας, δημόσιος τομέας, υποδομές, COVID-19

Summary

This dissertation relates to the investigation of people with disabilities in the workplace. The choice of the topic was made in order to understand the importance of having equal opportunities in the labor market for all target groups. This is a crucial factor for their full social inclusion by breaking the stereotypes that have been created over the years. Hence, this dissertation deals with the labor sector specifically. Research was conducted using the qualitative method and is based on the semi-structured interviews of thirteen people with visible or invisible disabilities. The purpose of this research was to investigate whether people with disabilities are treated equally in the recruitment stage or if there are differences between the public and private sectors. Furthermore, research was undertaken to determine whether infrastructure for people with disabilities differed in large and small enterprises. The analysis of the results regarding equal treatment was found contradictory due to the fact that on the one hand, individuals admitted equal treatment, meaning that their employers were aware of their disability or they were already working there when they discovered that they have a disability. In public and private sectors, no differences were identified, except that larger companies provided more appropriate infrastructure compared to the smaller ones in order to facilities all groups of people and especially for disabled persons.

Key words: people with disabilities, work, equal treatment, small companies, large companies, private sector, public sector, infrastructure, COVID-19

Στην αδερφή μου,

Περιεχόμενα

Πρόλογος

1	Αντιλήψεις Ατόμων με Αναπηρία.....	12
1.1	Θεωρητικό Υπόβαθρο.....	12
1.2	Απλή Επίδραση Έκθεσης.....	17
1.3	Το Φαινόμενο Matching	18
1.4	Ομοιότητα.....	18
1.5	Η επίδραση του Φωτοστέφανου.....	19
1.6	Περίληψη Θεωριών.....	19
2	Άτομα με Αναπηρίες στο Χώρο Εργασίας.....	20
2.1	Απασχόληση ατόμων με σοβαρές αναπηρίες σε μεγάλες επιχειρήσεις.....	20
2.2	Απασχολησιμότητα ατόμων με αναπηρία σε μικρές επιχειρήσεις.....	24
2.3	Συνθήκες Ευκολίας (Εγκαταστάσεις) στο Χώρο Εργασίας.....	25
3	Μεθοδολογία.....	28
3.1	Είδος Έρευνας.....	28
3.2	Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων.....	29
3.3	Εργαλεία και δείγμα.....	30
3.4	Μέθοδος Ανάλυσης Δεδομένων.....	32
4	Ανάλυση Αποτελεσμάτων	33
4.1	Εύκολη ή Δύσκολη Εύρεση Εργασίας;.....	33
4.2	Δημόσιος ή Ιδιωτικός Τομέας;.....	34

4.3	Μικρές ή Μεγάλες Επιχειρήσεις;.....	36
4.4	Ίση Μεταχείριση στο Εργασιακό Περιβάλλον ή Όχι;.....	38
4.5	Το Άβολο Θέμα στην Συνέντευξη που Ονομάστηκε «Αναπηρία».....	40
4.6	Από - Κλείω «Την Πόρτα» στα Άτομα με Αναπηρία.....	42
4.7	Η Πανδημία της Απόκλισης;.....	43
5.	Συμπεράσματα	46
6.	Επίλογος	50
	Παράρτημα	53
	A. Βασικές Ερωτήσεις Συνεντεύξεων	53
	Βιβλιογραφία	54

Πρόλογος

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή διεξήχθη στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού προγράμματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Ανοιχτού Πανεπιστημίου Κύπρου. Το θέμα της διατριβής είναι οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά, άτομα με αναπηρίες στην εργασία και περιλαμβάνεται από δύο μέρη. Κατά το πρώτο μέρος γίνεται ανάλυση θεωριών και ερευνών βάση της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και κατά το δεύτερο μέρος αναλύεται η μεθοδολογία και τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

Υπάρχουν πολλοί άνθρωποι τριγύρω μας που είτε γνωρίζουμε είτε όχι, αντιμετωπίζουν ένα πρόβλημα αναπηρίας. Οι αναπηρίες δεν είναι μόνο αυτές που φαίνονται, μπορεί να είναι αφανής, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις στο κοινωνικό σύνολο είναι αρκετές. Λόγω της αναμενόμενης μείωσης του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας, ιδίως στις ευρωπαϊκές χώρες, τα άτομα με αναπηρία αναγνωρίζονται όλο και περισσότερο ως πολύτιμοι πόροι στο εργατικό δυναμικό τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα (Colella & Bruyere, 2011). Βάση αυτών, κατά την διάρκεια των διάφορων μαθημάτων στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα της Διοίκησης Επιχειρήσεων, γεννήθηκε όλο και περισσότερο το ενδιαφέρον να ερευνηθεί η σύνδεση της διοίκησης επιχειρήσεων και των ατόμων με αναπηρία. Σκοπός της παρούσας διατριβής είναι να διαφωτίσει την σύνδεση μεταξύ του εργασιακού τομέα και τα άτομα με αναπηρίες έτσι ώστε να εντοπίσουμε εάν υπάρχουν ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Η μεθοδολογία που ακολουθείται είναι η ποιοτική μέθοδος με τη χρήση της ημιδομημένης συνέντευξης και τα ερευνητικά ερωτήματα για τη παρούσα διατριβή είναι τα εξής:

- 1) Τα άτομα με αναπηρίες τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης κατά τις διαδικασίες πρόσληψης;
- 2) Υπάρχει διαφορά μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα;
- 3) Υπάρχουν διαφορές στις υποδομές μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων;
- 4) Χρειάζεται κάτι να αλλάξει μεταξύ εργασίας και ατόμων με αναπηρίες;

Η διατριβή αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια που στο πρώτο αναλύονται θεωρίες για τις αντιλήψεις των ατόμων με αναπηρία, κατά το δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται εμπειρικές μελέτες

σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες στο χώρο εργασίας. Στο τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνεται η μεθοδολογία έρευνας και στο τέταρτο κεφάλαιο η ανάλυση των συμπερασμάτων.

Κεφάλαιο 1

Αντιλήψεις Ατόμων με Αναπηρία

1.1 Θεωρητικό υπόβαθρο

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (2011), αναφέρει ότι περίπου το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού έχει αναπηρία. Κάποιοι θα υποστήριζαν ότι πρόκειται για μια χαμηλή εκτίμηση, λαμβάνοντας υπόψη τους διάφορους τρόπους με τους οποίους ορίζεται η αναπηρία σε διάφορες χώρες. Για λόγους συνέπειας, η αναπηρία ορίζεται σύμφωνα με τη Διεθνή Ταξινόμηση της Λειτουργίας, της Αναπηρίας και της Υγείας (ICF) του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ, 2001), αποδίδοντας την αναπηρία ως μια πολύπλοκη ιδέα με πολλές διαστάσεις. Είναι «ο όρος ομπρέλα για αναπηρίες, περιορισμούς δραστηριότητας και περιορισμούς συμμετοχής, που αναφέρονται στις αρνητικές πτυχές της αλληλεπίδρασης μεταξύ ενός ατόμου (με μια κατάσταση υγείας) και των παραγόντων περιβάλλοντος του ατόμου (περιβαλλοντικοί και προσωπικοί παράγοντες)» (ΠΟΥ, 2011, σ. 4). Έτσι, όταν μιλάμε για άτομα με αναπηρία, αναγνωρίζουμε ότι οι άνθρωποι μπορούν να αντιμετωπίζουν προβλήματα αναπηρίας από περιβαλλοντικούς παράγοντες καθώς και από το σώμα τους, τονίζοντας ότι η αναπηρία δεν είναι ίση με την ιατρική έννοια της σωματικής ή λειτουργικής βλάβης, αλλά αναφέρεται στην αλληλεπίδραση ατόμου και περιβάλλοντος (Santuzzi et. al, 2014).

Όσον αφορά την απασχόληση και τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τα άτομα με αναπηρία είναι μια υποαπασχολούμενη ομάδα του εργατικού δυναμικού. Σε χώρες με νομοθεσία για τα δικαιώματα των πολιτών, τα ποσοστά ανεργίας είναι περίπου διπλάσια από αυτά για άτομα χωρίς αναπηρίες και μπορεί να υποτεθεί ότι τα ποσοστά είναι ακόμη χειρότερα σε χώρες χωρίς τέτοιο νόμο, παρά το γεγονός ότι πολλοί από αυτούς τους ανθρώπους μπορούν να εργαστούν και να θέλουν να εργαστούν. Επιπλέον, η υψηλή ανεργία των ατόμων με αναπηρία συνυπάρχει με ελλείψεις σε διαφορετικούς τομείς στην αγορά εργασίας, ιδίως σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, λόγω δημογραφικών αλλαγών και της αποχώρησης της γενιάς baby-boom. Κατά συνέπεια,

ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες αναμένουν σημαντική μείωση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας έως το 2020. Επιπλέον, οι περισσότερες βιομηχανικές χώρες αντιμετωπίζουν ένα γηράσκον εργατικό δυναμικό που καθιστά την επίπτωση της αναπηρίας λόγω χρόνιας ασθένειας μεταξύ των εργαζομένων πιο έντονη (Vornholt et al, 2013).

Καθώς το εργατικό δυναμικό μεγαλώνει, η αντιμετώπιση της αναπηρίας θα γίνει περισσότερο επιτακτική από ό, τι είναι σήμερα. Έως και το ένα τρίτο των ευρωπαϊκών περιφερειών θα επηρεαστούν αρνητικά από αυτές τις δημογραφικές αλλαγές όσον αφορά τη φθίνουσα ανταγωνιστικότητα. Ο βαθμός στον οποίο αυτές οι εξελίξεις θα επηρεάσουν την οικονομική ανάπτυξη εξαρτάται σημαντικά από τη συμμετοχή στην εργασία. Λόγω της αναμενόμενης μείωσης του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας, ιδίως στις ευρωπαϊκές χώρες, τα άτομα με αναπηρία αναγνωρίζονται όλο και περισσότερο ως πολύτιμοι πόροι στο εργατικό δυναμικό τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα (Colella & Bruyere, 2011).

Τα ποσοστά φτώχειας είναι επίσης σημαντικά υψηλότερα για άτομα με αναπηρία σε παγκόσμια βάση (ΠΟΥ, 2011). Το ζήτημα της αναπηρίας και της απασχόλησης βρίσκεται στο επίκεντρο της παγκόσμιας πολιτικής, διότι εκτείνεται σε διάφορους τομείς των Στόχων Αειφόρου Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, στους οποίους η αντιμετώπιση της ακραίας φτώχειας στις πολλές εκδηλώσεις της είναι ο νούμερο ένα στόχος. Με την έγκριση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, υπάρχει πλέον διεθνής υποστήριξη συμφραζομένων για την επιδίωξη των συμφερόντων των ατόμων με αναπηρία (Harpur, 2012). Εκτός από τις ανησυχίες για το οικονομικό όφελος της μεγαλύτερης ένταξης των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό, υπάρχουν και ανθρωπιστικοί λόγοι για αυτήν την ανησυχία. Το γεγονός ότι η εργασία είναι επωφελής για την υγεία και την ευημερία των ανθρώπων είναι γνωστό από καιρό στην εργασιακή και οργανωτική ψυχολογία (Nelissen et al, 2016).

Για τα άτομα με αναπηρία, η απασχόληση είναι ιδιαίτερα σημαντική, επειδή η αναπηρία σημαίνει συχνά την κοινωνική απομόνωση (ΠΟΥ, 2011). Η απασχόληση είναι μια ευκαιρία για τη μείωση αυτής της απομόνωσης και ένα σημαντικό εργαλείο για τη μείωση της φτώχειας. Η έρευνα έχει δείξει ότι η εργασία παραμένει σημαντική για τα άτομα με αναπηρίες και διατηρεί τις επιπτώσεις της στην υγεία με την πάροδο του χρόνου. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η

απασχόληση δεν είναι πάντα εγγενώς επωφελής. Ειδικά όταν λείπουν φυσικές υποστηρίξεις στο χώρο εργασίας και οι απαιτήσεις εργασίας δεν ταιριάζουν με τις δυνατότητες του εργαζομένου, η εργασία μπορεί επίσης να είναι αιτία ψυχικής υγείας. Πρόσφατα, οι απαιτήσεις εργασίας στο χώρο εργασίας έχουν αυξηθεί ή αλλάξει. Συγκεκριμένα, οι απαιτήσεις σχετικά με τις κοινωνικές δεξιότητες επεκτάθηκαν σημαντικά και καθιστούν ολοένα και πιο δύσκολο για τους εργαζόμενους με αναπηρία να αποδίδουν ικανοποιητικά (Stone, -Romero et al, 2006).

Αν και πολλοί ερευνητές σε όλο τον κόσμο ασχολούνται με αυτά τα ζητήματα, δεν υφίσταται εκτεταμένη εργογραφία που να εξετάζει πώς η αναπηρία μπορεί να αντιμετωπίζεται διαφορετικά σε διαφορετικά πολιτιστικά περιβάλλοντα και τι αντίκτυπο μπορεί να έχουν αυτές οι διαφορές στην υιοθέτηση μιας διεθνούς προοπτικής (Kulkarni & Lengnick-Hall, 2011).

Σύμφωνα με τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, «τα άτομα με αναπηρίες περιλαμβάνουν εκείνα που έχουν μακροχρόνιες σωματικές, διανοητικές, διανοητικές ή αισθητηριακές διαταραχές, οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια ενδέχεται να εμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία βάση με άλλους»(σε Harpur, 2012). Αυτός ο πολύ γενικός ορισμός της αναπηρίας χρησιμεύει ως θεμέλιο για διάφορους κλάδους στην έρευνα. Επίσης, οι ψυχολόγοι ασχολούνται όλο και περισσότερο με ζητήματα που σχετίζονται με διαταραχές της υγείας και τις επιπτώσεις στη μειωμένη κοινωνική συμμετοχή. Λόγω του γηράσκοντος εργατικού δυναμικού, τα ζητήματα σωματικής και ψυχικής υγείας γίνονται πιο έντονα και ως εκ τούτου προσελκύουν αυξανόμενο ενδιαφέρον ιδιαίτερα σε ψυχολόγους εργασίας και οργάνωσης. Οι σωματικές και ψυχικές διαταραχές δεν εμφανίζονται μόνο ως συμπτώματα (δηλ. Σωματική / λειτουργική δυσλειτουργία), αλλά επηρεάζουν τακτικά δραστηριότητες, ικανότητες και συμμετοχή, με αποτέλεσμα την αναπηρία (Loo, 2001).

Πολλοί χώροι εργασίας δεν αποδέχονται σχεδόν καθόλου τη μορφή αποκλίνουσας συμπεριφοράς που σχετίζεται κυρίως με την απόδοση. Επομένως, οι σχετιζόμενες με την ασθένεια διαταραχές συμμετοχής σχετίζονται ειδικά με τον τομέα της εργασίας. Ο τύπος και ο βαθμός αναπηρίας στην εργασία προκύπτουν τόσο από τη σωματική όσο και από τη λειτουργική δυσλειτουργία, αλλά και από το εργασιακό πλαίσιο, που καθορίζει τις εργασιακές απαιτήσεις

και το περιβάλλον εργασίας που αντιμετωπίζει το άτομο με αναπηρία. Για αυτόν τον λόγο, είναι απαραίτητο όχι μόνο να ληφθούν υπόψη οι συγκεκριμένες δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και τις ικανότητες ενός ατόμου με σωματική ή ψυχική διαταραχή, αλλά και να ληφθούν υπόψη οι παράγοντες αναπηρίας στο περιβάλλον του ατόμου κατά τον ορισμό της αναπηρίας (Sabat et al, 2014).

