

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΜΟΝΤΕΛΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
**ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ:
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**

ΓΟΥΛΑ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ

ΡΟΔΟΣ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2022

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΜΟΝΤΕΛΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΓΟΥΛΑ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ

A.M: 4152019008

«ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ
ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ: ΜΕΛΕΤΗ
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ»

«EMPLOYABILITY, PROFESSIONAL INTEGRATION AND DEVELOPMENT OF
PEOPLE WITH SPECIAL NEEDS. CASE STUDY IN THE BANKING SECTOR»

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ : ΤΣΙΜΠΙΔΑΚΗ ΑΣΗΜΙΝΑ ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ,
ΠΑΝ/ΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΣΟΦΟΣ ΑΛΙΒΙΖΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΠΑΝ/ΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΔΑΡΡΑ ΜΑΡΙΑ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΠΑΝ/ΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΡΟΔΟΣ , ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2022



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΙΓΑΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΜΟΝΤΕΛΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Απασχολησιμότητα, επαγγελματική κατάρτιση και ανάπτυξη ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και αναπηρίες: Μελέτη περίπτωσης στον τραπεζικό κλάδο

Employability, vocational training, and development of people with special educational needs and disabilities: A case study in the banking sector

ΓΟΥΛΑ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ

Επιβλέπουσα: Τσιμπιδάκη Ασημίνα

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή στις 10 Οκτωβρίου 2022

Τσιμπιδάκη Ασημίνα

Δάρρα Μαρία

Σοφός Αλιβίζος

Ρόδος, Οκτώβριος 2022

Δηλώνω υπεύθυνα ότι είμαι συγγραφέας αυτής της πρωτότυπης μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας ότι έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες και ότι αυτή η εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για το συγκεκριμένο Π.Μ.Σ.

Γούλα Αλεξάνδρα

Ευχαριστίες

Στην επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κα Τσιμπιδάκη Ασημίνα για την πολύτιμη συνδρομή και καθοδήγηση της καθ' όλη την διάρκεια της συγγραφής της διπλωματικής μου εργασίας. Στο υπόλοιπο διδακτικό και διοικητικό προσωπικό του μεταπτυχιακού προγράμματος για την προσφορά τους και την συνεργασίας τους. Τέλος, στον σύζυγο μου, Βασίλη, για την πραγματική και αδιαπραγμάτευτη στήριξη του και την συνεχή και εποικοδομητική ανταλλαγή απόψεων και ιδεών. Ελπίζω να συνεχίσει για πάντα!

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Μοντέλα Παρέμβασης στην Ειδική Αγωγή» του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Αιγαίου.

Σκοπός της είναι να επισημάνει και να αναδείξει τη σημερινή κατάσταση σε ότι αφορά την απασχολησιμότητα, την επαγγελματική αποκατάσταση και ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία στον τραπεζικό τομέα. Επιπλέον, επιδιώκει να αναδείξει τις απόψεις των στελεχών του τμήματος διοίκησης ανθρώπινων πόρων τραπεζικών ιδρυμάτων σχετικά με εργασιακά θέματα που αφορούν σε εργαζόμενους με αναπηρία που απασχολούνται στον τραπεζικό οργανισμό που εργάζονται.

Abstract

This thesis was prepared in the context of the postgraduate study program “Intervention Models in Special Education” of the Pedagogical Department of Elementary Education of the Aegean University.

It’s purpose is to show and highlight the current situation regarding the employability, professional rehabilitation and development of people with disability in the banking sector. In addition, it tries to highlight the views of the managers of human resources management department of banking institutions regarding labor issues related to employees with disabilities who are already working in their organization.

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη.....	6
Abstract	7
Κατάλογος πινάκων	8
Κεφάλαιο 1 ^ο : Εισαγωγή.....	9
1.1 Ερευνητικά προβλήματα.....	9
1.2 Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	9
1.3 Ερευνητικά ερωτήματα	10
1.4 Αναγκαιότητα της έρευνας	11
1.5 Οργάνωση της μελέτης	11
Κεφάλαιο 2 ^ο : Θεωρητικό πλαίσιο	12
Κεφάλαιο 3 ^ο : Βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	17
3.1 Απασχολησιμότητα	17
3.2 Επαγγελματική ανάπτυξη.....	23
3.3 Επαγγελματική αποκατάσταση.....	28
Κεφάλαιο 4 ^ο : Μεθοδολογία έρευνας.....	35
4.1 Ερευνητικός σχεδιασμός.....	35
4.2 Ερευνητικά εργαλεία.....	35
4.3 Εγκυρότητα και αξιοπιστία	40
4.3.1 Εγκυρότητα ερωτηματολογίου	40
4.3.2 Αξιοπιστία.....	43
4.3.3 Ανάλυση περιεχομένου.....	49
4.4 Ερευνητική διαδικασία	51
4.5 Δείγμα.....	52
Κεφάλαιο 5 ^ο : Ευρήματα	55
5.1 Αποτελέσματα ανάλυσης ερωτηματολογίου	55
5.2 Αποτελέσματα ανάλυσης ιστοσελίδων τραπεζικών οργανισμών	55
Κεφάλαιο 6 ^ο : Συζήτηση	104
Κεφάλαιο 7 ^ο : Συμπεράσματα και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....	106
7.1 Συμπεράσματα	106
7.2 Περιορισμοί της μελέτης.....	110
7.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	111
Βιβλιογραφία	113
Παραρτήματα.....	121
Παράρτημα Α: Φόρμα καταγραφής πληροφοριών ιστοσελίδων.....	121

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1: Έλεγχος αξιοπιστίας και ποσοστά συμφωνίας ερωτήσεων ερωτηματολογίου ... 44

Πίνακας 2: Κατάλογος χωρών, τραπεζικών οργανισμών και συνδέσμων 52

Πίνακας 3: Κατάλογος συνδέσμων ετήσιων αναφορών έτους 2021..... 55

Κεφάλαιο 1^ο: Εισαγωγή

1.1 Ερευνητικό πρόβλημα

Κατά την μελέτη για την εργασιακή αποκατάσταση, την επαγγελματική εξέλιξη και την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Μοντέλα Παρέμβασης στην Ειδική Αγωγή», εντοπίστηκαν κενά τόσο στην διεθνή όσο και στην εγχώρια βιβλιογραφία ως προς την ανάλυση των συνθηκών εργασίας, των ευκαιριών εργασίας, τις δυνατότητες που έχουν για εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση άτομα με αναπηρία νοητική ή/και σωματική.

Ιδιαίτερα δε μεγάλο κενό εντοπίζεται στον τομέα της επαγγελματικής εξέλιξης, της δυνατότητας εργασίας και των συνθηκών εργασίας των ατόμων με αναπηρία στον τραπεζικό κλάδο. Ο τραπεζικός χώρος είναι ένας αρκετά πολυάριθμος και διαχρονικός εργασιακός χώρος σε όλες τις χώρες. Απασχολεί πολλούς εργαζόμενους και τα αντικείμενα εργασίας είναι πολυάριθμα. Είναι ένας χώρος επομένως που δύναται να απασχολεί μεταξύ άλλων και άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα αναπηρίας.

Παρόλα αυτά, και κατόπιν της έρευνας που έλαβε χώρα για την περάτωση της εν λόγω έρευνας εντοπίστηκε έλλειψη δεδομένων αριθμητικών αλλά και ποιοτικών ως προς τον ακριβή αριθμό εργαζόμενων με αναπηρία, τις συνθήκες εργασίας, τις δυνατότητες εξέλιξης που τους προσφέρονται αλλά και την αντιμετώπιση που έχουν στον εργασιακό χώρο.