Υπάρχουν πολλά μέσα για την αξιολόγηση και τη λειτουργία δραστηριοτήτων / ικανοτήτων και συμμετοχής (απομειώσεις) σε διαφορετικά επίπεδα. Η περιγραφή και η μέτρηση της ικανότητας εργασίας (dis) με μεγαλύτερη λεπτομέρεια είναι ένα σημαντικό νέο θέμα στην εργασιακή και οργανωτική ψυχολογική έρευνα. Οι Lederer, Loisel, Rivard και Champagne (2014) παρέχουν μια επισκόπηση αρκετών ορισμών της ικανότητας εργασίας και οι MacDonald-Wilson, Rogers και Anthony (2001) αναφέρονται στις μεθόδους αξιολόγησης της εργασιακής λειτουργίας των ατόμων με ψυχιατρικές δυσλειτουργίες. Μέχρι τώρα, τα ελλείμματα της εργασιακής ικανότητας μετριοούνται συνήθως ως παγκόσμια ικανότητα εργασίας, όπως γίνεται με τον Δείκτη Εργατικής Ικανότητας (Schur et al, 2009).

Μια διεθνώς επικυρωμένη βαθμολογία σύντομων παρατηρητών που επιτρέπει την αξιολόγηση της σχετικής με την εργασία ψυχολογικής ικανότητας και της συμμετοχής σε δεκατρείς διαστάσεις ψυχολογικής ικανότητας είναι το Mini-ICF-APP. Το εργαλείο προτείνεται να χρησιμοποιηθεί ως πρότυπο εργαλείο για την αντικειμενική αξιολόγηση της ικανότητας εργασίας στην ιατρική αποκατάσταση στη Γερμανία και για κοινωνικο-ιατρικές κρίσεις στην Ελβετία. Η βαθμολογία καλύπτει τις σχετικές με την εργασία διαστάσεις των κοινωνικών δραστηριοτήτων (επαφή με άλλους, επιθετικότητα, ικανότητα ομάδας, δυαδικές αλληλεπιδράσεις), τη λήψη αποφάσεων και την κρίση, την αντοχή, την εφαρμογή εμπειρογνωμοσύνης, την ευελιξία, την τήρηση των κανονισμών, το σχεδιασμό και τη δομή των εργασιών, την προληπτικότητα, την φροντίδα του εαυτού και την κινητικότητα. Για κάθε διάσταση, ο βαθμός εξασθένησης της συμμετοχής που σχετίζεται με την αναπηρία μπορεί να περιγραφεί ανάλογα με τις απαιτήσεις μεμονωμένου ρόλου στην επαγγελματική ζωή του ατόμου. Για παράδειγμα, ένας υπάλληλος με κοινωνική φοβική διαταραχή άγχους μπορεί να μην μπορεί να εργαστεί όταν οι εργασίες απαιτούν την ύπαρξη επαφής με άλλους, όπως πρέπει να κάνει ένας πωλητής. Με την ίδια κοινωνική φοβική συμπτωματολογία, ο υπάλληλος μπορεί

να είναι σε θέση να εργαστεί και ακόμη να επιτύχει καλά αποτελέσματα σε ένα γραφείο εργασίας χωρίς την ανάγκη να ξεκινήσει επαφή με τους πελάτες (Stone & Colella, 1996).

Η βαθμολογία Mini-ICF-APP προσφέρει έναν τρόπο σκέψης σχετικά με την αναπηρία, σε εξάρτηση από το πλαίσιο. Οι διαστάσεις βαθμολογίας δεν είναι μόνο χρήσιμες για την περιγραφή του τύπου και της σοβαρότητας της εξασθένησης, αλλά και για το σχεδιασμό παρεμβάσεων (π.χ. εκπαίδευση κοινωνικών ικανοτήτων) ή προσαρμογές στο χώρο εργασίας (π.χ., όσον αφορά τις μειωμένες απαιτήσεις για επαφές με τρίτα άτομα) (Santuzzi et al, 2014).

Εκτός από νέα μέσα για την εκτίμηση της αναπηρίας, έχουν αναπτυχθεί επίσης νέες προσεγγίσεις για την προώθηση της πραγματικής ένταξης στην εργασία. Τα τελευταία δύο χρόνια, πολλές υπηρεσίες και προγράμματα επαγγελματικής και αποκατάστασης έχουν εφαρμοστεί σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Αυτές οι υπηρεσίες υποστηρίζουν άτομα με ιδιαίτερα ψυχικές διαταραχές στην ανάκαμψη και διατήρηση σημαντικών κοινωνικών ρόλων, συμπεριλαμβανομένου του ρόλου του εργαζομένου. Οι παραδοσιακές υπηρεσίες ακολουθούν την εξής προσέγγιση: αρχικά, τα άτομα διδάσκονται πως να ζουν με τα συμπτώματά τους αλλά και με πιο τρόπο να ξεπεράσουν την αναπηρία τους. Μόνο τότε θα τοποθετηθούν σε επαγγελματικές και ανεξάρτητες συνθήκες διαβίωσης που θα εφαρμόζουν τις πρόσφατα αποκτηθείσες δεξιότητές τους. Τα προστατευμένα εργαστήρια, τα κλαμπ και τα μεταβατικά προγράμματα είναι παραδείγματα επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή παραδοσιακών μοντέλων ψυχιατρικής αποκατάστασης που ακολουθούν αυτήν τη φιλοσοφία. Τα στοιχεία υποστηρίζουν σήμερα την αντίθετη προσέγγιση, η οποία στοχεύει στην τοποθέτηση ατόμων σε πραγματική κατάσταση εργασίας πριν τους προσφέρει συγκεκριμένη εκπαίδευση (Loo, 2001).

Αυτό ενισχύει τα άτομα με αναπηρίες για να επιτύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους. Η εκπαίδευση προσφέρεται επιτόπου, με συνεχή υποστήριξη που παρέχεται ανάλογα με τις ανάγκες του και η εργασία επιλέγεται σύμφωνα με τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα του ατόμου. Στο πλαίσιο αυτής της προσέγγισης, τα υποστηριζόμενα προγράμματα απασχόλησης και IPS αναγνωρίζονται ως πρακτική βάση αποδεικτικών στοιχείων. Επίσης, οι κοινωνικές εταιρείες υπόσχονται υπηρεσίες για να βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρία να βρουν και να διατηρήσουν εργασία (Vornholt et al, 2013).

1.2 Απλή επίδραση έκθεσης

Με τα χρόνια, η αντίληψη για τα άτομα με αναπηρίες έχει αλλάξει με την αυξανόμενη κανονικότητα. Στη σημερινή σύγχρονη κουλτούρα, τα άτομα με αναπηρία φαινομενικά θεωρούνται ότι έχουν περισσότερα να προσφέρουν στο ευρύ κοινό παρά να συλλέγουν χρήματα από την κυβέρνηση ή να εργάζονται σε επαγγέλματα που στερούνται ευθύνης και προόδου (WHO, 2011).

Μια εξήγηση για τις αλλαγές στην αποδοχή των ατόμων με αναπηρίες που έχουν συμβεί με την πάροδο των ετών βρίσκεται στη θεωρία της επίδρασης απλής έκθεσης. Αυτή η θεωρία υποδηλώνει ότι τα ερεθίσματα που είναι πιο οικεία, συνήθως προτιμώνται από τα νέα ερεθίσματα. Ο Zajonc (1968), ήταν ο μεγαλύτερος πρωτοπόρος της έρευνας που ασχολήθηκε με την απλή έκθεση. Ο Zajonc (1968), πραγματοποίησε μια μελέτη στην οποία έδωσε οδηγίες στους συμμετέχοντες να βαθμολογήσουν 154 ζεύγη αγγλικών λέξεων. Οι συμμετέχοντες έπρεπε να επιλέξουν μεταξύ των λέξεων και να επιλέξουν αυτή που ήταν πιο επιθυμητή. Στη συνέχεια, εφάρμοσε τη χρήση μιας κλίμακας συχνότητας λέξεων για να αξιολογήσει πόσες φορές οι λέξεις που χρησιμοποιήθηκαν στη μελέτη εμφανίστηκαν στην αγγλική γλώσσα. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων επέλεξε λέξεις που ήταν πιο διαδεδομένες στην αγγλική γλώσσα. Πώς θα μπορούσε αυτό να εφαρμοστεί στις αλλαγές των ατόμων με αναπηρίες; Με απλά λόγια, όσο περισσότερο εκτίθεται κάποιος σε άτομο με αναπηρία, τόσο πιο πιθανό είναι το άτομο να του αρέσει ή να έχει ευνοϊκή στάση απέναντι σε ένα άτομο με αναπηρία (Stone-Romero et al, 2006).

Σήμερα, τα άτομα με αναπηρία βρίσκονται στο κοινό περισσότερο και εμπλέκονται σε κάθε πτυχή της κοινωνίας. Ακόμα και το εργατικό δυναμικό, το οποίο ήταν συχνά περιορισμένη περιοχή για άτομα με αναπηρία, διεισδύει όλο και περισσότερο προς τα άτομα με αναπηρίες. Γίνεται επομένως εύκολα αντιληπτό, πως το να είναι κάποιος έξω στο εργατικό δυναμικό και να βλέπει άτομα με αναπηρίες, επέτρεψε στο ευρύ κοινό να συνηθίσει τα άτομα με αναπηρία αλλά και να επέλθει μια αλλαγή στις αντιλήψεις και τις στάσεις των ανθρώπων (Nelissen et al, 2016).

1.3 Το φαινόμενο matching

Μια άλλη θεωρία που θα μπορούσε ενδεχομένως να χρησιμοποιηθεί για να εξηγήσει τις αλλαγές στις αντιλήψεις των ατόμων για άτομα με αναπηρίες είναι το φαινόμενο matching. Το φαινόμενο matching, αναφέρεται στο γεγονός ότι οι άνθρωποι συνήθως επιλέγουν κάποιον για να συνάψουν σχέση ή για να παντρευτούν που ταιριάζει περίπου με τα δικά τους χαρακτηριστικά από κάποια άποψη. Για παράδειγμα, ο Τζον είναι ένας μέσος άντρας και λόγω αυτού, τα πιο ελκυστικά θηλυκά τον απορρίπτουν πάντα για ραντεβού. Ωστόσο, μόλις ο Τζον συνειδητοποιήσει ότι η Άλις, η οποία φαίνεται επίσης μέτρια, είναι διαθέσιμη, ο Τζον την πλησιάζει και ζουν ευτυχισμένοι. Το παράδειγμα του Τζον και της Άλις μπορεί να επεκταθεί σε κάτι περισσότερο από τις ρομαντικές σχέσεις (Sabat et al, 2014).

Επιπλέον, αυτή η συγκεκριμένη θεωρία ισχύει για τις στάσεις του ατόμου σε σχέση με τα άτομα με αναπηρίες, καθώς οι άνθρωποι όχι μόνο ταιριάζουν με κάποιον που είναι τόσο ελκυστικός όσο είναι σε καταστάσεις γνωριμιών και γάμου, αλλά και σε φίλιες και εργασιακές σχέσεις. Παρόλο που μια αναπηρία μπορεί να κάνει το άτομο να φαίνεται διαφορετικό από κάποια άποψη, οι περισσότεροι άνθρωποι εξετάζουν άλλα χαρακτηριστικά του ατόμου και λαμβάνουν υπόψη τις στάσεις, τις πεποιθήσεις και τα συναισθήματα του ατόμου, αντί να επικεντρώνονται μόνο στην αναπηρία του (Schur et al, 2009).

1.4 Ομοιότητα

Οι θεωρίες σχετικά με την ομοιότητα θα μπορούσαν επίσης να βοηθήσουν στην εξήγηση των φυσικών και αντιληπτικών αλλαγών σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες. Ο Heider (1967), πρότεινε την ιδέα ότι τα άτομα προτιμούν τη γνωστική ισορροπία από τη γνωστική ανισορροπία. Ένα παράδειγμα της θεωρίας του Heider θα ήταν όταν δύο άνθρωποι συνδέονται μεταξύ τους από παρόμοιες στάσεις, όπως αν για παράδειγμα και οι δύο είναι Ρεπουμπλικάνοι, τότε, κατά πάσα πιθανότητα θα βρίσκονται σε κατάσταση γνωστικής ισορροπίας. Ωστόσο, εάν οι στάσεις τους είναι διαφορετικές, μια γνωστική ανισορροπία θα προκύψει και θα αναιρέσει τη σχέση που θα μπορούσε να έχει σχηματιστεί. Εφαρμόζοντας τη θεωρία ομοιότητας στις φυσιολογικές και αντιληπτικές αλλαγές προς τα άτομα με αναπηρίες, μπορούμε να εξετάσουμε την παραπάνω

κατάσταση κάπως διαφορετικά. Για παράδειγμα, εάν ένα άτομο με αναπηρία, το οποίο επίσης τυχαίνει να είναι ρεπουμπλικάνος, συνομιλεί με έναν δημοκράτη που δεν έχει αναπηρία, η σχέση του θα διαμορφωθεί με βάση παρόμοιες στάσεις και όχι με βάση την αναπηρία του ατόμου (Santuzzi et al, 2014).

1.5 Η επίδραση του Φωτοστέφανου

Το φαινόμενο του φωτοστέφανου είναι η τάση να αξιολογείται ένα άτομο σε πολλά θετικά χαρακτηριστικά λόγω της πεποίθησης ότι το άτομο είναι πολύ αξιόλογο σε ένα σημαντικό χαρακτηριστικό. Παρόμοιο με αυτό είναι το «φαινόμενο του διαβόλου», σύμφωνα με το οποίο ένα άτομο αξιολογεί ένα άλλο ως χαμηλότερο σε πολλά χαρακτηριστικά λόγω της πεποίθησης ότι το άτομο είναι ανεπαρκές σε ένα σημαντικό χαρακτηριστικό. Αυτή η θεωρία είναι σημαντική για την εξήγηση των αντιλήψεων προς τα άτομα με αναπηρία. Εάν το άτομο με αναπηρία αρχικά θεωρείται ως ικανό και ίσως ακόμη και ως επιζών μιας κακής εμπειρίας, τότε είναι πιθανό να θεωρηθεί ότι έχει και άλλες καλές ιδιότητες. Ωστόσο, εάν το άτομο με αναπηρία θεωρείται ως «βάρος» για την κοινωνία, τότε ο παρατηρητής θα αποδώσει και άλλα αρνητικά χαρακτηριστικά προς το άτομο με αναπηρία (Colella & Bruyere, 2011).

1.6 Περίληψη θεωριών

Οι προηγούμενες αντιλήψεις και στάσεις σχετικά με άτομα με αναπηρίες διαιώνιζαν την ιδέα ότι όχι μόνο τα άτομα με αναπηρία ήταν σωματικά ανίκανα, αλλά και διανοητικά ανίκανα. Με την πάροδο του χρόνου, αυτός ο κανόνας άλλαξε. Οι άνθρωποι μπορούν να δημιουργήσουν φιλίες, ακόμη και οικείες εργασιακές σχέσεις με άτομα με αναπηρίες που βασίζονται σε παραδοσιακούς παράγοντες, όπως οι παρόμοιες στάσεις, συναισθήματα και σκέψεις για θέματα από τη θρησκεία έως και την πολιτική (Kulkarni & Lengnick-Hall, 2011).

Κεφάλαιο 2

Άτομα με Αναπηρίες στο Χώρο Εργασίας

2.1 Απασχόληση ατόμων με σοβαρές αναπηρίες σε μεγάλες επιχειρήσεις

Η επιτυχής απασχόληση παίζει κεντρικό ρόλο στην εξάλειψη των κοινωνικών και οικονομικών εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία. Η απασχόληση ανοίγει την πόρτα στην κοινωνική ένταξη, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και σταδιοδρομίας, στη συσσώρευση περιουσιακών στοιχείων και στην ιδιοκτησία κατοικίας, καθώς και στην αυξημένη οικονομική και πολιτική συμμετοχή. Οι ερευνητές πρέπει να κατανοήσουν τη ζήτηση των εργοδοτών για τους εργαζομένους, τα σετ δεξιοτήτων και τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις εργασίας με την πάροδο του χρόνου. Παρομοίως, πρέπει να κατανοήσουμε καλύτερα το ρόλο των εργοδοτικών πολιτικών, πρακτικών και συμπεριφορών στην επιτυχή ή ανεπιτυχή απασχόληση ατόμων με διαφορετικές αναπηρίες. Ταχείες και εκτεταμένες καινοτομίες στην τεχνολογία την τελευταία δεκαετία δημιούργησαν νέες ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρίες διευκολύνοντας την ανεξαρτησία και την ενδυνάμωση τους. Η τεχνολογία, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην προώθηση των πολιτικών δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες, δημιουργώντας και τροποποιώντας εφαρμογές, συσκευές και συστήματα που προσαρμόζουν τα φυσικά περιβάλλοντα, τις υποστηρίξεις στο χώρο εργασίας, τα εκπαιδευτικά καταστήματα και τα συστήματα υπολογιστών και πληροφοριών στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Η τεχνολογία υποστηρίζει το μοντέλο αναπηρίας των πολιτικών δικαιωμάτων, εξαλείφοντας τους προγραμματικούς και περιβαλλοντικούς φραγμούς που απενεργοποιούν τα άτομα με

κινητικότητα, μάθηση και άλλες διαφορές. Η τεχνολογία είναι ζωτικής σημασίας για την επέκταση των ευκαιριών απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρίες, ιδίως σε τομείς που εξαρτώνται από την τεχνολογία, όπως η τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών και οι βιομηχανίες μέσων, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό δεν ήταν προσβάσιμες σε αυτά (Black et al., 2001).

Οι εργοδότες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία έχουν τη δυνατότητα εύρεσης και διατήρησης της εργασίας στην αγορά εργασίας (Barnes and Mercer, 2005; Vornholt et al., 2013). Συχνά, ωστόσο, οι εργοδότες έχουν αντικρουόμενες απόψεις σχετικά με την αναπηρία και για τους ίδιους τους υποψήφιους, ιδίως για υποψηφίους με διανοητική αναπηρία που έχουν χαμηλό ποσοστό απασχόλησης (Luecking, 2004; Shier et al., 2009). Στην πραγματικότητα, το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με διανοητική αναπηρία μπορεί να αποδοθεί εν μέρει στις στάσεις των εργοδοτών (Amir et al., 2009). Για να αναπτυχθούν αποτελεσματικές εκπαιδευτικές στρατηγικές και στρατηγικές μάρκετινγκ, είναι επομένως απαραίτητο να κατανοηθούν καλύτερα οι παράγοντες που οδηγούν τους εργοδότες να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες (Fraser et al., 2011).

Μια αρχική σειρά ενδιαφέρων μελετών επικεντρώθηκε σε προσωπικούς παράγοντες, όπως η ηλικία και το φύλο των εργοδοτών (Burge et al., 2007; Gilbride, 2003; Griffin et al., 1996; Henry et al., 2004; Jones et al., 2008; Lau and Cheung, 1999; Ouellette-Kuntz et al., 2003; Swain et al., 2013; Unger, 2002; Vornholt et al., 2013; Yazbeck et al., 2004), τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων με αναπηρία, όπως εκπαίδευση και τύπος αναπηρίας (Howlin et al., 2005; Ju et al., 2013; Swain et al., 2013) και οργανωτικά χαρακτηριστικά όπως το είδος της εργασίας και το μέγεθος της εταιρείας (Harlan and Robert, 1998; Levy et al., 1991, Luecking, 2004). Τα αποτελέσματα έδειξαν επίσης μια ομάδα συγκεκριμένων χαρακτηριστικών των εργοδοτών που ήταν ανοιχτοί στην πρόσληψη και τη στέγαση ατόμων με αναπηρίες, εκ των οποίων οι τέσσερις μεγάλες κατηγορίες ήταν θέματα πολιτιστικής εργασίας, αντιστοιχία εργασίας, εμπειρία εργοδότη και υποστήριξη εργοδότη.

Επιπροσθέτως, οι έρευνες βασίστηκαν σε πρακτικές πρόσληψης. Οι Dalgin και Bellini (2008), διερεύνησαν τον αντίκτυπο της αποκάλυψης αόρατων αναπηριών (σωματικής και ψυχιατρικής)

κατά τη διάρκεια της συνέντευξης εργασίας. Τα ευρήματα δεν έδειξαν σημαντικές επιπτώσεις όσον αφορά την έκταση της αποκάλυψης και τον τύπο της αναπηρίας (Foster and Fosh, 2010). Όσον αφορά την αξιολόγηση των υποψηφίων, οι μεγάλες εταιρείες επιλέγουν γενικά τους υπαλλήλους τους από έντυπα αιτήσεων εργασίας, βιογραφικά σημειώματα και βιογραφικά τεστ και είναι γενικά καλύτερα εξοπλισμένες για τη διαχείριση της διαδικασίας πρόσληψης. Από την άλλη πλευρά, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, η διαδικασία βασίζεται ουσιαστικά στη διαίσθηση και αποδεικνύεται πιο προβληματική. Αυτές οι μέθοδοι πρόσληψης είναι δυνητικά αρνητικές για άτομα με αναπηρίες και ιδίως για εργαζόμενους με διανοητική αναπηρία. Στην πραγματικότητα, μπορεί να είναι δύσκολο για αυτούς τους ανθρώπους να πραγματοποιήσουν ένα τεστ ικανότητας ή μια συνέντευξη (Davidson, 2011; Frazer et al., 2011; Houtenville and Kalargyrou, 2012; Lodato, 2008).

Επιπλέον, άλλες μελέτες έχουν επικεντρωθεί στη στάση των εργοδοτών χρησιμοποιώντας ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους. Μια σειρά ερωτηματολογίων ήταν ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα που διερεύνησε διάφορες πτυχές αυτών των στάσεων, όπως ανησυχίες των εργοδοτών σχετικά με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες, τις απόψεις των εργοδοτών σχετικά με τη νομοθεσία που διέπει την απασχόληση των εργαζομένων με αναπηρία, τις πεποιθήσεις και τις συναισθηματικές αντιδράσεις των εργοδοτών (Gilbride, 2003 ; Mansour, 2009; Unger, 2002). Εκτός από την ποσοτική έρευνα, πραγματοποιήθηκε επίσης μια σειρά ποιοτικών μελετών χρησιμοποιώντας σε βάθος συνεντεύξεις και ομάδες εστίασης με εργοδότες και διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού (Chan et al., 2010; Davidson, 2011; Gilbride, 2003; Hernandez et al., 2000). Οι εργοδότες, αναφέρουν πολλές ανησυχίες σχετικά με το εργασιακό δυναμικό των εργαζομένων με αναπηρίες που μπορεί να προέρχονται από υπάρχοντες μύθους και παρανοήσεις, παρά από τις άμεσες εμπειρίες τους (Dovidio et al., 2011; Levy et al., 1991). Ορισμένες ανησυχίες των εργοδοτών, αφορούσαν τους εργαζόμενους με διανοητική αναπηρία και την παραγωγικότητά τους, την απόδοση / ποιότητα εργασίας και την έλλειψη απαραίτητων δεξιοτήτων εργασίας (Diska and Rogers, 1996; Gustafsson et al., 2013; Jans et al., 2012; Lysaght et al. , 2012; Mansour, 2009).

Ένα άλλο σύνολο δυσκολιών αφορούσε τους εργοδότες και τον φόβο τους να μην είναι σε θέση να χειριστούν τις ανάγκες του ατόμου με διανοητική αναπηρία, έλλειψη γνώσης ή εμπειρίας

ατόμων με διανοητική αναπηρία, καθώς και έλλειψη γνώσεων σχετικά με νόμους περί διακρίσεων. Έχουν αναφερθεί επίσης κρίσιμα ζητήματα που σχετίζονται με τον οργανισμό, ιδίως όσον αφορά το κόστος, την ασφάλεια και τον αντιληπτό αρνητικό αντίκτυπο στο προσωπικό και τους πελάτες (Davidson, 2011; Domzal et al., 2012; Hand and Tryssenaar, 2006; Houtenville and Kalargyrou, 2012; Lindsay et al., 2014; Morgan and Alexander, 2005; Ross, 2004). Όσον αφορά τον αντίκτυπο της νομοθεσίας, τα αποτελέσματα φαίνεται να είναι αντιφατικά. Ορισμένες μελέτες έχουν υποστηρίξει ότι η νομοθεσία ενθαρρύνει τους εργοδότες να δημιουργήσουν εγκαταστάσεις που είναι προσβάσιμες σε εργαζομένους με αναπηρία (Arni et al., 2013; Lalive et al., 2009; Mudrick, 1997; Skivington, 2013).

Ωστόσο, οι επικριτές της νομοθεσίας είναι πεπεισμένοι ότι δεν μπορεί να αλλάξουν τις αντιδράσεις και τη συμπεριφορά των εργοδοτών, ειδικά όσον αφορά τις πιο ορατές αναπηρίες (Clayton et al., 2012; Nietupski et al., 1996). Τέλος, σχετικά με τις αντιδράσεις και τις απόψεις των εργοδοτών, αρκετές μελέτες διαπίστωσαν ότι οι διευθυντές βλέπουν θετικά τα άτομα με αναπηρία, γενικά τα θεωρούν τόσο εύκολα και επικοινωνητικά όσο οι συνεργάτες τους χωρίς αναπηρίες (Hartnett et al., 2011). Όταν οι πιθανοί εργοδότες πιστεύουν ότι η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία παράγει κυρίως θετικά αποτελέσματα, οι στάσεις τους είναι πιο ευνοϊκές και αντίστροφα (Amick et al., 2000; Ju et al., 2013).

Αν και η στάση των εργοδοτών απέναντι σε άτομα με αναπηρία έχει διερευνηθεί εκτενώς, η έρευνα έχει παράγει ασυνεπή ευρήματα. Πρώτον, ορισμένοι παράγοντες που θεωρούνται θετικά χαρακτηριστικά από ορισμένους εργοδότες (όπως η συμμετοχή, η ασφάλεια και η παραγωγικότητα) έχουν αναφερθεί ως ανησυχίες από τους εργοδότες σε άλλες μελέτες. Αυτή η απόκλιση μπορεί να οφείλεται στην ποικιλομορφία των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για τη διεξαγωγή της έρευνας, οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα ότι τα αποτελέσματα δεν ήταν συγκρίσιμα (Gilbride, 2003).

Οι πιθανοί εργοδότες τείνουν γενικά να εκφράζουν θετικές στάσεις απέναντι στα άτομα με αναπηρίες αλλά όταν πιέζονται, πιο συγκεκριμένα για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες (ιδιαίτερα ορισμένες υποομάδες, όπως άτομα με σοβαρά προβλήματα ψυχικής υγείας), συχνά διστάζουν να επιτρέψουν την πρόσληψη (Banks et al 2001, Bruyere et al., 2004; Levy et al., 1992;

McLaughlin et al., 2004; Paetzold et al., 2008; Schur et al., 2014; Zissi et al., 2007). Τέλος, οι μελέτες σχετικά με τη στάση των εργοδοτών απέναντι στην πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρία υποφέρουν από διαφορετικούς ορισμούς συμπεριφοράς και ανεπαρκή ανησυχία με την ίδια την απόφαση πρόσληψης (Chan and Strauser, 2007; Griffin et al., 1996; Rimmerman et al., 2013; Sanchez et al., 2010)

2.2 Απασχολησιμότητα ατόμων με αναπηρία σε μικρές επιχειρήσεις

Μια άλλη μελέτη που διεξήχθη από τους Levy et al. (1995), συνέκρινε τις μικρότερες επιχειρήσεις (λιγότερους από 500 υπαλλήλους) με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (περισσότεροι από 500 εργαζόμενοι) και σκοπός τους ήταν να προσδιοριστεί εάν υπήρχαν διαφορές στη στάση απέναντι στην απασχόληση ατόμων με αναπηρίες μεταξύ αυτών των δύο κατηγοριών επιχειρήσεων. Οι Levy et al. χρησιμοποίησαν τις στάσεις προς την απασχολησιμότητα ατόμων με κλίμακα σοβαρών αναπηριών (ATEPSD). Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι εταιρείες που είχαν λιγότερους από 500 υπαλλήλους είχαν σημαντικά λιγότερο ευνοϊκές στάσεις απέναντι σε άτομα με αναπηρία σε σχέση με τις εταιρείες που είχαν 500 ή περισσότερους υπαλλήλους. Ένα άλλο ενδιαφέρον εύρημα από αυτήν τη μελέτη, ήταν ότι η προηγούμενη επαφή των ατόμων με τα άτομα με αναπηρίες δεν ήταν τόσο σημαντική όσο πιστεύαμε προηγουμένως. Οι Levy et al. (1995), διαπίστωσαν ότι η προηγούμενη επαφή είχε μικρή επίδραση στη στάση απέναντι στα άτομα με αναπηρίες. Ωστόσο, μια προηγούμενη αρνητική επαφή είχε σημαντική επίδραση στις στάσεις απέναντι στα άτομα με αναπηρίες. Εάν ένα άτομο είχε προηγούμενη αρνητική επαφή, ήταν πολύ πιο πιθανό να έχει χαμηλότερη βαθμολογία στο ATEPSD.

Αυτό το εύρημα ήταν σύμφωνο με την έρευνα σχετικά με την απλή επίδραση έκθεσης (Zajonc, 1968). Ενώ έχει αποδειχθεί ότι οι μεγαλύτερες εταιρείες προτιμούν την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες περισσότερο από τις μικρές επιχειρήσεις, δεν είναι σαφές γιατί υπάρχουν αυτές οι διαφορές. Μια πιθανή εξήγηση θα μπορούσε να είναι ότι οι μεγαλύτερες εταιρείες έχουν πρόσβαση σε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα άτομα με αναπηρία και εκπαιδεύουν διεξοδικά τους υπαλλήλους τους χρησιμοποιώντας αυτές τις πληροφορίες. Μια μεγαλύτερη

εταιρεία θα μπορούσε να απορροφήσει τη μειωμένη παραγωγή από αυτά τα άτομα πολύ πιο εύκολα από ότι μια μικρή επιχείρηση όπου κάθε εργαζόμενος κάνει μια μεγάλη διαφορά στα κέρδη της εταιρείας. Επειδή ο στόχος των περισσότερων επιχειρήσεων είναι να παράγουν κέρδη, η πρόσληψη ατόμου με αναπηρία θα μπορούσε δυνητικά να είναι δαπανηρή με δύο τρόπους. Πρώτον, το άτομο με αναπηρία πρέπει να είναι καταρτισμένο και ικανό να εκτελεί τα καθήκοντα της θέσης έτσι ώστε η εταιρεία να μην χάσει χρήματα. Δεύτερον, οι εγκαταστάσεις για άτομα με αναπηρίες δεν πρέπει να κοστίζουν πολύ στην εταιρεία. Για παράδειγμα, μια εταιρεία που στεγάζεται σε ένα διώροφο κτίριο μπορεί να χρειαστεί να ξοδέψει χιλιάδες δολάρια σε ανακαινίσεις για να φιλοξενήσει κάποιον σε αναπηρική καρέκλα.

2.3 Συνθήκες Ευκολίας (Εγκαταστάσεις) στο Χώρο Εργασίας

Τα καταλύματα στο χώρο εργασίας, όπως ευέλικτα προγράμματα εργασίας ή τροποποιημένα καθήκοντα εργασίας, έχουν τη δυνατότητα να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ικανότητα πολλών ατόμων με αναπηρία να συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό. Για παράδειγμα, ο νόμος για τους Αμερικανούς με Αναπηρίες (ADA) υποχρεώνει τους εργοδότες να παρέχουν εύλογες εγκαταστάσεις σε άτομα με αναπηρίες, αλλά μόνο λίγο περισσότερο από το ένα τέταρτο των νεοαφιχθέντων εργαζομένων αναφέρουν ότι λαμβάνουν υποδομές από εργοδότη που θα τους βοηθούσε να παραμείνουν στην εργασία μετά την έναρξη της (Hill et al. 2016).