1.2 Σκοπός και στόχοι έρευνας

Σκοπός της έρευνας ήταν να εντοπιστούν, να καταγραφούν και να αναλυθούν οι πολιτικές των τραπεζικών ιδρυμάτων που επιλέχθηκαν στην Ε.Ε. σχετικά με την απασχολησιμότητα, την αποκατάσταση και την επαγγελματική ανάπτυξη ατόμων με αναπηρία και να διερευνηθούν οι απόψεις των διοικητικών στελεχών των τμημάτων ανθρωπίνων πόρων ή άλλων διοικητικών τμημάτων των ιδρυμάτων αυτών σχετικά με τα παραπάνω ζητήματα.

Στους επιμέρους στόχους της έρευνας, συνθέτοντας το πλαίσιο διερεύνησης του αντικειμένου, ήταν η διερεύνηση του επιπέδου απασχόλησης ατόμων με αναπηρία στο προσωπικό των ιδρυμάτων καθώς και η μορφή και το είδος της απασχόλησής τους, οι

διευθετήσεις σε υλικό, υποδομές και στρατηγικές που έχουν γίνει για την ενίσχυση της εργασίας των εργαζόμενων με αναπηρία και την ανάπτυξή τους καθώς και η ύπαρξη ή μη οργάνωσης η οποία να μπορεί να αντιμετωπίσει τις εξειδικευμένες ανάγκες των εργαζόμενων αυτών.

1.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Πιο συγκεκριμένα στο πλαίσιο της διενέργειας της έρευνας της εργασίας επιχειρήθηκε να διερευνηθούν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

1. Έχουν αναπτύξει και υιοθετήσει οι τραπεζικοί οργανισμοί κάποια συγκεκριμένη πολιτική για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και, εάν υφίσταται, ποια είναι τα βασικά της στοιχεία αναφορικά με την εναρμόνισή της με τη νομοθεσία;
2. Σε ποιο βαθμό έχει προβλεφθεί και υφίσταται ειδική υποδομή για την υποστήριξη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία και της συμμετοχής τους στα ενδοεπιχειρησιακά εκπαιδευτικά προγράμματα;
3. Θεωρούν τα στελέχη των τραπεζικών οργανισμών ότι μέσω του εκπαιδευτικού συστήματος τα άτομα με αναπηρία αποκτούν τις κατάλληλες γνώσεις/ικανότητες/δεξιότητες ώστε να απασχοληθούν επαγγελματικά στον τραπεζικό τομέα;
4. Έχουν υιοθετήσει οι τραπεζικοί οργανισμοί διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού οι οποίες να εξασφαλίζουν ισότιμη συμμετοχή και έχουν προσδιορίσει θέσεις εργασίας για άτομα με αναπηρία;
5. Ποιος είναι ο βαθμός επαγγελματικής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στα τραπεζικά ιδρύματα, τα αντικείμενα εργασίας και η μορφή απασχόλησής τους;
6. Υπάρχει εξειδικευμένο προσωπικό για τη διαχείριση θεμάτων των ατόμων με αναπηρία στα τραπεζικά ιδρύματα;
7. Ποιες είναι οι παροχές και η υποστήριξη που παρέχονται από τα τραπεζικά ιδρύματα προς τους εργαζόμενους με αναπηρία για την επιτέλεση της εργασίας τους και την προσωπική τους ανάπτυξη;

Τα παραπάνω ερευνητικά ερωτήματα επιχειρήθηκαν να απαντηθούν μέσω της έρευνας που σχεδιάστηκε στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας.

1.4 Αναγκαιότητα της έρευνας

Μέσα από την βιβλιογραφική έρευνα που διεξήχθη προκειμένου να ολοκληρωθεί η παρούσα έρευνα και κατ' επέκταση η εργασία, έγινε απόλυτα αντιληπτό το κενό αυτό που υπάρχει ως προς την ακριβή καταγραφή δεδομένων και αριθμών που περιγράφουν με συνέπεια την εικόνα της απασχολησιμότητας, της επαγγελματικής αποκατάστασης και ανάπτυξης των ατόμων με αναπηρία στον τραπεζικό χώρο.

Αυτό το κενό προσπαθεί να καλύψει εν μέρη η παρούσα εργασία, μέσα από την καταγραφή των συνθηκών εργασίας και των ευκαιριών που υπάρχουν για τα άτομα με αναπηρία στον τραπεζικό χώρο αλλά και την καταγραφή των απόψεων των στελεχών των τμημάτων διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων των τραπεζικών οργανισμών σε ότι αφορά τα στοιχεία του κάθε τραπεζικού οργανισμού που επιλέχθηκε στην εν λόγω έρευνα.

Η έρευνα αυτή καλύπτει ένα μικρό μέρος του κενού αυτού που υπάρχει στο πεδίο αυτό. Έγινε προσπάθεια να καταγραφούν με όσο το δυνατόν πιο ακριβή τρόπο το σύνολο των πληροφοριών που συλλέχθηκαν από την εξέταση των ιστοσελίδων των τραπεζικών ιδρυμάτων έτσι ώστε να απεικονιστεί η τρέχουσα κατάσταση στον τομέα αυτό. Η έλλειψη πληροφόρησης και δεδομένων για το θέμα που πραγματεύεται η έρευνα τονίζει τη βαρύτητα και σοβαρότητα του θέματος και επιβάλλει την έρευνα του.

1.5 Οργάνωση της μελέτης

Η εργασία αυτή αποτελείται από επτά κεφάλαια.

Το πρώτο κεφάλαιο είναι η εισαγωγή. Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει τα ερωτήματα στα οποία καλείται να απαντήσει η έρευνα καθώς επίσης και την σημασία και την ανάγκη για την διεξαγωγή της.

Το δεύτερο κεφάλαιο είναι το θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας. Περιλαμβάνει τους ορισμούς των όρων που εμπεριέχει η εργασία. Έτσι, γίνεται ερμηνεία των τριών όρων: της απασχολησιμότητας, της επαγγελματικής αποκατάστασης και της επαγγελματικής ανάπτυξης. Η ερμηνεία περιλαμβάνει την ιστορική αναδρομή των

όρων αυτών και την εξέλιξη της σημασίας τους διαχρονικά. Αυτή η διάσταση συμβάλει ιδιαίτερα για να γίνει κατανοητή η διαφορετική σημασία που είχαν οι έννοιες αυτές όταν άρχισαν να εμφανίζονται στη νομοθεσία ή στο εργασιακό δίκαιο και πως εξελίχθηκαν μέσα στο χρόνο και προσαρμόστηκαν στις ανάγκες της σύγχρονης οικονομίας.

Στη βιβλιογραφική ανασκόπηση, που αποτελεί το τρίτο κεφάλαιο, γίνεται περιγραφή της παρούσας κατάστασης στην αγορά εργασίας γενικά αλλά και πιο εστιασμένα στο χώρο των τραπεζών, σε ότι αφορά στα άτομα με αναπηρία. Αναλύεται δηλαδή η διάσταση των ατόμων με αναπηρία σε ότι αφορά τους τρεις πυλώνες της έρευνας που είναι η απασχολησιμότητα, η επαγγελματικής αποκατάσταση και η ανάπτυξη.

Στο επόμενο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας. Η έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο της εργασίας αυτής περιλαμβάνει δύο άξονες. Ο πρώτος είναι η έρευνα με ερωτηματολόγιο που στάλθηκε στους διευθυντές των τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινων πόρων των επιλεγθέντων ευρωπαϊκών τραπεζικών ιδρυμάτων ενώ ο δεύτερος αφορά στην ανασκόπηση των ιστοσελίδων και των ετήσιων αναφορών για το έτος 2021 των ίδιων τραπεζικών ιδρυμάτων σε ότι έχει να κάνει με τους εργαζόμενους με αναπηρία.

Το πέμπτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τα ευρήματα της παραπάνω έρευνας. Περιλαμβάνει τα ευρήματα τόσο του ερωτηματολογίου όσο και την ανασκόπησης των ιστοσελίδων.

Στο έκτο κεφάλαιο γίνεται η συζήτηση σχετικά με τους τρεις ερευνητικούς πυλώνες τις εργασίας και τα ευρήματα από την διεξαγωγή της έρευνας και της ανασκόπησης.

Τέλος, στο έβδομο κεφάλαιο αναγράφονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα που περιεγράφηκε συνοπτικό παραπάνω. Επίσης, εκτός από τα συμπεράσματα περιλαμβάνονται και οι προτάσεις για περαιτέρω διερεύνηση που προκύπτουν σε συνέχεια της έρευνας.

Κεφάλαιο 2^ο: Θεωρητικό Πλαίσιο

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούν οι ορισμοί και τα βασικά χαρακτηριστικά των τριών ερευνητικών αξόνων της εργασίας προκειμένου να

καταστούν σαφή και κατανοητά τα ερευνητικά ερωτήματα. Οι βασικοί ερευνητικοί άξονες για τους οποίους γίνεται προσπάθεια αποσαφήνισης τους είναι η απασχολησιμότητα, η επαγγελματική αποκατάσταση και η επαγγελματική ανάπτυξη, εστιάζοντας στην μερίδα εκείνη του πληθυσμού που αποτελείται από άτομα με αναπηρία.

Πιο συγκεκριμένα, έχουν αποτυπωθεί πολλοί ορισμοί για την απασχολησιμότητα. Αρχικά καλό είναι να αναφερθεί ότι δεν θα πρέπει να συγχέεται η απασχολησιμότητα με την απασχόληση (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Άλλωστε, αποτελούν δύο τελείως ξεχωριστούς όρους. Η απασχολησιμότητα λαμβάνει υπόψιν ποιες είναι οι εργασιακές δυνατότητες που νομίζει ότι έχει κάποιο άτομο και ποιοι παράγοντες επηρεάζουν αυτήν την πεποίθηση με όρους προσωπικής οπτικής του θέματος αλλά και της οπτικής της αγοράς εργασίας (Rothwell & Arnold, 2007).

Έτσι, οι Hillage και Polland (1998) αναφέρουν σαν απασχολησιμότητα την ικανότητα των ατόμων να βρίσκουν εργασία, να την κρατούν και να βρίσκουν νέα εργασία εάν χρειαστεί αυτό. Αυτή η πεποίθηση βασίζεται στην αλληλεπίδραση μεταξύ των προσωπικών χαρακτηριστικών των ατόμων, όπως η ικανότητα για διαχείριση της καριέρας τους, οι ικανότητες αναζήτησης εργασίας και η στρατηγική προσέγγιση, και στο πλαίσιο μέσα στο οποίο καλούνται να κινηθούν, όπως τα χαρακτηριστικά της ίδιας της αγοράς εργασίας μέσα στην οποία θα δραστηριοποιηθούν. Αναλυτικότερα, η ικανότητα διαχείρισης της καριέρας τους περιλαμβάνει την αντίληψη των ενδιαφερόντων και των ικανοτήτων. Επίσης, την αντίληψη των ευκαιριών που παρουσιάζονται ή μπορεί να παρουσιαστούν μέσα στην αγορά εργασίας που κινείται το κάθε άτομο και την ικανότητα λήψης αποφάσεων. Εν συνεχεία, η ικανότητα εύρεσης εργασίας περιλαμβάνει εκείνες τις δεξιότητες που απαιτούνται προκειμένου να εισαχθείς στον εργασιακό χώρο που επιθυμείς. Τέλος, το πλαίσιο περιλαμβάνει την γνώση σχετικά με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας σε τοπική κλίμακα αλλά και ευρύτερα. Δηλαδή, την γνώση σχετικά με την διαδικασία επιλογής προσωπικού που ακολουθείται και της πρόσληψης.

Σημαντικός παράγοντας της απασχολησιμότητας αποτέλεσε και η στάση των ίδιων των εργαζόμενων. Ο Van Dam (2004) αναφέρει ότι η στάση των εργαζομένων απέναντι στις παρεμβάσεις – αλλαγές οδηγεί στην μεγαλύτερη ευελιξία του ίδιου του οργανισμού μέσω της διατήρησης της απασχολησιμότητας των εργαζομένων του

οργανισμού. Πολύ συχνά, οι παρεμβάσεις στην απασχολησιμότητα σηματοδοτεί κάποια αλλαγή στην υπάρχουσα εργασιακή κατάσταση του εργαζόμενου. Οι εργαζόμενοι δηλαδή μέσα από αλλαγές και παρεμβάσεις μπορούν να εξακολουθήσουν να είναι κατάλληλοι για πρόσληψη και ανταγωνιστικοί στην τρέχουσα αγορά εργασίας. Οι αλλαγές αυτές περιλαμβάνουν αλλαγές στον περιεχόμενο της εργασίας τους, αλλαγή στο τμήμα που εργάζονται αλλά και να συμμετέχουν σε διάφορα εκπαιδευτικά και αναπτυξιακά προγράμματα. Όλα τα προαναφερθέντα μπορούν να συμβάλλουν στην διατήρηση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων.

Ένας τρίτος ορισμός που έχει διατυπωθεί για την απασχολησιμότητα είναι αυτός των Rothwell και Arnold (2007). Εδώ σαν απασχολησιμότητα αναφέρεται η ικανότητα των ατόμων εκ των προτέρων να εντοπίζουν τις προκλήσεις στην αγορά εργασίας. Ξεχώρισαν τέσσερα συστατικά της απασχολησιμότητας. Το πρώτο είναι η πίστη στον εαυτό μας, δηλαδή τόσο η εμπιστοσύνη στις σπουδές και στην ακαδημαϊκή απόδοση όσο και εμπιστοσύνη στις ικανότητες και τις δυνατότητες κάποιου. Το δεύτερο είναι η πίστη στο πανεπιστήμιο, δηλαδή η αντίληψη σχετικά με το κύρος του πανεπιστημίου που έχει σπουδάσει κάποιος και την φήμη του στον τομέα σπουδών του. Το τρίτο είναι η πίστη στον τομέα σπουδών του, δηλαδή το κύρος και η εμπιστοσύνη για τον τομέα σπουδών του και τις απαιτήσεις που έχει η αγορά εργασίας από άτομα που έχουν σπουδάσει στον συγκεκριμένο τομέα σπουδών. Τέλος, η πίστη για το κύρος της αγοράς εργασίας, δηλαδή οι απόψεις κάποιου για την κατάσταση σε συγκεκριμένη αγορά εργασίας και η αντίληψη των ευκαιριών που προσφέρει η συγκεκριμένη αγορά εργασίας.

Στη συνέχεια ο ορισμός της απασχολησιμότητας επεκτάθηκε και σε εξωτερικούς παράγοντες. Ο ορισμός που διατυπώθηκε από τους Cuyper και De Witte (2011) βασίστηκε τόσο σε εσωτερικούς παράγοντες, στην αντίληψη του ατόμου για την διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας, όσο και σε εξωτερικούς παράγοντες όπως είναι οι γενικότερες οικονομικές συνθήκες. Γίνεται αντιληπτό ότι σταδιακά διευρύνεται το πεδίο που καλύπτει ο ορισμός της απασχολησιμότητας καθώς οι ερευνητές προσπαθούν να καλύψουν όλες τις εκφάνσεις της έννοιας αυτής.