Τα άτομα με αναπηρία δεν αντιμετωπίζουν μόνο διακρίσεις πριν από την πρόσληψή τους, αλλά το αντιμετωπίζουν επίσης και μετά την απόκτηση εργασίας. Ο κύριος δρόμος για αυτή τη διάκριση είναι μέσω των εγκαταστάσεων στο χώρο εργασίας. Πολλές φορές, οι εργαζόμενοι με αναπηρία απαιτούν εγκαταστάσεις που κυμαίνονται από την αναδιάρθρωση των ωρών εργασίας έως την απόκτηση προσαρμοστικού εξοπλισμού, όπως μια μηχανή που παράγει έγγραφα σε μπράιγ. Παρά το χαμηλό μέσο κόστος στέγασης για άτομα με αναπηρίες, οι εταιρείες εξακολουθούν να βλέπουν αυτό το κόστος ως λόγο να μην προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες (Gunderson & Hyatt, 1996). Ο Satcher (1992), πρότεινε επίσης ότι οι εργοδότες ανησυχούσαν περισσότερο για το κόστος παροχής εγκαταστάσεων, ιδιαίτερα για εγκαταστάσεις που χρειάζονταν οι αιτούντες της εργασίας.

Αν και το κόστος των εγκαταστάσεων που απαιτούνται από άτομα με αναπηρία, κατά μέσο όρο, είναι ελάχιστο, οι εταιρείες εξακολουθούν να το βλέπουν ως εμπόδιο στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία. Οι οδηγίες για τη στέγαση εργαζομένων με αναπηρία καθορίζονται από την ADA. Ο σκοπός της στέγασης δεν είναι να δοθεί έμφαση στην αναπηρία του εργαζόμενου προς το εργασιακό περιβάλλον. Ο απώτερος στόχος είναι να ισορροπήσει το πεδίο ανταγωνισμού, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι με αναπηρίες να έχουν «ίση ευκαιρία να εκτελούν τις βασικές λειτουργίες της εργασίας» (Satcher & DooleyDickey, 1992).

Οι Roessler και Sumner διαπίστωσαν ότι το κόστος των εγκαταστάσεων ήταν σύμφωνο με άλλα ευρήματα (Satcher, 1992; Gunderson & Hyatt, 1996). Εξήντα δύο τοις εκατό των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι ένα αποδεκτό εύρος για μια διαμονή ήταν 501 \$ έως 5000 \$, αλλά μόνο το δεκαεπτά τοις εκατό της ομάδας δήλωσαν ότι θα πληρώνουν πραγματικά περισσότερα από 500 \$. Παρόλο που οι εργοδότες ήταν πρόθυμοι να παρέχουν εγκαταστάσεις σε εργαζόμενους με αναπηρία, το κόστος εξακολουθούσε να είναι το κύριο μέλημά τους κατά την πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρία. Το εύρημα ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν την τάση να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία από ότι οι μικρότερες επιχειρήσεις, μπορεί να οφείλετε στο γεγονός ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν πρακτικές πρόσληψης για άτομα με αναπηρίες. Οι μικρότερες επιχειρήσεις ενδέχεται να μην έχουν τέτοιες πρακτικές. Ωστόσο, μπορεί να είναι μόνο θέμα χρημάτων. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν συχνά περισσότερους οικονομικούς πόρους από τους οποίους μπορούν να αντλήσουν όταν απασχολούν έναν υπάλληλο με αναπηρία.

Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία σε ηλικία εργασίας είναι ουσιαστικά χαμηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης ατόμων με αναπηρία. Για παράδειγμα, ο Kraus (2015), αναφέρει ότι στους πολίτες ηλικίας 18 έως 64 το 2014, το ποσοστό απασχόλησης είναι 34,4% για άτομα με αναπηρίες έναντι 75,4% για άτομα χωρίς αναπηρίες. Μεταξύ των ατόμων με αναπηρίες, ορισμένες ομάδες έχουν μεγαλύτερη επιτυχία στην αγορά εργασίας από άλλες. Τα εθνικά δεδομένα από την Αμερικανική Κοινωνική Έρευνα 2009-2011 (ACS) και άλλες έρευνες τεκμηριώνουν ότι τα ποσοστά απασχόλησης διαφέρουν ανάλογα με τη φυλή, την εκπαίδευση και τον τύπο αναπηρίας. Τα ποσοστά είναι υψηλότερα για τους λευκούς, για εκείνους με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης και για εκείνους με προβλήματα ακοής (Houtenville et al.

2013). Ορισμένες από τις διαφορές στην απασχόληση μεταξύ των δημογραφικών ομάδων αντικατοπτρίζουν καλά τεκμηριωμένες ανισότητες στον γενικό πληθυσμό, οι οποίες με τη σειρά τους αντανακλούν τις μακροπρόθεσμες τάσεις των κοινωνικών κανόνων, των εκπαιδευτικών και οικονομικών ευκαιριών και των διακρίσεων (Sevak et al. 2015).

Η σχέση μεταξύ υγείας, αναπηρίας και απασχόλησης δεν είναι απλώς συνάρτηση των ατομικών χαρακτηριστικών, αλλά και συνάρτηση των χαρακτηριστικών του χώρου εργασίας και του φυσικού περιβάλλοντος. Συγκεκριμένα, αυξανόμενα στοιχεία δείχνουν ότι οι παράγοντες στο χώρο εργασίας επηρεάζουν τα αποτελέσματα της απασχόλησης για άτομα με αναπηρίες (Kristman et al. 2016). Η έρευνα έχει δείξει ότι οι απαραίτητες εγκαταστάσεις στο χώρο εργασίας σχετίζονται με καλύτερα αποτελέσματα απασχόλησης (Burkhauser et al. 1995; Chow 2012; Cook et al. 2015).

Ωστόσο, οι εγκαταστάσεις δεν είναι συνεπής μεταξύ των ατόμων με αναπηρίες (Allaire et al. 2003; Balser 2007; Burkhauser and Daly 1996; Campolieti 2004) παρά τις εντολές της ADA. Μεταξύ των ατόμων με αναπηρία που πλησιάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης, λίγο περισσότερο από το ένα τέταρτο αναφέρουν ότι είχαν εγκαταστάσεις που τους παρείχαν οι εργοδότες για να τους βοηθήσαν να παραμείνουν στη δουλειά και οι πιο προγνωστικοί παράγοντες για τη λήψη εγκαταστάσεων στο χώρο εργασίας φαίνεται να είναι τέτοια χαρακτηριστικά των εργαζομένων όπως η εκπαίδευση, η φυλή και η διαθεσιμότητα στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας (Hill et al. 2016). Η πρόσφατη εργασία των Clay και Alston (2016), βρίσκει φυλετικές διαφορές στην παραλαβή βοηθητικής τεχνολογίας, η οποία θα μπορούσε να είναι ένας παράγοντας στις διαφορές στην απασχόληση μεταξύ των ατόμων με αναπηρία.

Κεφάλαιο 3

Μεθοδολογία

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας. Αρχικά, παρουσιάζεται το είδος της έρευνας, αλλά και τα ερευνητικά δεδομένα. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται η μέθοδος συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων.

3.1 Είδος Έρευνας

Το είδος έρευνας που χρησιμοποιήθηκε είναι η ποιοτική μέθοδος. Σύμφωνα με τον Ζαφειρόπουλο (2005), *«με τον όρο ποιοτικές μέθοδοι έρευνας εννοούμε ένα σύνολο ερμηνευτικών και διερευνητικών μεθόδων που χρησιμοποιούνται σε διάφορες επιστήμες για να περιγράψουν, να αποκωδικοποιήσουν, να μεταφράσουν και να αποδώσουν κάποιο νόημα σε ένα φαινόμενο»*. Η επιλογή της ποιοτικής μεθόδου έγινε λόγω της αμεσότητας που υπάρχει με τα άτομα που συμμετέχουν στην έρευνα, κατανοώντας μέσα από τον προφορικό λόγο τις αντιδράσεις και τις εκφράσεις τους κατά την διαδικασία συλλογής των δεδομένων έρευνας.

Ένα βασικό χαρακτηριστικό της ποιοτικής έρευνας είναι η ευκαιρία που δίνεται ως προς την ερμηνεία και την εξήγηση των λόγων και των αιτιών της εμφάνισης των συγκεκριμένων συμπεριφορών. Επίσης, προσφέρει στα άτομα την ελεύθερη έκφραση της γνώμη τους (εστιάζει στην εμπειρία των ατόμων) με αποτέλεσμα κατά την ανάλυση να υπάρχει το στοιχείο της υποκειμενικότητας του ερευνητή. Η ποιοτική μέθοδος προσαρμόζεται εύκολα στις ανάγκες της έρευνας εμπλουτίζοντας και εμβαθύνοντας έτσι με περισσότερα στοιχεία τα άτομα που ερευνώνται, με σκοπό την ανακάλυψη μέσα από την διερεύνηση και την επαγωγική σκέψη (Ζαφειρόπουλος, 2005).

Ερευνητικά ερωτήματα

- 1) Τα άτομα με αναπηρίες τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης κατά τις διαδικασίες πρόσληψης;
- 2) Υπάρχει διαφορά μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα;

- 3) Υπάρχουν διαφορές στις υποδομές μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων;
- 4) Χρειάζεται κάτι να αλλάξει μεταξύ εργασίας και ατόμων με αναπηρίες;

3.2 Μέθοδος Συλλογής Δεδομένων

Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος έγινε βάση των γενικών ανησυχιών της ερευνήτριας σχετικά με τα άτομα με αναπηρία. Υπάρχουν πολλοί άνθρωποι τριγύρω μας που είτε γνωρίζουμε είτε όχι, αντιμετωπίζουν ένα πρόβλημα αναπηρίας, κάποιοι επιλέγουν να μιλήσουν γι' αυτό και κάποιοι όχι. Οι αναπηρίες δεν είναι μόνο αυτές που φαίνονται, μπορεί να είναι αφανής, τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις στο κοινωνικό σύνολο είναι αρκετές. Βάση αυτών, κατά την διάρκεια των διάφορων μαθημάτων στο μεταπτυχιακό Διοίκησης Επιχειρήσεων, γεννήθηκε όλο και περισσότερο το ενδιαφέρον να ερευνηθεί η σύνδεση της διοίκησης επιχειρήσεων με το φλέγον ζήτημα των ανθρώπων που συνήθως είναι “αόρατα” προς την κοινωνία. Τα άτομα με αναπηρία που πραγματικά παλεύουν για ένα καλύτερο αύριο, έχουν ίσα δικαιώματα με τα άτομα που στην γενική νόρμα ορίζουμε ως φυσιολογικά; Μπορούμε ως κοινωνία όντως να εξελισσόμαστε και να αποδεχόμαστε άτομα που αντιμετωπίζουν ένα πρόβλημα αναπηρίας; Όντως, σαν γενική ιδέα μπορούμε όλοι να ισχυριστούμε πως θα στηρίζαμε πραγματικά ένα άτομο με αναπηρία, θα του δίναμε ίσες ευκαιρίες στον εργασιακό τομέα και θα το αντιμετωπίζαμε ίσα όπως τα άτομα που δεν έχουν κάποια αναπηρία. Στην πραγματικότητα όμως τι γίνεται κατά την διάρκεια που οι λέξεις πρέπει να μετατραπούν σε πράξεις; Βρισκόμαστε στον 21^ο αιώνα, όντως προχωράμε μπροστά και εξελισσόμαστε ή μένουμε στο γίγνεσθαι και τα λόγια; Τα συγκεκριμένα ερωτήματα θέλει η ερευνήτρια να διερευνήσει, να δει στην αγορά εργασίας εάν υπάρχουν ίσες ευκαιρίες και αντιμετώπιση προς τα άτομα αυτά.

Βάση όσων προ αναφέρθηκαν πιο πάνω, εντοπίστηκαν άτομα που έχουν κάποιο είδος αναπηρίας (εμφανής ή αφανής), από το οικογενειακό περιβάλλον και από μέσω γνωστών για να πραγματοποιηθούν οι συνεντεύξεις. Ο εντοπισμός τους δείγματος δεν μπόρεσε να γίνει με μεγάλη ευκολία, κυρίως για τα άτομα που η αναπηρία τους δεν αναγνωρίζεται εύκολα (αφανής/αόρατη αναπηρία). Μέσα από τον οικογενειακό κύκλο αλλά και από τον κύκλο γνωστών και φίλων, μετά από δυσκολία εντοπίστηκαν δεκατρία άτομα που μπόρεσαν να

συμμετέχουν στην διαδικασία των συνεντεύξεων. Επιπλέον, κάποια άτομα ήταν διστακτικά στο να μιλήσουν ελεύθερα για την αναπηρία τους με την ανησυχία μην αποκαλυφθεί η ταυτότητα τους. Άτομα που για τους δικούς τους προσωπικούς λόγους επέλεξαν να μην γνωρίζει ο κόσμος που συναναστρέφονται εκτός από μερικούς στενούς συγγενείς/φίλους, ήταν περισσότερο διστακτικοί στο να μιλήσουν σε μια συνέντευξη αλλά και να εντοπιστούν για την παρούσα έρευνα. Επίσης, υπήρχε η αμφιβολία από την ερευνήτρια εάν θα εκφραστούν ελεύθερα και εάν θα πουν τα πραγματικά γεγονότα, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί η αξιοπιστία του δείγματος για την παρούσα έρευνα.

3.3 Εργαλεία και δείγμα

Ακολουθήθηκε η διαδικασία της ημιδομημένης συνέντευξης. Επιπλέον, σύμφωνα με Creswell (2016), δημιουργήθηκε ένα πρωτόκολλο συνέντευξης έτσι ώστε να βοηθηθεί η ερευνήτρια κατά την διαδικασία λήψης των συνεντεύξεων να ακολουθεί τη βασική δομή και να τα έχει σαν πρακτικά στη συνέχεια. Το πρωτόκολλο συνέντευξης περιλάμβανε την ώρα συνέντευξης, ημερομηνία, τόπος, άτομο που παίρνει την συνέντευξη, άτομο που δίνει τη συνέντευξη και τις ακόλουθες βασικές ερωτήσεις:

1. Τι αναπηρία έχεις ;
2. Πότε έχεις διαγνωσθεί;
3. Έχεις σπουδάσει κάτι;
4. Εργάζεσαι ; εάν ναι, με τι επάγγελμα ασχολείσαι;
5. Ήταν εύκολη η εύρεση εργασίας;
6. Με ποιο τρόπο έγινε η διαδικασία της πρόσληψης σου;
7. Στον χώρο εργασίας σου γνωρίζουν για την αναπηρία σου; (εάν ναι, νιώθεις ίση μεταχείριση με τους συναδέλφους σου; Εάν όχι, γιατί επέλεξες να μην το αναφέρεις;)
8. Υπάρχουν άλλα άτομα με αναπηρίες στο χώρο εργασίας σου; Εάν ναι, γνωρίζεις τι έχουν;
9. Υπάρχουν οι κατάλληλες υποδομές στο χώρο εργασίας για άτομα με αναπηρίες;

10. Ως ευάλωτη ομάδα κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID-19, πως χειρίστηκαν οι εργοδοτούμενοι ότι πρέπει να μείνετε στο σπίτι; Το γνώριζαν; Ή τι είπατε για να μπορείτε να μην πάτε στη εργασία σας;

Η σειρά των ερωτήσεων δεν ήταν σε όλους η ίδια, σε κάποιους προστέθηκαν και διαμορφώθηκαν και άλλες ερωτήσεις με βάση τη εξέλιξη της συζήτησης.

Διεκπεραιώθηκαν δεκατρείς συνεντεύξεις με άτομα από ποίκιλα πλαίσια όπως ηλικία φύλο εργασιακό περιβάλλον και διαφορετικές αναπηρίες.