Χρονικά, ακολουθούν οι Van der Klink et al. (2016) οι οποίοι τονίζουν την σημασία των προσωπικών αξιών, της σημασίας της εργασίας και του ευ ζην των ατόμων.

Διαπιστώνει κανείς ότι με την εξέλιξη και την μεγαλύτερη ενασχόληση με την απασχολησιμότητα, η ερμηνεία της πέρασε από διάφορα στάδια. Ξεκίνησε από την διατήρηση της εργασίας μέσω προσωπικών εφοδίων και κατάρτισης των εργαζομένων, σε εξωτερικούς παράγοντες που δεν μπορούν να επηρεάσουν οι εργαζόμενοι και τέλος σε προσωπικές αξίες των ατόμων και στο ευ ζην τους. Πιο συγκεκριμένα, στην σύγχρονη εποχή τα άτομα καλούνται να ενισχύσουν τα προσόντα τους και την κατάρτιση τους έτσι ώστε να αυξήσουν την απασχολησιμότητα τους και επιπλέον μέσα από μια διαδικασία εσωτερικής ανασκόπησης καλούνται να αναστοχαστούν τις προσωπικές τους αξίες έτσι ώστε να επιτύχουν την επαγγελματική ικανοποίηση και την ευημερία τους. Η απασχολησιμότητα πλέον δίνει νόημα και ερμηνεύει διάφορες εκφάνσεις της καριέρας, την εργασία αλλά και την ζωή των ατόμων (Bernaud, 2015; Di Fabio, 2014).

Μετά την προσπάθεια ορισμού της απασχολησιμότητας θα ήταν σκόπιμο η εργασία αυτή να συνεχιστεί με τον ορισμό της επαγγελματικής αποκατάστασης, καθώς αποτελεί το επόμενο βήμα της διαδικασίας

Όλοι έχουμε στο μυαλό μας ακούγοντας τον όρο επαγγελματική αποκατάσταση την κατάσταση εκείνη κατά την οποία βρίσκουμε εργασία και εργαζόμαστε σε κάποιον οργανισμό, μικρό ή μεγάλο, για ένα διάστημα. Είναι όμως μια πιο σύνθετη διαδικασία και με επίδραση σε όλη την ζωή του ατόμου. Πιο συγκεκριμένα, ο Selander (1999) ορίζει την επαγγελματική αποκατάσταση σαν μια διαδικασία η οποία αποτελείται από ιατρικές, ψυχολογικές, κοινωνικές και επαγγελματικές δραστηριότητες μεταξύ ατόμων που έχουν εργαστεί παλαιότερα και επιδιώκουν να αποκαταστήσουν την εργασιακή τους ικανότητα και να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό και πάλι. Μέσα από τον ορισμό αυτό διακρίνει κανείς την πολυπλοκότητα των παραγόντων που υπεισέρχονται και μπλέκονται κατά την διαδικασία της επαγγελματικής αποκατάστασης.

Γίνεται σαφές ότι δεν αποτελεί μόνο μια διαδικασία εξοικονόμησης χρημάτων για βιοποριστικούς λόγους ή για την βελτίωση των συνθηκών ζωής από οικονομικής άποψης. Η επαγγελματική αποκατάσταση διαδραματίζει καίριο ρόλο σε όλα τα παράλληλα πλαίσια στη ζωή ενός ατόμου, όπως είναι η ψυχική υγεία (Blankertz και Robinson, 1996; Crowther, Marshall, Bond και Huxley, 2001). Δεν επηρεάζει μόνο το οικονομικό πλαίσιο, αλλά το ψυχολογικό, το δημιουργικό, το κοινωνικό, το βιολογικό

και γενικότερα όλες τις εκφάνσεις της καθημερινής ζωής και των βιωμάτων των ατόμων.

Έτσι, συνάγεται το συμπέρασμα ότι παράγοντες οι οποίοι επιδρούν στην επαγγελματική αποκατάσταση είναι οι προσωπικοί, οι ιατρικοί, οι ψυχοκοινωνικοί, το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο αλλά και ο εργοδότης και ο χώρος εργασίας (Selander, Marnetoft, Bergroth & Ekholm, 2002). Επίσης, στην επαγγελματική αποκατάσταση συμπεριλαμβάνεται και η επαγγελματική καθοδήγηση, η επανακατάρτιση στην εργασία, η εκπαίδευση, η εργονομία και τα ψυχοκοινωνικά προγράμματα όπως αναφέρουν οι Marnetoft, Selander, Bergroth και Ekholm (2002). Η πολυπλοκότητα της διαδικασίας και η πολυεπιστημονική προσέγγιση που χρειάζεται η ανάλυση της είναι δομικά στοιχεία της.

Η επαγγελματική αποκατάσταση περιλαμβάνει τόσο την πρόσληψη ενός εργαζομένου όσο και την επιστροφή του στην εργασιακή ζωή. Δεν περιορίζεται μόνο στην έναρξη της εργασιακής σταδιοδρομίας αλλά και στην επανεκκίνηση της εάν για τον οποιοδήποτε λόγο έχει αυτή διακοπεί. Επιπλέον, απαρτίζεται από στοιχεία τα οποία επηρεάζουν κάθε πτυχή της ζωής του ατόμου.

Αυτή η άρρηκτη σχέση μεταξύ της εργασιακής ζωής και άλλων των υπόλοιπων πτυχών της ζωής των ατόμων και η συνεχής αλληλεπίδραση τους είναι κάτι που είναι πλέον γενικά παραδεκτό και ενισχύεται και από την επαγγελματική ανάπτυξη. Σε σχέση με την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων οι Wolfe και Kolb (1980) είχαν διατυπώσει ότι η επαγγελματική ανάπτυξη αφορά σε όλη τη ζωή του ατόμου και στο συνεχώς μεταβαλλόμενο πλαίσιο της ζωής του. Θα πρέπει να συνυπολογίζονται όλοι εκείνοι οι παράγοντες που επιδρούν όπως οι περιβαλλοντικές πιέσεις και οι περιορισμοί, οι ευθύνες για τα παιδιά ή τους ηλικιωμένους γονείς, η συνολική δομή των συνθηκών που περιβάλλουν το άτομο καθώς επίσης και η σχέση του με τους σημαντικούς ανθρώπους της ζωής του. Όλοι αυτοί οι παράγοντες και οι συνθήκες εξελίσσονται και αλληλοεπηρεάζονται με συνέπεια να επιδρούν και στο πλαίσιο της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Κάποιοι ορισμοί που έχουν διατυπωθεί είναι πιο εστιασμένοι στον επαγγελματικό τομέα. Έτσι, οι Brown και Brooks (1991) διατύπωσαν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη αφορά στην περιγραφή της διαδικασίας επιλογής, εισόδου, προσαρμογής και εξέλιξης σε ένα επάγγελμα. Επιπλέον, οι Κάντας και Χατζή (1991) συνεχίζουν στο ίδιο μοτίβο

αναφέροντας ότι ο όρος αυτός αφορά τόσο στην εξελικτική διαδρομή του ατόμου για το επάγγελμα που πρόκειται να ακολουθήσει, όσο και στην εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στον εργασιακό τομέα που ήδη δραστηριοποιείται.

Ένας πιο ευρύτερος ορισμός της επαγγελματικής ανάπτυξης αναφέρεται από τον Κασσωτάκη (2002) ο οποίος αναφέρει ότι πρόκειται για μια συνεχιζόμενη και δυναμική πορεία. Πιο συγκεκριμένα την πορεία αυτή την χωρίζει σε τρεις ευδιάκριτες φάσεις. Η πρώτη από αυτές περιλαμβάνει την πορεία από την αρχή της μέχρι την πρώτη εκπαιδευτική – επαγγελματική επιλογή του ατόμου. Η επόμενη φάση τις επόμενες εκπαιδευτικές – επαγγελματικές επιλογές του ατόμου και φτάνει μέχρι την ειδική εκπαίδευση ή προετοιμασία που τυχόν λαμβάνει το άτομο για κάποιο συγκεκριμένο επάγγελμα. Η τελευταία φάση περιλαμβάνει όλα τα στάδια από την επιλογή της πρώτης εργασίας και φτάνει μέχρι τη λήξη της επαγγελματικής του ανάπτυξης.

Ο πιο σύγχρονος και διευρυμένος ορισμός που καλύπτει την επαγγελματική ανάπτυξη είναι αυτός που τοποθετεί σαν επίκεντρο της όλης διαδικασίας όχι την συμμετοχή σε μαθήματα και σεμινάρια αλλά στην σύνδεση της επαγγελματικής ανάπτυξης με την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου. Στο πλαίσιο αυτό κινείται ο ορισμός του ΕΚΕΠ όπου αναφέρει ότι «ο όρος επαγγελματική ανάπτυξη αναφέρεται στην εξελικτική πορεία του ατόμου όσον αφορά στον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας και τις αποφάσεις για το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα που επιθυμεί η επιδιώκει να ακολουθήσει. Διαμορφώνεται δε και καθορίζεται από ένα συνδυασμό παραγόντων που αφορούν στα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες, τις δεξιότητες και το σύστημα αξιών του ατόμου».

Συνοψίζοντας από όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, καταλήγουμε ότι με τον όρο επαγγελματική ανάπτυξη εννοούμε μία σειρά λειτουργιών και δράσεων που έχουν σαν σκοπό την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη των ατόμων που δραστηριοποιούνται σε έναν επαγγελματικό χώρο (Δασκολιά, 2000).

Κεφάλαιο 3^ο: Βιβλιογραφική ανασκόπηση

3.1 Απασχολησιμότητα

Παρατηρείται παγκοσμίως ότι τα άτομα με αναπηρία δεν έχουν εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια τόσο σε κοινωνικό επίπεδο όσο και

σε προσωπικό. Η υγεία τους δεν είναι σε τόσο καλή κατάσταση όσο των ατόμων χωρίς αναπηρία, επιπλέον έχουν χαμηλότερη μόρφωση, χαμηλότερη οικονομική συμμετοχή και επομένως υψηλότερη φτώχεια σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό (WHO, 2011). Η είσοδος τους στην αγορά εργασίας προσφέρει πολλά θετικά στοιχεία όπως ότι μια επιχείρηση που απασχολεί άτομα με αναπηρία αναπτύσσει μια θετική στάση απέναντι στην αναπηρία. Επιπρόσθετα ενισχύει την συμπερίληψη στον εργασιακό χώρο και γενικότερα τόσο τις επιχειρήσεις όσο και το ίδιο το κράτος αναπτύσσουν μία νέα οπτική απέναντι στα άτομα αυτά εκτιμώντας όλα εκείνα τα προσόντα που διαθέτουν.

Η απασχολησιμότητα μέχρι και πριν από μερικές δεκαετίες ήταν μία έννοια ιδιαίτερα ασαφής και ακαθόριστη τόσο στην εγχώρια αγορά εργασίας όσο και στη διεθνή. Δεν υπήρχαν συγκεκριμένα πλαίσια και ορισμοί που να την περιβάλλουν και να την οριοθετούν. Σταδιακά όμως, άρχισε να ξεκαθαρίζει η θολή αυτή εικόνα που υπήρχε καθώς δημιουργήθηκε πλέον ανάγκη στην οικονομία και την αγορά εργασίας για αποσαφήνιση της έννοιας της. Κρίνοντας λοιπόν από την σημασία που τελικά έχει, θα ακολουθήσει μία ανάπτυξη γύρω από τρεις βασικούς άξονες: τι ορίζει η νομοθεσία γύρω από την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία, τι πραγματικά εφαρμόζεται σε σχέση με το θέμα αυτό και οι απόψεις των εργοδοτών και τέλος την πλευρά των ίδιων των ατόμων με αναπηρία, την κατάρτιση τους, τις γνώσεις τους, την διάθεση τους για εργασία και συμμετοχή στην εργασιακή αρένα.

Ο ρόλος της απασχολησιμότητας είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την αγορά εργασίας και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο αποτέλεσε τον έναν από τους τέσσερις πυλώνες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (European Employment Strategy), καθώς αποτέλεσε ένα από τα καθοριστικά θέματα του Extraordinary European Council on Employment (CEC, 1999). Συνεχίζει να διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο και στα επόμενα χρόνια, καθώς βασικό στόχο αποτελεί η προώθηση της στους νέους, στους άνεργους αλλά και σε όλες τις ομάδες που μειονεκτούν στον χώρο εργασίας. Συνεπεία των παραπάνω, αποτελεί βασικό στόχο της αναθεωρημένης Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Εργασία το 2003 (CEC, 2003). Βασικοί στόχοι αυτής αποτελούν η πλήρης εργασία, η ποιότητα και η παραγωγικότητα στην εργασία και τέλος η συμπερίληψη και η ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας.

Και άλλοι υπερεθνικοί οργανισμοί όμως έχουν ασχοληθεί με την απασχολησιμότητα και τον ρόλο της τόσο στην αγορά εργασίας όσο και γενικότερα στην λειτουργία της

κοινωνίας. Έτσι, τα Ηνωμένα Έθνη κατέστησαν την απασχολησιμότητα μία από τις τέσσερις προτεραιότητες τους για δράσεις στα πλαίσια της εθνικής πολιτικής. Περιελάβανε την απασχολησιμότητα των νέων, την επιχειρηματικότητα, ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τόνισε ιδιαίτερα την σημασία της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της πολιτικής για την αγορά εργασίας για την ομαλή μετάβαση των νέων στην εργασιακή αρένα και για την ομαλή πορεία τους σε αυτήν (UN, 2001).

Επιπλέον, ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών συνέταξε την Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (United National Convention on the Rights of Persons with Disabilities), η οποία είναι ανοικτή για υπογραφή από όλα τα Κράτη – Μέλη του οργανισμού, κράτη αλλά και διάφορους οργανισμούς, από 30 Μαρτίου 2007. Με αφορμή την Σύμβαση αυτή των Ηνωμένων Εθνών, γίνεται η μετάβαση σε άλλο επίπεδο σε ότι αφορά στην αντιμετώπιση των ατόμων με αναπηρία. Πλέον, δεν αντιμετωπίζονται σας αντικείμενα ελεημοσύνης, ιατρικής φροντίδας και κοινωνικής προστασίας αλλά σαν υποκείμενα με δικαιώματα. Είναι άτομα ικανά να διεκδικήσουν τα δικαιώματα τους να λάβουν αποφάσεις για την ζωή τους αλλά και να αποτελούν ενεργά μέλη της κοινωνίας.