Το δείγμα έχει ως εξής:

- 1) Ραφαέλλα, 25 ετών – CMT (Charcot-Marie-Tooth)
- 2) Χρύσα, 30 ετών- Σπάνιο σύνδρομο με όζους σε ζωτικά όργανα
- 3) Θανάσης, 35 ετών-Κατά πλάκα Σκλήρυνση
- 4) Άντρια, 33 ετών-Κατά πλάκα Σκλήρυνση
- 5) Ιωάννα, 52 ετών- Ρευματοειδής Αρθρίτιδα
- 6) Ρένος, 25 ετών-Συναισθηματική Διαταραχή
- 7) Κυριάκος, 30 ετών- Νόσος Crohn
- 8) Πάνος, 30 ετών-Χρόνια Ψυχολογική Διαταραχή
- 9) Γιώργος, 54 ετών-Ρευματοειδής Αρθρίτιδα
- 10) Γιάννης, 58 ετών-Νευραλγία Τρίδυμου
- 11) Μαρία, 28 ετών-Αναπηρία από Τροχαίο
- 12) Αντρέας, 60 ετών-Αναπηρία από Τροχαίο
- 13) Μίλτος, 60 ετών-Μειωμένη Ακοή

Με βάση τον κώδικα δεοντολογίας, τα άτομα που αναγράφονται στην συγκεκριμένη έρευνα μετατράπηκαν τα ονόματά τους σε ψευδώνυμα, εκτός από την Ραφαέλλα, που θέλησε η ίδια να κρατήσει την ταυτότητα της.

3.4 Μέθοδος Ανάλυσης Δεδομένων

Για την ανάλυση δεδομένων ακολουθήθηκε η ποιοτική ανάλυση. Υπάρχουν διάφορα είδη ποιοτικής έρευνας. Στη παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε ως βασικό εργαλείο η μέθοδος της προσωπικής συνέντευξης και αποτελεί ένα από τα βασικότερα εργαλεία της ποιοτικής προσέγγισης. Η συνέντευξη αφορά την αλληλεπίδραση-επικοινωνία μεταξύ προσώπων, που καθοδηγείται από τον ερευνητή ή τον ερωτώντα με σκοπό να αποσπάσει πληροφορίες σχετικά με το αντικείμενο της έρευνας (Cohen et. All, 2011). Τα στοιχεία αυτά διαφοροποιούν μια κανονική συνέντευξη από τη την ερευνητική συνέντευξη. Γενικότερα, οι ερευνητικές συνεντεύξεις θέτουν ως στόχο να συλλέξουν πληροφορίες σχετικά με την άμεση σχέση με τους στόχους της έρευνας. Μπορεί επίσης, να χρησιμοποιηθεί για να τον έλεγχο υποθέσεων ή και για τη διατύπωση νέων. Σε συνδυασμό με άλλες μεθόδους, η συνέντευξη μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την διεξαγωγή μιας έρευνας (Cohen et. All, 2011). Αν και υπάρχουν διάφορα είδη συνέντευξης, στη παρούσα έρευνα επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί η μη δομημένη συνέντευξη λόγω το ότι σύμφωνα με το Kerlinger (1970), οι ερευνητικοί σκοποί διαμορφώνουν τις ερωτήσεις που θα διατυπωθούν, όμως το περιεχόμενο, η σειρά και η διατύπωση τους εξαρτώνται από το άτομο που κάνει την συνέντευξη, με αποτέλεσμα να έχει περισσότερη ευελιξία και ελευθερία στο να προσαρμόζει τις απαντήσεις που παίρνει και να συνεχίζει την συνέντευξη (Kerlinger 1970, στο Cohen et. al, 2000). Επιπλέον, σκοπός της συνέντευξης είναι να ερευνηθεί ένα φαινόμενο έχοντας υπόψη την οπτική του ατόμου βάση της βιωματικής του εμπειρίας, των απόψεων και των αντιλήψεων του, επιτρέποντας την ερμηνεία στην εξερεύνηση των αιτίων-λόγων των στάσεων και των συμπεριφορών του. Έτσι, οι ερωτήσεις δεν έχουν ως σκοπό το να μαζέψουν πληροφορίες σχετικά με το πόσο αλλά με το γιατί (Ζαφειρόπουλος, 2005).

Κεφάλαιο 4

Ανάλυση Αποτελεσμάτων

4.1. Εύκολη ή Δύσκολη Εύρεση Εργασίας;

«Μπορώ να σου πω ότι εν πολλά δύσκολο στις μέρες μας να είσαι γυναικά, με αναπηρία και να προσπαθείς να εύρεις δουλειά σε ένα κλάδο που είναι κορεσμένος ...»

Ραφαέλλα, 25 ετών

Στις μέρες μας μετά την εποχή της οικονομικής κρίσης ένα ακόμη δύσκολο κομμάτι για τους νέους είναι και η μη εύρεση εργασίας. Οι νέοι, τίθενται να μεταβούν σε νέους ρόλους (π.χ. ενηλικίωσης) και να αρχίσουν να εξελίσσονται έτσι ώστε να δημιουργήσουν το μέλλον τους και τις σταθερές αξίες της ζωής τους. Σε κάθε άνθρωπο η εύρεση εργασίας είναι ένα σημαντικό και μεγάλο κεφάλαιο που καθορίζει την καθημερινότητα τόσο σε οικονομικό όσο και σε ψυχικό επίπεδο ικανοποίησης. Τα άτομα με αναπηρία έχουν να αντιμετωπίσουν αφενός την αναπηρία τους, αφετέρου τη δυσκολία εύρεσης εργασίας όπως κάθε άτομο στη κοινωνία.

«Καταλαμβαίνεις πόσο δύσκολο είναι να είσαι σε τροχόκάρθισμα, εσύ να το αποδέχεσαι αλλά να 'τρώεις πόρτα' που δουλειές; Επειδή είσαι και γυναικά και με αναπηρία και μάμα;»

Μαρία, 28 ετών

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν καθημερινά διαφορετικούς προβληματισμούς σχετικά με τον εργασιακό τομέα διότι βάση με την Morris (1992,1995), μια γυναίκα αντιμετωπίζει πολλαπλές ταυτότητες, με αποτέλεσμα να έρχεται αντιμέτωπη με διαφορετικά πλαίσια που τις περισσότερες φορές το εργασιακό περιβάλλον, την μειώνει στις άλλες ταυτότητες της (ότι δεν είναι αντάξια στις εργασιακές απαιτήσεις).

Αντίθετα, υπάρχει και η άλλη όψη που δείχνει ότι ίσως υπάρχει διαφορά μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα.

4.2. Δημόσιος ή Ιδιωτικός Τομέας;

«Λόγω του προβλήματος της υγείας μου εντάχθηκα στον ειδικό κατάλογο με αναπηρίες και μετά που μια σειρά συνεντεύξεων με διάφορες επιτροπές...όταν ήρθε η σειρά μου διορίστηκα... έχει και ακόμα μια συνάδερφο μου που διορίστηκε με την ίδια λίστα και έχει απώλεια όρασης»

Θανάσης, 35 ετών

«Περιμένω την λίστα να διοριστώ...εν έχω πολλές επιλογές για δουλειά και άρχισα να κάμνω διδακτορικό, αρέσκει μου και εν να με βοηθήσει να ανεβώ και στη λίστα...να διοριστώ πιο γρήγορα»

Ραφαέλλα, 25 ετών

Η Κύπρος παρέχει ένα σύστημα με διαφορετικές λίστες για άτομα με αναπηρίες, έτσι ώστε να μπορούν να διοριστούν στον δημόσιο τομέα. Εάν αναλογιστούμε, ότι τα άτομα με αναπηρία ανά ποσοστά, είναι λιγότερα από τα άτομα χωρίς αναπηρία και δίνουν ένα ποσοστό για παράδειγμα 10% σε θέσεις εργασίας, τότε αυτό μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι μπορεί να

ευνοεί τα άτομα με αναπηρία προς την ίση μεταχείριση. Όμως, μπορεί να μας προβληματίσει το γεγονός ότι μέχρι να έρθει η σειρά τους για διορισμό, τι απογίνονται αυτά τα άτομα.

«Σε τούτη τη δουλειά με καλέσαν για συνέντευξη και άρχισα να δουλεύω πριν ανακαλύψω ότι έχω σκλήρυνση...όταν το έμαθα δεν το είπα που την αρχή αλλά πιο μετά και ήταν όλα οκ...ακόμα και φορές που έπρεπε να λείπω ήταν θετικοί, έχει το ίδιο και ακόμα μια συνάδελφος μου»

Άντρια, 33 ετών

«Επηρέασε με αλλά εντάξει εν δική μου η επιχείρηση και εμπορούσαν να τη αναλάβουν τα παιδιά μου για να κάμνω εγώ θεραπείες»

Γιώργος, 54 ετών

Βάση των απαντήσεων που δόθηκαν κατά τις συνεντεύξεις, εντοπίζουμε ότι δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Δίνονται ίσες ευκαιρίες και στους δύο τομείς. Δεν μπορούμε όμως να παραβλέψουμε, ότι ο Κ. Γιώργος είχε δημιουργήσει την δική του επιχείρηση και ήταν αφεντικό του εαυτού του. Τα παιδιά του μπόρεσαν να αναλάβουν την επιχείρηση και να καλύψουν το κενό του. Η Άντρια, αφού εργαζόταν εκεί ανακάλυψε την αναπηρία της, εάν την γνώριζε και το έλεγε στην συνέντευξη της θα της έδιναν τη θέση; Μπορούμε όμως να παραμείνουμε θετικοί διότι δεν άλλαξαν στάση απέναντι της όταν το έμαθαν και δεν βρήκαν αφορμή να την απομακρύνουν από την εταιρεία. Αντιθέτως, την στήριξαν όταν έπρεπε να απουσιάζει και δεν παραβλέπουμε το γεγονός ότι υπάρχει ακόμη μια συνάδελφος της με την ίδια αναπηρία.

4.3 Μικρές ή Μεγάλες Επιχειρήσεις;

«Όπως και να το κάμεις επειδή δουλεύω στο σχολείο, υπάρχουν υποδομές, ίσως πιο σωστές που αλλού...»

Θανάσης, 35 ετών

«Είμαι σε μεγάλη εταιρεία ξέρουν ότι έχω σκλήρυνση και έχω να σου πω ότι εν πολλά καλά έχουν τα πάντα... έχει και άλλους που έχουν διάφορες αναπηρίες...»

Άντρια, 33 ετών

«Δουλεύω σε μεγάλη εταιρεία, έχουν όλες τις απαραίτητες υποδομές για άτομα με αναπηρία»

Κυριάκος, 30 ετών

Κατά τις μεγάλες επιχειρήσεις εντοπίζουμε ότι υπάρχουν οι κατάλληλες υποδομές για άτομα με αναπηρίες. Μπορούμε να προβλέψουμε ότι παρέχουν τις κατάλληλες προδιαγραφές βάση κανονισμών κατά την διαμόρφωση των χώρων τους.

«Είμαι τραπεζικός υπάλληλος έννε λογικό ότι πρέπει να έχουμε σωστές υποδομές και για τους υπάλληλους και για τους πελάτες; Αν και πρόσφατα πήγα σε τράπεζα που είχε σκαλιά για να τραβήσω λεφτά.»

Αντρέας, 60 ετών

Ο Αντρέας, εργάζεται σε τράπεζα που του παρέχει τις κατάλληλες υποδομές για να μπορεί να έχει μια φυσιολογική ζωή και άνεση στο χώρο εργασίας του τόσο εκείνος, όσο και οι πελάτες. Όμως, του έτυχε να θέλει να πάει σε τράπεζα για να τραβήξει χρήματα και να μην μπορεί λόγω του ότι είχε μόνο σκαλιά. Γεννούνται νέα ερωτήματα όπως μήπως ήταν ένα μικρό παράρτημα; Μήπως η κοινωνία της Κύπρου δεν είναι αναπτυγμένη σωστά για να υποστηρίξει τα άτομα με αναπηρία; Παραδείγματος χάριν στην Λεμεσό, μικρό-επιχειρήσεις δεν υποστηρίζουν υποδομές για τα άτομα με αναπηρία.

«Ξέρεις πόσες φορές επήα με το αναπηρικό στο Κάστρο Λεμεσού και σε γνωστές καφετέριες οι τουαλέτες τους ήταν μόνο πάνω και δεν είχαν τίποτε για εμάς και έπρεπε να πάω στον μόλο. Το χειρότερο όμως εν ότι εκεί εδούλευε μια κοπέλα που ξέρω που έχει σκλήρυνση και ξέρω ότι εδυσκολεύετον πολλά!»

Ραφαέλλα, 25 ετών

«Είμαι σε πολλά μικρό γραφείο, εν έχουν τίποτε για τα άτομα με αναπηρία, εν τους το λέω και για τούτο το λόγο»

Χρύσα, 30 ετών

Μήπως ζούμε σε μια Κύπρο μη-αναπτυγμένη σε υποδομές που κανονικά επιβάλλεται να έχουμε τόσο ως κοινωνία του 2020, όσο και σαν χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης; Εντοπίζουμε για ακόμα μια φορά τη θεωρεία να επαληθεύετε μέσω της πράξης, όπως μας ανέφερε και η Χρύσα η οποία εργάζεται σε μικρή επιχείρηση που δεν έχουν τις κατάλληλες υποδομές για άτομα με αναπηρία και ο εργοδότης της δεν γνωρίζει για την αναπηρία της (αόρατη αναπηρία). Σημαντικό είναι το γεγονός ότι δεν γνωρίζει ο εργοδότης της. Εν τέλει μήπως πρέπει να γνωρίζουμε για να πράξουμε; Ένας από τους λόγους που δεν ώθησαν την Χρύσα στο να το πει είναι και αυτός,

δηλαδή το ότι δεν υπάρχουν οι κατάλληλες υποδομές. Ίσως άθελα μας περιθωριοποιούμε τα άτομα με αναπηρία στο να μην μας ομολογήσουν ποτέ το τι βιώνουν, διότι βλέπουν ότι δεν υπάρχουν οι κατάλληλες υποδομές, άρα δεν στηρίζουμε άμεσα τα άτομα με αναπηρίες. Επιπλέον, εάν ένας πελάτης με αναπηρία χρειαστεί τις υπηρεσίες της συγκεκριμένης επιχείρησης, αυτομάτως δεν μπορεί να τις έχει και είτε θα αποταθεί αλλού (άρα μείωση κέρδους της επιχείρησης) ή το άτομο θα αισθανθεί περιθωριοποιημένο λόγω άνισης μεταχείρισης. Τέλος, μήπως σαν κοινωνία προσπαθούμε να αναγνωρίσουμε αλλά και να αποδεχτούμε μόνο το τι φαίνεται; Υπάρχουν πολλοί άνθρωποι με αναπηρίες που δεν εντοπίζονται κατά το οπτικό μας πεδίο και χρειαζόμαστε άμεση ενημέρωση για τα είδη αναπηρίας έτσι ώστε να δράσουμε κατάλληλα όχι μόνο σε αυτό που βλέπουμε αλλά και σε αυτό που ίσως τώρα δεν βλέπουμε και κάποια στιγμή δούμε.

Πιο κάτω θα αναλυθεί αν τα άτομα με αναπηρία χρίζουν ίσης μεταχείρισης στο εργασιακό περιβάλλον.

4.4 Ίση Μεταχείριση στο Εργασιακό Περιβάλλον ή Όχι;

«Έχω ίση μεταχείριση επειδή εν ξέρουν ότι έχω κάτι, άμα μάθουν εν θα έχω και εγώ εν θέλω να νιώσω χωρίς λόγο πελλός ή να χάσω μια δουλειά που μου αρέσκει επειδή κάποιοι εν πίσω που τον κόσμο ακόμα...»

Ρένος, 25 ετών

Όσο αφορά την ίση μεταχείριση, μπορούμε να πούμε ότι τα αποτελέσματα μας είναι αντιφατικά. Ανά το πλείστο, τα άτομα νιώθουν ίση μεταχείριση νοούμενου ότι γνωρίζουν για την αναπηρία οι εργοδότες τους αλλά και επειδή εργαζόντουσαν ήδη εκεί όταν την ανακάλυψαν.