Φυσικά και σε εθνικό επίπεδο υπήρξαν δράσεις και θεσμοθετήθηκαν πολιτικές για την απασχολησιμότητα. Σημαντικό παράδειγμα αποτελεί το Ηνωμένο Βασίλειο που ήδη κατά την προεδρεία του στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 1998 είχε την απασχολησιμότητα σαν κεντρικό θέμα του (Verhaar and Smulders, 1999). Η τότε κυβέρνηση της χώρας εξέφρασε το ενδιαφέρον της για την απασχολησιμότητα και μέσα από το Εθνικό Εργασιακό Σχέδιο Δράσης (Employment Action Plan). Βασικός σκοπός του προγράμματος της ήταν η βελτίωση της απασχολησιμότητας των νέων, των χρόνια ανέργων, των μονογονεϊκών οικογενειών, των ατόμων με αναπηρία και άλλων ομάδων του πληθυσμού που μειονεκτούν στην αγορά εργασίας. Μέσα από αυτό το πολιτικό πρόγραμμα έγινε συνειδητή και στοχευμένη προσπάθεια για βελτίωση της θέσης όλων των παραπάνω κατηγοριών πολιτών στην αγορά εργασίας και χαρακτηρίζεται από τις αρχές της ποιότητας και της συνέχειας (DfEE, 1997a).

Σε ότι έχει να κάνει με την ελληνική πραγματικότητα, ο νομοθέτης έχει προβλέψει στα άρθρα του ελληνικού συντάγματος την ίση μεταχείριση των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Επιπλέον, έχει προβλέψει την εξασφάλιση της εργασιακής ενσωμάτωσης τους

και της εκπαίδευσης τους. Σε κάποια συγκεκριμένα άρθρα του ελληνικού συντάγματος ορίζονται οι βασικές αρχές της ισότητας όλων των Ελλήνων πολιτών, μεταξύ των οποίων φυσικά και των ατόμων με οποιαδήποτε μορφή αναπηρίας, καθώς επίσης και της απασχολησιμότητας και εργασιακής τους προστασίας. Τα σχετικά αυτά άρθρα του συντάγματος είναι το άρθρο 4, το άρθρο 21, το άρθρο 22 και το άρθρο 25 (Το Σύνταγμα της Ελλάδας Φ.Ε.Κ. 187/Α΄/28.11.2019).

Συμπληρωματικά των παραπάνω άρθρων του Συντάγματος και προκειμένου να εναρμονιστεί η Ελλάδα με την Σύμβαση Για Τα Δικαιώματα Των Ατόμων Με Αναπηρία του οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, ψηφίστηκαν την τελευταία δεκαετία τρία νομοθετήματα. Αυτά είναι ο νόμος 4074/2012, ο οποίος έχει σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, ο νόμος 4359/2016, ο οποίος προασπίζει την προστασία και την ισότιμη πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία και τέλος ο νόμος 4488/2017, ο οποίος εξασφαλίζει την ισότιμη μεταχείριση αλλά και τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία για απρόσκοπτη συμμετοχή στο σύνολο των πτυχών της καθημερινής ζωής, επομένως και στην εργασία.

Ο φορέας που έχει πρωταρχικό ρόλο στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της επαγγελματικής εκπαίδευσης των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα είναι ο ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού), ο οποίος από 1 Ιουνίου 2022 μετονομάστηκε σε ΔΥΠΑ (Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης). Σαν οργανισμός βρίσκεται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ο οργανισμός αυτός σκοπό έχει την εφαρμογή των πολιτικών της εκάστοτε κυβέρνησης στο πεδίο της απασχόλησης και την μείωση της ανεργίας μέσω προγραμμάτων κατάρτισης, απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας και ενίσχυσης της απασχόλησης κυρίως των ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού όπως είναι οι νέοι, οι μονογονεϊκές οικογένειες, τα άτομα με αναπηρία και άλλοι (<https://www.oaed.gr/o-rolos-tou-oaed?tab=o-rolos-toy-oaed>).

Ταυτόχρονα λειτουργούν και άλλοι φορείς οι οποίοι σκοπό έχουν την επαγγελματική κατάρτιση και την είσοδο των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Τέτοιοι είναι η Πρότυπη Βιοτεχνική Μονάδα με έδρα την Θεσσαλονίκη, η σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης ΑΜΕΑ με έδρα την Αθήνα. Επιπλέον, λειτουργούν και προγράμματα προεπαγγελματικής εκπαίδευσης από την δευτεροβάθμια δημόσια και ιδιωτική εκπαίδευση μέσω των Ενιαίων Ειδικών Επαγγελματικών Γυμνασίων και Λυκείων σε

όλη την χώρα αλλά και των διαφόρων εργαστηρίων για ειδική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Τέλος, θα πρέπει να γίνει μνεία και σε διάφορα κοινωφελή και φιλανθρωπικά ιδρύματα και σωματεία που έχουν συσταθεί και στόχο έχουν την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρίες και την ενίσχυση της απασχολησιμότητας τους.

Η πραγματικότητα στον τομέα της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία δεν είναι ιδιαίτερα θετική. Οι απόψεις, οι αντιλήψεις και οι προθέσεις των ίδιων των εργοδοτών διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο καθώς είναι εκείνοι οι οποίοι θα λάβουν την απόφαση της πρόσληψης ενός ατόμου με αναπηρία και της διατήρησης του στην επιχείρησή τους (Papakonstantinou, 2018). Τόσο οι εργοδότες όσο και οι υπεύθυνοι του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού είναι αρμόδιοι για την εφαρμογή της νομοθεσίας όπως ισχύει σε κάθε χώρα αλλά και για την ανάπτυξη των εσωτερικών πρακτικών και διαδικασιών της ίδιας της επιχείρησης προκειμένου να απασχολεί άτομα με αναπηρία στους κόλπους της. Όπως αναφέρουν οι Bruyere, Erickson και VanLooy (2004) εκείνοι είναι οι μόνοι οι οποίοι μπορούν να μεταβάλουν θετικά τις πρακτικές και τις διαδικασίες που έχουν διαμορφώσει μέσα στην επιχείρησή τους μέσω της ηγεσίας τους, της καθοδήγησης τους και της υποστήριξής.

Κυρίως τα τελευταία χρόνια έχουν λάβει χώρα έρευνες σε διεθνές επίπεδο σχετικά με τις απόψεις των εργοδοτών σε ότι αφορά στην απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία. Τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών είναι τόσο θετικά όσο και αρνητικά. Θετικοί ως προς την πρόσληψη και διατήρηση στην θέση εργασίας ατόμου με αναπηρία είναι εκείνοι οι εργοδότες οι οποίοι είχαν απασχολήσει στο παρελθόν άτομο με αναπηρία (Copeland, Chan, Bezyak & Fraser, 2010). Έχοντας δηλαδή συνεργαστεί στο παρελθόν με άτομο με αναπηρία και λόγω της καλής έκβασης της συνεργασίας αυτής είναι θετικοί στο ενδεχόμενο πρόσληψης ατόμων με αυτά τα χαρακτηριστικά.

Από την άλλη πλευρά οι αρνητικές στερεοτυπικές αντιλήψεις των εργοδοτών για το γεγονός ότι ένα άτομο αντιμετωπίζει μία μορφή αναπηρίας αποτελεί τον βασικότερο παράγοντα που δυσκολεύει την απασχόληση των ατόμων αυτών (Capella, O'Malley & Cruden, 2014). Οι εργοδότες αντανakλούν τις προσωπικές τους στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με τα άτομα με αναπηρία και στο κατά πόσο καλά και αποδοτικά μπορούν να εργαστούν λαμβάνοντας μόνο υπόψιν τους την ίδια την αναπηρία, ανεξάρτητα από το είδος της αναπηρίας, και όχι τα υπόλοιπα προσωπικά

χαρακτηριστικά ή τις δεξιότητες και τις γνώσεις που έχουν. Από σχετικές μελέτες εξάγεται το συμπέρασμα πως θεωρούν ότι θα έχουν χαμηλή απασχολησιμότητα και ότι δεν θα καταφέρουν να προσαρμοστούν και να φέρουν εις πέρας τα καθήκοντα τους. Δεν υπάρχει εμπιστοσύνη από την πλευρά των εργοδοτών προς τα άτομα αυτά και στην εργασιακή απόδοση τους (McCary, 2005).

Επιπρόσθετα, οι εργοδότες είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικοί ως προς το κόστος που θα συνεπάγεται η πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρία (Kaye κ.α., 2011) και αυτός αποτελεί έναν ακόμα παράγοντα που συντελεί στην αρνητική στάση των εργοδοτών. Περιμένουν δηλαδή ότι θα απαιτηθεί μεγαλύτερη επίβλεψη, εκπαίδευση και κατάρτιση στα εργασιακά καθήκοντα τους σε βαθμό μεγαλύτερο από ότι στους υπόλοιπους εργαζομένους (Hernandez, Keys & Balcazar, 2000). Επιπλέον, πιστεύουν ότι θα πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες εγκαταστάσεις προκειμένου να εργαστεί στην επιχείρησή τους ένα άτομο με ειδικές ανάγκες, γεγονός που θα ανεβάσει το κόστος.

Ένας επιπλέον παράγοντας που διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο για την αρνητική στάση των εργοδοτών απέναντι στην προοπτική πρόσληψης ατόμων με αναπηρία είναι ότι οι εργοδότες φοβούνται ότι τα άτομα με αναπηρία δεν είναι εξίσου αποδοτικά όσο οι υπόλοιποι εργαζόμενοι (Ju, Roberts & Zhang, 2013). Οι εργοδότες έχουν την αίσθηση ότι το σύνολο των ατόμων με ειδικές ανάγκες δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες, επαγγελματικές και κοινωνικές, εργασιακές ικανότητες και γνώσεις έτσι ώστε να καταφέρουν να ανταπεξέλθουν στις εργασιακές απαιτήσεις.

Από την πλευρά των εργαζομένων με αναπηρία και σε σχέση με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που έχουν στο εργασιακό πλαίσιο, γεγονός είναι ότι μειονεκτούν. Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν συχνά έλλειμμα κοινωνικών δεξιοτήτων το οποίο είτε προέρχεται από χαρακτηριστικά της ίδιας της αναπηρίας που αντιμετωπίζουν, όπως για παράδειγμα η έλλειψη βλεμματικής επαφής για τα άτομα με αυτισμό, είτε η υπερβολή στην έκφραση του λόγου μη ορισμού ορίων κατά την ανατροφή του ατόμου από το περιβάλλον του. Όπως άλλωστε αναφέρουν οι Storey και Miner (2011) η υπερβολική εκδήλωση των κοινωνικών δεξιοτήτων, είτε η περιορισμένη κατοχή ή ακόμα και η έλλειψη τους μπορεί να επηρεάσει την εργασιακή κατάσταση ενός ατόμου.

Από την διεθνή βιβλιογραφία γίνεται αποδεκτή η άμεση συσχέτιση των δεξιοτήτων αυτών, κοινωνικών και κατ'επέκταση εργασιακών, με την εύρεση εργασίας αλλά και την διατήρηση μιας θέσης εργασίας, δηλαδή με την απασχολησιμότητα (Bryen, Potts

& Carey, 2007). Η ύπαρξη αυτών των δεξιοτήτων στα άτομα με αναπηρία όπως και σε άτομα που δεν αντιμετωπίζουν κάποια αναπηρία, τείνουν να σχετίζονται με την επιτυχία στον εργασιακό τομέα, τόσο στο επίπεδο εύρεσης εργασίας όσο και στο επίπεδο διατήρησης της. Τα τελευταία χρόνια έχει αναγνωριστεί η σημασία που διαδραματίζουν αυτές οι δεξιότητες των ατόμων για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας τους (Argan κ.α., 2016).

3.2 Επαγγελματική ανάπτυξη

Εστιάζοντας στην επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία, στο πλαίσιο της παραπάνω προσέγγισης, είναι σημαντικό να αναφερθεί, όπως καταγράφεται και στην έκθεση του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) για την επιχειρηματικότητα και την αυτό-απασχόληση των ατόμων με αναπηρία του 2014 (Kitching, 2014), ότι η επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία μπορεί να διαφέρει σημαντικά, ανάλογα με την κατάσταση που αντιμετωπίζουν.

Η διαφοροποίηση αυτή εξαρτάται από το είδος της αναπηρίας (σωματική, ψυχική, γνωστική, αισθητηριακή ή αναπτυξιακή) από το βαθμό σοβαρότητας της κατάστασης, δηλαδή από το μέγεθος της επίδρασης της κατάστασης που αντιμετωπίζουν στη λειτουργική τους ικανότητα στις καθημερινές δραστηριότητές τους.

Επίσης ρόλο στη διαφοροποίηση αυτή διαδραματίζουν και η διάρκεια της κατάστασης αναπηρίας που αντιμετωπίζει το άτομο, (σταθερή, παροδική, εκφυλιστική – επιδεινούμενη, με διακυμάνσεις, με κρίσεις) καθώς και ο χρόνος εμφάνισης της αναπηρίας (από γέννηση ή αργότερα – πολύ αργότερα).

Οι παράγοντες αυτοί αν και επιδρούν σημαντικά στην εξέλιξη του ατόμου σε ότι αφορά στην επαγγελματική του δραστηριοποίηση και εξέλιξη, ωστόσο είναι ιδιαίτερα δύσκολο να προσδιοριστεί ο βαθμός της αναπηρίας του, καθώς ο τρόπος αξιολόγησής της αναπηρίας και της επίδρασής της στο άτομο αποτελεί μία περίπλοκη διαδικασία (Palmer & Harley, 2012).

Σύμφωνα με τους Kulkarni και Lengnick-Hall (2014) τα άτομα με αναπηρία, για την είσοδό τους σε κάποιον εργασιακό χώρο και την επαγγελματική τους ανάπτυξη αντιμετωπίζουν κυρίως τρία είδη εμποδίων.

Αρχικά, αναφορικά με την ένταξή τους σε κάποιον οργανισμό, εμπόδια που σχετίζονται με τις αντιλήψεις αυτών που λαμβάνουν τις αποφάσεις για το προσωπικό

στους οργανισμούς, όπου είναι διαδεδομένη σε μεγάλο βαθμό η αντίληψη ότι τα άτομα με αναπηρίες δεν θα έχουν την ίδια εργασιακή απόδοση με άλλους εργαζόμενους ή ότι δεν θα μπορέσουν να επιτελέσουν κάποιες εργασίες, ανεξάρτητα από το εάν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα.

Επίσης εμπόδια που δημιουργούνται από τα ίδια τα άτομα με αναπηρία, κυρίως μέσω της ανασφάλειας και της έλλειψης αυτοπεποίθησής τους, καθώς και εμπόδια που σχετίζονται με την ίδια τη δομή των οργανισμών όπου τις περισσότερες φορές ενώ οι οργανισμοί γνωρίζουν τη νομοθεσία ή την έννοια της παροχής ίσων ευκαιριών, στην πράξη δεν είναι πρόθυμοι να προσλάβουν άτομα με αναπηρίες εκτός και εάν υφίστανται κάποια σημαντική πίεση πχ από οργανώσεις ανθρώπινων δικαιωμάτων, σωματεία εργαζόμενων, κρατικές υπηρεσίες κ.λπ..