«Ήμουν τόσα χρόνια στην δουλειά όταν έπαθα το πρόβλημα της υγείας μου... για μένα μετά το χειρουργείο και γενικά άμα έχω πόνους εν δύσκολο να δουλεύω όπως παλιά, όμως εκείνοι στη δουλειά μου δεν αλλάξαν στάση απέναντι μου ούτε τους επηρέασε σε κάτι αρνητικό...»

Γιάννης, 58 ετών

«Αν σκεφτείς ότι ξέρουν ελάχιστοι, εν με απέλυσαν...γενικά εν νιώθω να με ξεχωρίζουν που τους άλλους συναδέλφους μου και προσπαθώ να μεν κάμνω λάθη...κρίνω ότι έχω ίση μεταχείριση προς το παρόν, εν ένιωσα το αντίθετο αλλά εν και ξέρουν το όλοι και ελπίζω ότι εν θα το μάθουν»

Πάνος, 30 ετών

Επιπλέον, έχουμε και την Ραφαέλλα, που αντιμετώπισε σε συνέντευξη άιση αντιμετώπιση λόγω της αναπηρίας της, δηλαδή ήταν εμπόδιο ένα άτομο με αναπηρία να διδάξει σε σχολείο. Μας εξομολογεί ότι:

«Όχι εν νιώθω ίση μεταχείριση, ξέρω ότι η δουλειά μου εν πολλά ενδιαφέρον αλλά εν μου δόθηκε ακόμα η ευκαιρία 100% να το αποδείξω...έτυχε μου να πάω σε συνέντευξη και ναν ομάδα και κάποιου που εκείνους όταν το είπα εν τους άρεσε και τελικά εν έπιασα ποτέ την δουλειά...για αυτό το λόγο περιμένω να διοριστώ με την ειδική λίστα»

Υπάρχει επιπλέον, το στερεότυπο της κοινωνίας ότι εάν το άτομο συζητήσει για την αναπηρία του, μπορεί να αλλάξει ο εργοδότης τη αντιμετώπιση του προς αυτόν. Έτσι, παρατηρείτε το φαινόμενο ότι κάποια άτομα για δικούς τους προσωπικούς λόγους δεν το συζητούν με αποτέλεσμα η αναπηρία τους να μένει στο σκοτάδι.

Τελικά ποιος μπορεί να ορίσει τι είναι καλύτερο; Να μιλάς ανοιχτά για την αναπηρία σου ή αν μπορείς να το κρύψεις, να το κάνεις για να κερδίσεις μια ίση μεταχείριση κατά την διεκδίκηση μιας θέσης στη εργασιακή αγορά;

4.5 Το Άβολο Θέμα στην Συνέντευξη που Ονομάστηκε «Αναπηρία»

Ένα βασικό ζήτημα στις συνεντεύξεις για εργασία είναι πως αναφέρεις ότι είσαι άτομο με αναπηρία. Το δείγμα δείχνει να αντανακλά αυτή την άποψη όταν μίλησε για την δική του εμπειρία.

«Άμα είσαι πάνω σε αναπηρικό μπορείς να αποφύγεις να συζητήσεις; Να κρύψεις; Δεν μπορείς να το κρατήσεις κρυφό, εν πράγμα που φαίνεται! Αναγκαστικά είτε είσαι καλά είτε δεν είσαι μπαίνεις στην διαδικασία και να συζητήσεις και να το αναλύσεις και να αποδεχτείς τόσο τα βλέμματα του κόσμου όσο και τις κουβεντούες για το πώς έγινε»

Μαρία, 28 ετών

«Έπρεπε να το ξέρουν, θα έμπαινα χειρουργείο και ήταν και σοβαρό...έλειπα ένα χρονικό διάστημα και άρα θα έπρεπε να το συζητήσω μαζί τους...αλλά να σου πω, τίποτε δεν είναι ντροπή, στον καθένα μας μπορεί να συμβεί ένα πρόβλημα υγείας»

Γιάννης, 58 ετών

«Εν δύσκολο να μεν τους το έλεα είναι μια δουλειά πολλά κουραστική φκαίνω κατεβαίνω κάθε μέρα σκαλιά και μπαίνω στο νοσοκομείο για θεραπεία, θέλοντας και μη έπρεπε να το ξέρουν»

Ιωάννα, 52 ετών

Όπως φαίνεται από το δείγμα, άτομα με αναπηρία που έπρεπε να το αναφέρουν για τον οποιοδήποτε λόγο, το έκαναν χωρίς να το επιθυμούν στο έπακρον αλλά επειδή έπρεπε λόγω δυσκολιών που θα αντιμετώπιζαν στη μετέπειτα πορεία στο εργασιακό τους περιβάλλον. Βάση των ερευνών που μελετήθηκαν και στην βιβλιογραφία, παραδείγματος χάριν Foster and Fosh (2010), οι εργοδότες δεν άλλαξαν στάση όταν ανακάλυψαν την αναπηρία και προσέλαβαν κανονικά τα άτομα. Μια τέτοια περίπτωση είναι και η Μαρία, ο Γιάννης όπως και η Ιωάννα που αν και ήρθαν σε δύσκολη συναισθηματική κατάσταση για να το συζητήσουν, το έκαναν.

Αντιθέτως, όταν υπάρχει αόρατη αναπηρία υπάρχουν άτομα που δεν επιθυμούν να το μοιραστούν με τον εργοδότη τους. Αυτό οφείλεται στο λόγο ότι δεν θέλουν να επηρεαστεί η γνώμη του εργοδότη και να εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας.

«Έννε ανάγκη να το ξέρουν εν πολλά προσωπικό θέμα, θεωρώ ότι πρέπει κάποια πράγματα να διαχωρίζονται»

Χρύσα, 30 ετών

«Άμαν έχεις κάτι που ακούεις συνέχεια «μα εν πελλός και πίνει χάπια;» εν θα πάω εγώ να τους το πω που την στιγμή που είμαι καλός στην δουλειά μου.... Εν θέλω να αλλάξει κάτι»

Ρένος, 25 ετών

Τα άτομα με αναπηρία έχουν μερικές φορές διαφορετικούς ρυθμούς από κάποιους άλλους ανθρώπους ή χρειάζονται ευελιξία στο εργασιακό τους περιβάλλον. Οι εργοδότες του σήμερα

είναι ευέλικτοι και ευρηματικοί στο να ανακαλύψουν νέους οδούς στην δουλειά τους. Αρκετές μελέτες διαπίστωσαν ότι οι διευθυντές βλέπουν θετικά τα άτομα με αναπηρία, γενικά τους θεωρούν τόσο εύκολους και εποικοδομητικούς, όσο και οι συνεργάτες τους χωρίς αναπηρίες (Hartnett et al., 2011).

«Ξέρω ότι ενε κάτι αποδέχτηκα το, ξέρουν το λίγοι που την δουλειά ... τούτο έπρεπε να το ξέρουν επειδή εμπορούσε να κάμω κάποια λάθη στην δουλειά γιατί η αναπηρία μου κάμνει με να βιάζομαι και να μεν μπορώ να συγκεντρωθώ πολλή ώρα»

Πάνος, 30 ετών

Τι γίνεται όμως αν τα άτομα με αναπηρία χάσουν την δουλειά τους λόγω αυτού; Μήπως κάποιοι εργοδότες δεν είναι τόσο ανοιχτοί προς τα άτομα με αναπηρία όσο κάποιοι άλλοι;

4.6 Από - Κλείω «Την Πόρτα» στα Άτομα με Αναπηρία

Οι εργοδότες συχνά επηρεασμένοι από παλαιολιθικά στερεότυπα επηρεάζονται ως προς την εικόνα των εργαζομένων ή με το άκουσμα του κάτι διαφορετικού. Συχνά λόγω αυτού, τα άτομα με αναπηρία βιώνουν πολλαπλές απώλειες όπως συναισθηματικές, κοινωνικές αλλά και εργασιακές. Δεν βιώνουν μόνο την προκατάληψη της κοινωνίας αλλά και την απώλεια της δουλειάς τους, με αποτέλεσμα να τους επηρεάζει σε διαφορετικά πλαίσια.

«Μετά που το ατύχημα έχασα την δουλειά μου χωρίς σοβαρό λόγο...απλά εκλείσαν μου την πόρτα σε μια δύσκολη περίοδο της ζωής μου...μάλλον ενομίζαν ότι αλλάξαν οι ικανότητες μου μετά που το ατύχημα αλλά κάμνουν λάθος γιατί η δουλειά μου εν στο κομπιούτερ και είμαι πιο δημιουργική, οι γραφικές τέχνες εν με τα χέρια που γίνονται , όχι με τα πόδια ...»

Μαρία, 28 ετών

«Έπρεπε να βάλω ακουστικό που τα 24 μου και τώρα είμαι 60, εν το έκαμα γιατί εμπορούσαν να μου πιάσουν την επαγγελματική μου άδεια, οδηγώ φορτηγό...αν και μεταξύ μας απλά έλεα τους ότι εν θα άλλασε κάτι με το ακουστικό...εφρούμουν»

Μίλτος, 60 ετών

Τα πιο πάνω, επιβεβαιώνονται και με τις έρευνες που υποστηρίζουν ότι οι εργοδότες αναφέρουν πολλές ανησυχίες σχετικά με το εργασιακό δυναμικό των εργαζομένων με αναπηρίες που μπορεί να προέρχονται από υπάρχοντες μύθους και παρανοήσεις παρά από τις άμεσες εμπειρίες τους (Dovidio et al., 2011; Levy et al., 1991). Ίσως σαν εξελισσόμενα όντα της κοινωνίας, που απαρτίζονται σε σημαντικές ηγετικές και μη θέσεις εργασίας, να πρέπει να μην ακολουθούμε την δημιουργία της νόρμας. Να εστιάζουμε πριν κρίνουμε και δράσουμε στην απόκτηση της δημιουργίας της προσωπικής μας άποψης για τα άτομα με αναπηρίες βασιζόμενοι στις εμπειρίες μας ή στη δημιουργία εμπειριών, για ολοκληρωμένη και ορθή άποψη.

Ζώντας την πανδημία που άρχισε το 2019 και εξελίχθηκε ανά το παγκόσμιο το 2020 (COVID-19), τα άτομα με αναπηρία ξανά βιώνουν τον επαγγελματικό αποκλεισμό; Πιο κάτω θα αναλυθεί το αντίκτυπο της πανδημίας στα άτομα με αναπηρία.

4.7 Η Πανδημία της Απόκλισης;

Η νέα πανδημία που έπληξε το παγκόσμιο έφερε νέα δεδομένα στις συνθήκες διαβίωσης για όλο τον κόσμο. Η αρχή του αγνώστου για το τι μέλη γενέσθαι αναστάτωσε όλο τον πληθυσμό χωρίς να αφήσει ανεπηρέαστο το εργασιακό τομέα. Η απαγόρευση κυκλοφορίας, οι επιχειρήσεις που πάγωσαν τις εργασίες τους, τα κονδύλια για τα επιδόματα ήταν μερικές από τις αλλαγές που βίωσαν όλοι οι εργαζόμενοι. Στην αρχή της πανδημίας, οι επιδημιολόγοι τόνιζαν την άμεση προστασία των ατόμων που ανήκαν στις ευπαθείς ομάδες καθώς εάν μολύνονταν θα

είχαν περισσότερες επιπτώσεις στην υγεία τους συγκριτικά με τα άτομα που δεν είχαν κάποιο πρόβλημα υγείας. Αυτό, επηρέασε άμεσα την ερευνήτρια να το εντάξει σαν ερώτημα καθώς συσχετίζεται με την αντιμετώπιση των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο. Πιο συγκεκριμένα, ήθελε να μελετήσει την κατανόηση των εργοδοτών σχετικά με την αναπηρία τους, κατά πόσο ήταν δεκτικοί και έθεσαν την προστασία της υγείας των ατόμων με αναπηρίες σε προτεραιότητα έναντι των οικονομικών/εργασιακών τους συμφερόντων. Επιπλέον, καλός έλεγχος θα μπορούσε να γίνει στην ευελιξία των εργοδοτών εάν κατά τον 21^ο αιώνα που η τεχνολογία εξελίσσεται με ραγδαίους ρυθμούς, μπορεί να ενταχθεί στις εργασιακές πρακτικές μιας επιχείρησης (εργασία από το σπίτι).

«Υπήρχε πλήρης κατανόηση, άρχισα άμεσα να δουλεύω από το σπίτι...γενικά όμως η απασχόληση από το σπίτι ίσχυε κυρίως για όλους τους υπαλλήλους»

Κυριάκος, 30 ετών

«Μόλις εμφανίστηκε στη Κύπρο το πρώτο κρούσμα και άρχισε εκείνη όλη η κουβέντα αγχώθηκα...ευτυχώς ήξεραν για την αναπηρία μου και αμέσως εκανονίσαμε τα και πήρα το κομπιούτερ σπίτι και δούλευα όλο το διάστημα που σπίτι...ήταν ανακούφιση για εμένα και εχάρηκα που η εταιρεία που δουλεύω έδειξε αμέσως κατανόηση και με στήριξε»

Άντρια, 33 ετών

Στις απαντήσεις των ερωτηθέντων, εντοπίζουμε ότι άτομα που εργάζονταν σε μεγάλες επιχειρήσεις οι εργοδότες τους ήταν πιο ευέλικτοι στην εργασία από το σπίτι. Στήριξαν τα άτομα και έβαλαν σε προτεραιότητα την προστασία των εργαζομένων τους με συνδυασμό την εργασία από το σπίτι για να μην έχει επιπτώσεις η ροή των εργασιών τους. Εντοπίζεται επιπλέον, ότι άτομα όπως η Χρύσα (που εργάζεται σε μικρό γραφείο), που δεν γνώριζαν στο εργασιακό της

περιβάλλον για την αναπηρία της, εν μέσω πανδημίας αναγκάστηκε να αναφέρει κάτι άλλο για να προστατέψει την υγεία της. Όπως η ίδια επισημάνει:

«Τι να σου πω τώρα, αγχώθηκα πολλά μόλις άρχισε τούτο όλο με το COVID...στη δουλειά μου εν ανάφερα ποτέ ότι έχω κάτι, εν προσωπικό θέμα και εν ήθελα εξαιτίας της πανδημίας να το πω και τελικά είπα τους απλά ότι είμαι ευάλωτη ομάδα και έχω.....είχα και άτομα που την οικογένεια μου που είναι σε ευάλωτες ομάδες και εν εμπορούσα να το διακινδυνέψω και άρχισα να δουλεύω που σπίτι»

Με τα στερεότυπα, ωθούμε τα άτομα με αναπηρίες στον κοινωνικό αποκλεισμό χωρίς να μπορέσουν να διεκδικήσουν το δικαίωμα για την προστασία τους. Τέλος, αν και γνώριζαν στο εργασιακό περιβάλλον για την Ιωάννα η απόφαση τους ήταν να μη την απομακρύνουν από το χώρο εργασίας αλλά να την αφήσουν να εργάζεται μέχρι να βγουν νέα μέτρα (για το κλείσιμο των καταστημάτων). Είναι δύσκολο να περιμένεις την κατάσταση να βγει έστω και λίγο εκτός ελέγχου για να διασφαλίσεις την προστασία των υπαλλήλων σου, κυρίως των ατόμων που ανήκουν στις ευάλωτες ομάδες. Μπορεί κάποιος να κατανοήσει ότι δεν μπορούσε να κλίσει άμεσα, χωρίς διάταγμα η επιχείρηση που εμπίπτει στην κατηγορία ‘κατάστημα’, αλλά η απομάκρυνση των ατόμων με αναπηρίες ήταν άμεση και αναγκαία. Εν τέλει, εν καιρώ πανδημίας ίσως ζούμε ταυτόχρονα και την πανδημία της απόκλισης;

«Ήξεραν ότι είμαι ευπαθής ομάδα και ήταν πανικός μες τη δουλειά με τους πελάτες...οι γιατροί μου είπαν μου ξεκάθαρα ότι δεν πρέπει να κολλήσω με τις θεραπείες που κάμνω και είπα τους το και είπαν μου να συνεχίσω να δουλεύω με προσοχή μέχρι να βγάλουν και άλλα μέτρα και να δουν αν θα κλείσουν τα καταστήματα»

Ιωάννα, 52 ετών

Κεφάλαιο 5

Συμπεράσματα

Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, επιχείρησε να ερευνήσει τα άτομα με αναπηρίες στο χώρο εργασίας. Πιο αναλυτικά, θελήσαμε να δούμε πρώτον, κατά πόσο εύκολη ήταν η εύρεση εργασίας, δεύτερον αν υπάρχουν διαφορές μεταξύ του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα. Τρίτον, εάν υπάρχουν διαφορές στις υποδομές μεταξύ των μικρών ή μεγάλων επιχειρήσεων, τέταρτο εάν τα άτομα με αναπηρία βιώνουν ίση μεταχείριση στο εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, εάν κατά τις συνεντεύξεις πρόσληψης πρέπει ή όχι να συζητάς το θέμα αναπηρία αλλά και πως αντιμετωπίστηκαν τα άτομα αυτά κατά την περίοδο της πανδημίας. Για να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός πραγματοποιήθηκαν δεκατρείς συνεντεύξεις έτσι ώστε να μοιραστούν τις απόψεις και τις εμπειρίες τους στο ζήτημα εργασίας και αναπηρίας.

Με την πραγματοποίηση της έρευνας αυτής, αποκτήσαμε μια πιο ρεαλιστική εικόνα για το συμβαίνει στην εργασιακή αγορά σε σχέση με τα άτομα με αναπηρίες στην Κύπρο κατά τον 21^ο αιώνα.

Η εύρεση εργασίας για κάποιους ήταν εύκολη και για κάποιους άλλους όχι, αλλά οι πλείστοι εν τέλει απασχολούνται στην αγορά εργασίας. Το μεγάλο και δύσκολο κομμάτι για κάθε νέο είναι να βρει την κατάλληλη εργασία που θα εστιάσει και θα αναπτυχθεί στη ζωή του. Τα άτομα με αναπηρίες που διευκρίνισαν την μεγάλη δυσκολία τους προς την εύρεση εργασίας ήταν γυναίκες και ίσως αυτό οφείλεται σύμφωνα με την Morris (1992,1995), ότι μια γυναίκα αντιμετωπίζει πολλαπλές ταυτότητες, με αποτέλεσμα να έρχεται αντιμέτωπη με διαφορετικά πλαίσια που τις περισσότερες φορές το εργασιακό περιβάλλον, την μειώνει στις άλλες ταυτότητες της. Επιπροσθέτως, ένας άλλος βασικός παράγοντας μπορεί να είναι και τα στερεότυπα στη διαμόρφωση των διαφορών μεταξύ των φύλων στην υγεία. Σε κάθε πολιτισμικό πλαίσιο γίνεται μια διαμόρφωση στο τρόπο που τα άτομα πρέπει να συμπεριφέρονται. Ο Bohan (1993), επισημαίνει πως ανάλογα με τη κοινωνία την οποία ζουν οι άνθρωποι, πρέπει να

συμμορφώνονται στις στερεότυπες αντιλήψεις και συμπεριφορές που επικρατούν σε σχέση με την θηλυκότητα και τον ανδρισμό. Στους άντρες από την νεαρή τους ηλικία, τους εξασκείται μια κοινωνική πίεση να υιοθετήσουν αυτές τις κοινωνικές συμπεριφορές. Με αποτέλεσμα να πρέπει να είναι πιο ανεξάρτητοι, δυνατοί - σκληροί, να διατηρούν το σωματικό-ψυχικό τους έλεγχο και να μην δείχνουν αδυναμία, έτσι ώστε να αποδεικνύουν τον ανδρισμό τους (Martin, 1995). Γίνεται επομένως εύκολα αντιληπτό ότι η επίδραση του φύλου μπορεί να επηρεάσει τις συμπεριφορές των ατόμων και προς την αγορά εργασίας.

Όσο αφορά τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, οι απαντήσεις που δόθηκαν κατά τις συνεντεύξεις μας οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ των δύο τομέων και εντοπίστηκαν ίσες ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρίες. Η δημιουργία διαφορετικών λιστών για διορισμό στην Κυβέρνηση για άτομα με αναπηρίες προωθεί την ένταξη τους στον εργασιακό τομέα. Αν σκεφτούμε όμως, ότι ο διορισμός βάση σειράς στην λίστα διορισμού παίρνει κάποιο χρονικό διάστημα-μικρό ή μεγάλο βάση μεγέθους και ανάγκης της κάθε κατηγορίας- θα μπορούσαμε να προβληματιστούμε για το τι γίνεται με την εργασιακή τους εξέλιξη. Επιπλέον όσο αφορά τον ιδιωτικό τομέα, εντοπίσαμε ότι τα άτομα εργάζονται κανονικά σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ο προβληματισμός όμως, όσο αφορά τον ιδιωτικό τομέα είναι ότι το δείγμα μας είτε εργαζόταν εκεί πριν ανακαλύψει την αναπηρία του, είτε δεν το έχει αποκαλύψει τότε λόγω της αόρατης αναπηρίας. Μπορούμε όμως να εστιάσουμε στα άτομα που ανακάλυψαν την αναπηρία τους αφού εργαζόντουσαν ήδη εκεί και κατά την αποκάλυψη προς το εργασιακό τους περιβάλλον δεν υπήρχαν επιπτώσεις.

Σχετικά με τις υποδομές εντοπίζονται καταλληλότερες υποδομές για άτομα με αναπηρίες στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις σε σχέση με τις μικρότερες. Το συμπέρασμα αυτό είναι επιστημονικά αποδεκτό και από ορισμένες μελέτες έχουν υποστηρίξει ότι η νομοθεσία ενθαρρύνει τους εργοδότες να δημιουργήσουν εγκαταστάσεις που είναι προσβάσιμες σε εργαζομένους με αναπηρία (Arni et al., 2013; Lalive et al., 2009; Mudrick, 1997; Skivington, 2013). Τα άτομα που δούλευαν σε μεγαλύτερες εταιρείες ισχυριζόντουσαν ότι υπήρχαν καταλληλότερες υποδομές, ενώ τα άτομα που δούλευαν σε μικρότερες εταιρείες δεν είχαν τις κατάλληλες υποδομές και ήταν ένας από τους λόγους που δεν ανέφεραν στον εργοδότη για την αναπηρία τους. Ευκολά λοιπόν, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι η ανάλυση της βιβλιογραφίας συνάδει με ότι μας

ανάφεραν και τα άτομα στις συνεντεύξεις, δηλαδή ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν την τάση να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία από ότι οι μικρότερες επιχειρήσεις μπορεί να οφείλονται στο γεγονός ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν πρακτικές πρόσληψης για άτομα με αναπηρίες. Οι μικρότερες επιχειρήσεις ενδέχεται να μην έχουν τέτοιες πρακτικές. Ωστόσο, μπορεί να είναι μόνο θέμα χρημάτων. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν συχνά περισσότερους οικονομικούς πόρους από τους οποίους μπορούν να αντλήσουν όταν απασχολούν έναν υπάλληλο με αναπηρία.

Τα αποτελέσματα που εντοπίστηκαν αναφορικά με την ίση μεταχείριση ήταν αντιφατικά λόγω του ότι από την μια πλευρά τα άτομα ομολόγησαν ίση μεταχείριση νοουμένου ότι γνώριζαν για την αναπηρία τους οι εργοδότες ή εργαζόντουσαν ήδη εκεί όταν την ανακάλυψαν. Υπάρχει πληθώρα στερεοτύπων για τα άτομα με αναπηρίες και αυτό ωθεί κάποια άτομα με αναπηρία να επιλέγουν να μην μιλήσουν στο εργασιακό τους περιβάλλον ποτέ για αυτό. Κατά τις συνεντεύξεις, παρατηρήθηκε τα άτομα που είχαν εμφανής αναπηρία να μην μπορούν να αποφύγουν την συζήτηση και να σχολιάζουν την αναπηρία τους. Επιπλέον, άτομα που θα έπρεπε να προβούν σε θεραπείες ή σε χειρουργικές επεμβάσεις αναγκάζονταν να μιλήσουν για να το γνωρίζουν εξ αρχής οι εργοδότες τους (για μελλοντικές απουσίες από το χώρο εργασίας). Εν αντιθέσει, άτομα με αφανής αναπηρία που θα μπορούσαν να το κρύψουν, που δεν είχαν κάποιο λόγο για να το πουν προτίμησαν να μην το συζητήσουν και να μην το αποκαλύψουν κατά την διάρκεια της συνέντευξης ή και αργότερα με την πρόσληψη τους. Επίσης, αντιφατικό είναι και ο εντοπισμός του ατόμου με όχι τόσο εμφανής αναπηρία, που συζήτησε κατά την συνέντευξη για την αναπηρία του και δεν πήρε ποτέ την θέση εργασίας λόγω 'εμποδίων' που θα παρουσίαζε στη ένταξη της ομάδας του εργασιακού περιβάλλοντος (ιδιωτικό σχολείο). Είναι φανερό ότι, οι επικριτές της νομοθεσίας είναι πεπεισμένοι ότι δεν μπορεί να αλλάξουν τις αντιδράσεις και τη συμπεριφορά των εργοδοτών, ειδικά όσον αφορά τις πιο ορατές αναπηρίες (Clayton et al., 2012; Nietupski et al., 1996).

Μπορούμε να πούμε με σιγουριά τι είναι σωστό και τι λάθος στην προκυμμένη περίπτωση; Γιατί πρέπει να αναγκαστούν να το πουν επειδή 'πρέπει' λόγω θεραπειών/επεμβάσεων στο μέλλον; Καλό θα ήταν να προβληματιστούμε και να εστιάσουμε στο λόγο που το λένε, διότι αν σκεφτούμε ότι ένα άτομο για παράδειγμα που είναι παχύσαρκο, κατά την συνέντευξη θα

σχολιάσουν τα κιλά του; Θα πρέπει να τεθεί σαν ζήτημα προς συζήτηση η εμφάνιση του ατόμου; Άρα, γιατί άτομα με αναπηρίες να πρέπει να μπαίνουν στην διαδικασία να αναλύσουν και να σκεφτούν πως θα αναφέρουν οποιοδήποτε ζήτημα σχετικά με την αναπηρία τους;

Όσο αφορά την πανδημία COVID-19, τα άτομα με αναπηρία κλήθηκαν για ακόμη μια φορά να αντιμετωπίσουν το αβέβαιο λόγω του ότι κατατάσσονταν στις ευπαθείς ομάδες. Για ακόμη μια φορά, οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έτειναν να προωθούν την εργασία από το σπίτι. Όμως, υπήρχε και η περίπτωση που δεν γνώριζαν για την αναπηρία κάποιου ατόμου και αναγκάστηκε να ισχυριστεί κάτι άλλο για να μπορεί να προστατέψει την υγεία του. Επιπλέον, εντοπίστηκε η περίπτωση που ενώ γνώριζαν για την αναπηρία, δεν επέτρεψαν να αποχωρήσει για ένα διάστημα από το χώρο εργασίας αναμένοντας κάποιο διάταγμα ή πιο αυστηρά μέτρα προστασίας. Άρα, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι η πανδημία αυτή ήρθε για να μας διδάξει όχι μόνο την υπευθυνότητα που έχουμε σαν πολίτες στο να προφυλάξουμε τον εαυτό και τους γύρω μας, όχι μόνο την αναγκαιότητα της εξέλιξης των εργασιακών πρακτικών αλλά την πανδημία της απόκλισης; Αποκλείουμε τα άτομα με αναπηρία επειδή ίσως έχουν κάποιες διαφορετικές ανάγκες από τα άτομα χωρίς αναπηρία; Εν τέλει, δεν μπορούμε να ορίσουμε το φυσιολογικό και μη φυσιολογικό εάν αναλογιστούμε ότι για να έχουν μια φυσιολογική ζωή πρέπει απλά να διαμορφωθεί λίγο ο τρόπος που μπορούν να την αποκτήσουν και να διεκδικήσουν, σε σχέση με άτομα που δεν έχουν κάποια αναπηρία.

Κεφάλαιο 6

Επίλογος

Η παρούσα διατριβή είχε ως σκοπό να συμβάλλει και να προωθήσει την έρευνα σχετικά με την εργασία και τα άτομα με αναπηρίες στη Κύπρο. Σε καμία περίπτωση τα συμπεράσματα μας δεν μπορούν να γενικευτούν, διότι το δείγμα ήταν σχετικά μικρού μεγέθους, οι ηλικιακές ομάδες διέφεραν αρκετά μεταξύ τους, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων με αναπηρίες εργαζόταν σε ιδιωτικές και μεγάλες επιχειρήσεις.

Η επιλογή του ερευνητικού εργαλείου ήταν η ημιδομημένη συνέντευξη έτσι ώστε να μπορέσει να φωτίσει τις απόψεις και τις εμπειρίες των ατόμων με αναπηρίες. Ωφέλιμο θα ήταν σε μιας μεγαλύτερης κλίμακας έρευνα η συνέντευξη να χρησιμοποιηθεί και με άλλες μεθόδους όπως η μελέτη περίπτωσης ή συνδυασμός ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας μαζί. Αποτέλεσμα αυτού θα είναι να διασταυρωθούν σε μεγαλύτερο βαθμό τα αποτελέσματα βάση των πληροφοριών που θα δοθούν.

Επιπροσθέτως, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να εστιάσουν σε συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες (π.χ. άτομα 18-35), έτσι ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη σαφήνεια των αποτελεσμάτων. Μια σημαντική παράμετρος που θα μπορούσε να μελετηθεί είναι το φύλο, έτσι ώστε να κατανοηθεί πλήρως το πώς αντιλαμβάνονται τα άτομα την αναπηρία τους, εάν το ομολογούν ή όχι στις συνεντεύξεις και εάν έχουν διαφορετική αντιμετώπιση στο χώρο εργασίας τους οι γυναίκες και οι άντρες. Εκ παραλλήλου, θα μπορούσαν μελλοντικές έρευνες να εστιάσουν στο δείγμα τους με ίσα ποσοστά εργαζομένων με αναπηρίες στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα έτσι ώστε να συγκριθούν με μεγαλύτερη αξιοπιστία οι ίσες ευκαιρίες στους δύο αυτούς τομείς. Τέλος, σχετικά με τον ιδιωτικό τομέα καλό θα ήταν το δείγμα να προέρχεται σε ίσα ποσοστά μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων έτσι ώστε να επιτευχθεί αναλυτική σύγκριση των εργασιακών ευκαιριών αλλά και υποδομών στις δύο αυτές κατηγορίες.

Κλείνοντας, εκτός από τα άτομα που είναι εμφανής η αναπηρία τους υπάρχουν και τρεις τύποι ατόμων με αόρατες αναπηρίες. Τα άτομα που επιθυμούν να μιλήσουν ανοιχτά για την αναπηρία τους, τα άτομα που αναγκάζονται να μιλήσουν λόγω θεραπειών-χειρουργείων και αυτοί που επιλέγουν να μην αναφέρουν ποτέ την αναπηρία τους. Δεν μπορούμε να καταλάβουμε αν όντως αποδέχτηκαν τα άτομα την αναπηρία τους, αν παλεύουν να την αποδεχτούν και να είναι εντάξει με αυτό, αλλά αυτό που πρέπει να κατανοήσουμε σαν κράτος της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ζούμε στον 21^ο αιώνα είναι να αφήσουμε στην άκρη τα στερεότυπα και τις διακρίσεις. Αρχικά ο κόσμος πρέπει να αντιληφθεί πως τα άτομα με αναπηρία δεν είναι υποδεέστερα από τα άτομα που δεν έχουν κάποια αναπηρία, απλά χρειάζονται διαφορετικό τρόπο για να διεκδικήσουν μια άνετη ζωή που αυτό πρέπει να το προνοεί το ίδιο το κράτος. Εάν φτιαχτούν οι κατάλληλες υποδομές σε κάθε χώρο εργασιακό, ψυχαγωγικό, δρόμους και πεζοδρόμια αποδεικνύουμε την ισότητα που υπάρχει στα άτομα με αναπηρίες βοηθώντας τους να εξασφαλίσουν μια καλύτερη ποιότητα ζωής. Όλα αυτά, μπορούν να τους βοηθήσουν στο να αποδεχτούν πιο εύκολα την αναπηρία τους μιλώντας ελεύθερα γι' αυτή χωρίς φόβο για επιπτώσεις και ζώντας στην ισότητα. Γίνεται επομένως εύκολα αντιληπτό ότι με την αποδοχή δίνονται οι ευκαιρίες για μια καλύτερη ποιότητα ζωής (πρακτικά και ψυχικά) αποδεικνύοντας με αυτό τον τρόπο πόσες σπουδαίες εργασιακές ικανότητες έχουν και πόσα μπορούν να προσφέρουν σε κάθε εργασιακό τομέα της Κύπρου.

«Εύχομαι μια μέρα να υλοποιηθούν όσα λέουν σε λόγια, να υπάρχουν τα ίσα δικαιώματα επειδή νομίζω τώρα εν μόνο στα χαρτιά...ίσως μια μέρα έχουμε και κάποιο άτομο με αναπηρία ως υπουργό. Τυχαίο που δεν είχαμε μέχρι στιγμής έννε;»

Ραφαέλλα, 25 ετών

«Ελπίζω κάποτε να καταλάβουν και να αποδεχτούν ότι η αναπηρία έννε μόνο το καρτσάκι αλλά και εκείνα που εν φαίνονται...να καταλάβουν πως άμα έχεις μια συναισθηματική διαταραχή εν

είσαι πελλός και πίνεις φάρμακα για να μπορούμε όσοι εν το λέμε να το πούμε ελεύθερα επιτέλους»

Ρένος, 25 ετών

«Δεν ξέρεις κάθε μέρα τι σου ξημερώνει και ξέρω άτομα που έχουν διάφορες αναπηρίες και θέλουν τις κατάλληλες υποδομές, εγώ εν τις έχω ανάγκη ακόμα..σήμερα εν εκείνοι αύριο εν κάποιος άλλος δικός σου και ελπίζω όλοι να το καταλάβουν και να διαμορφώσουν παντού τους χώρους τους και για άτομα με αναπηρίες»

Ιωάννα, 52 ετών

Παράρτημα

Βασικές Ερωτήσεις Συνεντεύξεων

1. Τι αναπηρία έχεις ;
2. Πότε έχεις διαγνωσθεί;
3. Έχεις σπουδάσει κάτι;
4. Εργάζεσαι ; εάν ναι, με τι επάγγελμα ασχολείσαι;
5. Ήταν εύκολη η εύρεση εργασίας;
6. Με ποιο τρόπο έγινε η διαδικασία της πρόσληψης σου;
7. Στον χώρο εργασίας σου γνωρίζουν για την αναπηρία σου; (εάν ναι, νιώθεις ίση μεταχείριση με τους συναδέλφους σου; Εάν όχι, γιατί επέλεξες να μην το αναφέρεις;)
8. Υπάρχουν άλλα άτομα με αναπηρίες στο χώρο εργασίας σου; Εάν ναι, γνωρίζεις τι έχουν;
9. Υπάρχουν οι κατάλληλες υποδομές στο χώρο εργασίας για άτομα με αναπηρίες;
10. Ως ευάλωτη ομάδα κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID-19, πως χειρίστηκαν οι εργοδοτούμενοι ότι πρέπει να μείνετε στο σπίτι; Το γνώριζαν; Ή τι είπατε για να μπορείτε να μην πάτε στη εργασία σας;

Βιβλιογραφία

Amick BC, Habeck RV, Hunt A, et al. (2000) Measuring the Impact of Organizational Behaviors on Work Disability Prevention and Management. *Journal of Occupational Rehabilitation* 10: 21–38.

Amir Z, Strausser D, and Chan F (2009) Employers' and Survivors' Perspective. In: *Feuerstein M (ed) Work and Cancer Survivors*. New York: Springer, pp. 73–89.

Arni P, Lalive R, and Van Ours J (2013) How effective are unemployment benefit sanctions? Looking beyond unemployment exit. *Journal of Applied Econometrics* 28(7): 1153–1178.

Banks B, Charleston S, Grossi T, et al. (2001) Workplace supports, job performance, and integration outcomes for people with psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 24(4): 389–396.

Barnes C and Mercer G (2005) Disability, Work, and Welfare Challenging the Social Exclusion of Disabled People. *Work, Employment & Society* 19(3): 527–545.

Blanck, P., Adya, M., Myhill, W. N., & Samant, D. (2007). Employment of People with Disabilities: Twenty-Five Years Back and Ahead. *Law & Ineq.*, 25, 323.

Bohan, J.S. (1993). Regarding Gender: Essentialism, Constructionism and Feminist Psychology. *Psychology of Women Quarterly* 17:5-21.

Bruyere SM, Erickson WA, and VanLooy S (2004) Comparative Study of Workplace Policy and Practices Contributing to Disability Non-Discrimination. *Rehabilitation Psychology* 49(1): 28–38.

Burge P, Ouellette-Kuntz H, and Lysaght R (2007) Public Views on Employment of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 26: 29–37.

Chan F, Strauser D, Maher P, et al. (2010) Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities: A Survey of Employers in the Midwest Region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation* 20(4): 412–419.

Clayton S, Barr B, Nysten L, et al. (2012) Effectiveness of Return-to-Work Interventions for Disabled People: A Systematic Review of Government Initiatives Focused on Changing the Behavior of Employers. *The European Journal of Public Health* 22(3): 434–439.

Cohen L, Manion L and Morrison K (2011) *Research Methods in Education*. 7th ed. Oxford: Routledge

Creswell J (2016) *Research Design*. 2nd ed. London: Sage Publications, pp. 2-414.

Dalgin RS and Bellini J (2008) Invisible Disability Disclosure in an Employment Interview: Impact on Employers' Hiring Decisions and Views of Employability. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 52: 6.

Davidson J (2011) A Qualitative Study Exploring Employers' Recruitment Behaviour and Decisions: Small and Medium Enterprises, Vol. 754. Sheffield: Department for Work and Pensions.

Diska E and Rogers S (1996) Employer Concerns About Hiring persons with Psychiatric Disability: Results of the Employer Attitudes Questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 40: 31–44.

Domzal C, Houtenville A, and Sharma R (2012) Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities: Technical report. (Prepared under contract to the Office of Disability and Employment Policy, US Department of Labor). McLean, VA: CESSI. 2008.

Dovidio JF, Pagotto L, and Hebl MR (2011) Implicit Attitudes and Discrimination Against People with Physical Disabilities. In: Wiener RL and Willborn SL (eds) *Disability and Aging Discrimination*. New York: Springer, pp. 157–183.

Fade S (2004) Using Interpretative Phenomenological Analysis for Public Health Nutrition and Dietetic Research: A Practical Guide. *Proceedings of the Nutrition Society* 63(04): 647–653.

Foster D and Fosh P (2010) Negotiating Difference: Representing Disabled Employees in the British workplace. *British Journal of Industrial Relations* 48: 3.

Fraser R, Ajzen I, Johnson K, et al. (2011) Understanding Employers' Hiring Intention in Relation to Qualified Workers with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 35(1): 1–11.

Gilbride G (2003) People with Disabilities in the Workplace. *Rehabilitation Counseling: Basics and Beyond*.

Griffin DK, Rosenberg H, Cheyney W, et al. (1996) A Comparison of Self-Esteem and Job Satisfaction of Adults with Mild Mental Retardation in Sheltered Workshops and Supported Employment. *Education and Training of the Mentally Retarded* 31(2): 142–150.

Gustafsson J, Peralta JP, and Danermark B (2013) The employer's Perspective: Employment of People with Disabilities in Wage Subsidized Employments. *Scandinavian Journal of Disability Research* 16: 249–266.

Hand C and Tryssenaar J (2006) Small Business Employers' Views on Hiring Individuals with Mental Illness. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 29(3): 166–173.

Harlan SL and Robert PM (1998) The Social construction of Disability in Organizations Why Employers Resist Reasonable Accommodation. *Work and Occupations* 25(4): 397–435.

Harpur, P. (2012). Embracing the New Disability Rights Paradigm: The Importance of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Disability & Society*, 27(1), 1-14.

Hartnett HP, Stuart H, Thurman H, et al. (2011) Employers' Perceptions of the Benefits of Workplace Accommodations: Reasons to Hire, Retain and Promote People with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 34(1): 17–23.

Henry DB, Duvdevany I, Keys CB, et al. (2004) Attitudes of American and Israeli Staff Toward People with Intellectual Disabilities. *Mental Retardation* 42(1): 26–36.

Hernandez B, Keys C, and Balcazar F (2000) Employer Attitudes Toward Workers with Disabilities and their ADA Employment Rights: A literature Review. *Journal of Rehabilitation* 66(4): 4–16.

Houtenville A and Kalargyrou V (2012) People with Disabilities Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in leisure and Hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly* 53(1): 40–52.

Howlin P, Alcock J, and Burkin C (2005) An 8 year Follow-Up of a Specialist Supported Employment Service for High-Ability Adults With Autism or Asperger Syndrome. *Journal of Intellectual Disabilities Autism* 9(5): 533–549.

Jans LH, Kaye SH, and Jones C (2012) Getting Hired: Successfully Employed People With Disabilities Offer Advice on Disclosure, Interviewing, and Job Search. *Journal of Occupational Rehabilitation* 22(2): 155–165.

Jones J, Ouellette-Kuntz H, Vilela T, et al. (2008) Attitudes of Community Developmental Services Agency Staff Toward Issues of Inclusion for Individuals with Intellectual Disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 5(4): 219–226.

Ju S, Roberts E, and 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.

Lalive R, Wuellrich JP, and Zweimu"ller J (2009) Do Financial Incentives for Firms Promote Employment of Disabled Workers? A Regression Discontinuity Approach. *London: Centre for Economic Policy Research*.

Lau JTF and Cheung CK (1999) Discriminatory Attitudes to People with Intellectual Disability or Mental Health Difficulty. *International Social Work* 42(4): 431–444.

Levy JM, Jessop DJ, Rimmerman A., et al. (1991) Employment of Persons with Severe Disabilities in Large Businesses in the United States. *International Journal of Rehabilitation Research* 14(4): 323–332.

Levy JM, Jessop DJ, Rimmerman A, et al. (1992) Attitudes of Fortune 500 Corporate Executives Toward the Employability of Persons with Severe Disabilities: A National Study. *Mental Retardation* 30(2): 67–75.

Lindsay S, Adams T, Sanford R, et al. (2014) Employers' and Employment Counselors' Perceptions of Desirable Skills for Entry-Level Positions for Adolescents: How Does it Differ for Youth with Disabilities?. *Disability & Society* 29(6): 953–967.

Lodato MA (2008) Going with your Gut: An Investigation of why Managers prefer Intuitive Employee Selection. *Dissertation, Bowling Green State University, USA.*

Luecking R (2004) Essential Tools: In their Own Words: Employer Perspectives on Youth with Disabilities in the Workplace. Minneapolis: University of Minnesota, Institute on Community Integration, National Center on Secondary Education and Transition.

Lysaght R, Fabrigar L, Larmour-Trode S, et al. (2012) Measuring workplace social support for workers with disability. *Journal of Occupational Rehabilitation* 22(3): 376–386.

Mansour M (2009) Employers' Attitudes and Concerns about the Employment of Disabled People. *International Review of Business Research Papers* 5(4): 209–218.

Martin C. L. (1995). Stereotypes about Children with Traditional and Nontraditional Gender Roles. *Sex Roles* 33: 727-751.

McLaughlin ME, Bell MP, and Stringer DY (2004) Stigma and Acceptance of Persons with Disabilities—Understudied Aspects of Workforce Diversity. *Group and Organization Management* 29(3): 302–333.

Morgan RL and Alexander M (2005) The Employer's Perception: Employment of Individuals with Developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 23: 39–49.

Morris, J (1992) Alone Together: Voices of Single Mothers. *London: The Women's Press*

Morris, J (1995) Creating a Space for Absent Voices: Disabled Women's Experience of Receiving Assistance with Daily Living Activities. *Feminist Review* 55: 68-93

Mudrick NR (1997) Employment Discrimination Laws for Disability: Utilization and Outcome. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 549(1): 53–70.

Nietupski J, Harme-Nietupski S, VanderHart NS, et al. (1996) Employer Perceptions of the Benefits and Concerns of Supported Employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities* 31(4): 310–323.

Ouellette-Kuntz H, Burge P, Henry DB, et al. (2003) Attitudes of Senior Psychiatry Residents Toward Persons with Intellectual Disabilities. *Canadian Journal of Psychiatry* 48(8): 538–545.

Paetzold RL, Garcia MF, Colella A, et al. (2008) Perceptions of People with Disabilities: When is Accommodation fair? *Basic and Applied Social Psychology* 30(1): 27–35.

Rimmerman A, Araten-Bergman T, Hernandez B, et al. (2013) Israeli Employers' Hiring Intentions for Recruiting Employees with Disabilities: How do they Compare with us Employers?. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation* 12(3): 176–193.

Ross GF (2004) Ethics, Trust and Expectations Regarding the Treatment of Disabled Staff within a Tourism/ Hospitality Industry Context. *International Journal of Hospitality Management* 23(5): 523–544.

Sanchez D, Wind H, Sluiter JK, et al. (2010) A Qualitative Study of Perpetuating Factors for Long-Term Sick leave and Promoting Factors for Return to Work: Chronic Work Disabled Patients in their Own Words. 42(6): 544–552(9).

Shier M, Graham JR, and Jones ME (2009) Barriers to Employment as Experienced by Disabled People: A Qualitative Analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society* 24(1): 63–75

Skivington K (2013) Incapacity Benefit, Employment Transitions, and Health: Evidence from Longitudinal Data and a Qualitative Study. *Doctoral dissertation, University of Glasgow, UK.*

Smith JA and Osborn M (2003) Interpretative Phenomenological Analysis. In: *Smith JA (ed) Qualitative Psychology. London: Sage*, pp. 51–80.

Smith JA, Flowers P, and Larkin M (2009) Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research. *London: Sage.*

Swain J (Ed.) (2013) *Disabling barriers-enabling environments.* Sage. Unger D (2002) Employers' Attitudes towards People with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities* 17(1): 2–10.

Vornholt K, Uitdewilligen S, and Nijhuis FJ (2013) Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of occupational rehabilitation* 23(4): 463–475.

Yazbeck M, McVilly K, and Parmenter T (2004) Attitudes Toward People with Intellectual Disability (ID): An Australian Perspective. *Journal of Disability Policy Studies* 15(2): 97–111.

Ζαφειρόπουλος Κ (2005) Πώς Γίνεται μια Επιστημονική Εργασία; Επιστημονική Έρευνα και Συγγραφή Εργασιών. *Εκδόσεις Κριτική ΑΕ* 8: 158-181

Zappella Chan F and Strauser D (2007) Demand Side Employment Factors Affecting Job Placement and Job Retention Among People with Disabilities. *Paper presented at the Cancer Survivorship and Work Seminar*. London: Goldsmith College.

Zappella Schur L, Nishii L, Adya M, et al. (2014) Accommodating Employees with and Without Disabilities. *Human Resource Management* 53(4): 593–621.

Zissi A, Rontos C, Papageorgiou D, et al. (2007) Greek employers' Attitudes to Employing People with Disabilities: Effects of the Type of Disability. *Scandinavian Journal of Disability Research* 9(1): 14–25.