Σε ότι αφορά στην πορεία τους μέσα στον οργανισμό και στην επαγγελματική τους εξέλιξη τα κύρια εμπόδια που παραθέτουν σχετίζονται με τη διαβίωσή τους στον εργασιακό χώρο, όπου στις πλείστες των περιπτώσεων δεν υπάρχουν διαθέσιμες οι κατάλληλες υποδομές και βοηθητικές τεχνολογίες ώστε να μπορούν να εργαστούν υπό καλές συνθήκες, την κοινωνικοποίησή τους, όπου πολλές φορές αντιμετωπίζουν προβλήματα με τους συναδέλφους τους ή την αδιαφορία αυτών, και με τη διαχείριση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης, όπου λόγω των λανθασμένων προσδοκιών για την απόδοσή τους ή του λανθασμένου τρόπου αξιολόγησής της καθώς και των λιγότερων επαφών που έχουν δεν εμφανίζεται να έχουν την ίδια επαγγελματική εξέλιξη όπως τα άτομα χωρίς αναπηρίες.

Οι Kulkarni και συν (2016) καταλήγουν ότι σε ότι αφορά στην συμπερίληψη και στην επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία ιδιαίτερο ρόλο διαδραματίζουν οι οργανωσιακοί παράγοντες καθώς και οι αντιλήψεις και οι στάσεις των ατόμων στους οργανισμούς που εμπλέκονται στη λήψη των αποφάσεων στα θέματα που αφορούν στο προσωπικό.

Στο ζήτημα αυτό, σύμφωνα με τους Cavanagh et al (2017), μεταξύ άλλων από την έρευνα σε διεθνές επίπεδο στο αντικείμενο, προκύπτει, μεταξύ άλλων ότι υφίσταται μεγάλη απόσταση ανάμεσα στις πολιτικές των οργανισμών σχετικά με την πρόσληψη και την υποστήριξη ατόμων με αναπηρίες και στις πρακτικές που ακολουθούνται, οι οποίες οδηγούν σε ιδιαίτερα μεγάλης έκτασης φαινόμενα διακρίσεων ενάντια στους

εργαζόμενους με αναπηρίες καθώς και σε λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και προαγωγές στον οργανισμό απασχόλησής τους.

Οι Cook και Burke-Miller (2015), παραθέτουν επίσης ότι τα στελέχη των οργανισμών, σε μεγάλη βαθμό, δεν έχουν αναπτυγμένες γνώσεις σε ότι αφορά σε πρακτικές και μεθόδους για την κατάλληλη πρόσληψη, διαχείριση και τη διακράτηση και ανάπτυξη ατόμων με αναπηρίες.

Επιπλέον, στην μη ισότιμη επαγγελματική ανάπτυξη, όπως καταγράφεται και από την παραπάνω αναφερόμενη έκθεση για τον ΟΟΣΑ (Kitching, 2014) σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και η έλλειψη γνώσεων και δεξιοτήτων σε επίπεδο λειτουργίας της οικονομίας, των επιχειρήσεων και της νομοθεσίας των ατόμων με αναπηρίες, η οποία πηγάζει από την έλλειψη εκπαίδευσης στα ζητήματα αυτά αλλά και επαγγελματικής εμπειρίας, και η οποία μπορεί να εξηγεί την υπερσυγκέντρωση ατόμων με αναπηρίες στις κατώτατες βαθμίδες της ιεραρχίας των επιχειρήσεων.

Με τη θέση αυτή για την εξέλιξη των ατόμων με αναπηρίες στον επαγγελματικό τους χώρο συμφωνούν και οι Villanueva-Flores, Valle-Cabrera και Bornay-Barrachina (2014) αναφερόμενες σε άτομα με σωματικές αναπηρίες, καθώς παραθέτουν ότι είναι ιδιαίτερα πιθανό για τα άτομα αυτά, εξαιτίας της αναπηρίας τους, να μην καταφέρουν να ανελιχθούν στον χώρο τους, ενώ στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξε και η έρευνα των Kulkarni και Lengnick-Hall (2011) από την οποία οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι τα άτομα με αναπηρίες αφενός αποτελούσαν μία πολύ μικρή μειοψηφία στους εργαζόμενους, χωρίς να υπάρχει αναλογική με τον πληθυσμό αντιπροσώπευση στην ομάδα των εργαζόμενων, αφετέρου ήταν περιορισμένα σε εργασιακές θέσεις χαμηλού ιεραρχικού επιπέδου.

Αναφορικά με την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία, υπό το πρίσμα των παραπάνω αναφορών, προκύπτει ότι υφίσταται μία σειρά παραγόντων οι οποίοι αλληλοεπιδρούν και οδηγούν στην υστέρηση στην επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία, που σχετίζονται α) με τις δεξιότητες και την προηγούμενη εκπαίδευσή τους καθώς και την εργασιακή εκπαίδευση που τους παρέχεται β) την υποστήριξη και τη βοήθεια που τους παρέχεται στον εργασιακό τους χώρο γ) τις αντιλήψεις σχετικά με τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητές τους από τους τρίτους, και ειδικά αυτούς οι οποίοι λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την εργασιακή

κατάσταση των ατόμων καθώς και τις γνώσεις για τη διαχείριση εργαζόμενων με αναπηρίες και δ) τις πολιτικές και τις πρακτικές του εργοδότη οργανισμού.

Αναφορικά με τον πρώτο παράγοντα οι Kulkarni και Valk (2010) ισχυρίζονται ότι εκτός από το έλλειμμα στην εκπαίδευση και σε δεξιότητες και ικανότητες που αντιμετωπίζουν συχνά τα άτομα με αναπηρία από την τυπική εκπαίδευση, παρατηρείται επίσης ότι και στους εργασιακούς χώρους δεν υφίστανται πολιτικές για την συνεχιζόμενη κατάρτιση των ατόμων αυτών και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων, είτε εάν υπάρχουν πολιτικές και προγράμματα, σε πρακτικό επίπεδο θα πρέπει ο ίδιος ο εργαζόμενος με αναπηρίες να ζητήσει να συμμετάσχει, ενώ δεν αναλαμβάνεται πρωτοβουλία για αυτό από τον ίδιο τον οργανισμό.

Παρόμοια ήταν τα συμπεράσματα και στην έρευνα της Lindsay et al (2018), σε 17 άτομα με αναπηρία ηλικίας από 18 έως 34 ετών στον Καναδά, όπου διαπιστώθηκε ότι μόνο στα 9 από τα 15 άτομα που εργαζόταν δόθηκαν ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη από τους εργοδότες τους, χωρίς όμως να διευκρινίζεται εάν τελικά συμμετείχαν σε κάποια δραστηριότητα για την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Αλλά και οι Lattimore, Parsons και Reid (2006), εξετάζοντας την περίπτωση ατόμων με νοητικές αναπηρίες, ισχυρίζονται ότι η εξασφάλιση θετικών εργασιακών εμπειριών για τα άτομα αυτά, προϋποθέτει την επιπλέον παροχή εκπαίδευσης ώστε να βελτιώσουν και τις δεξιότητές τους αλλά και την αυτοπεποίθησή τους.

Αναφορικά με την παροχή υποστήριξης, βοηθημάτων και διευκολύνσεων στον εργασιακό χώρο, από την έρευνα της Lindsay et al (2018) διαπιστώνεται ότι από τις σχετικές έρευνες λιγότερο από το 20% των εργαζόμενων ατόμων με αναπηρία διαθέτουν στο χώρο εργασίας τους βοηθητικές τεχνολογίες για το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν, ώστε να διευκολύνεται η εργασία τους, να μην επηρεάζεται η αποδοτικότητά τους και παράλληλα να προωθείται η ψυχολογική και σωματική τους υγεία, λόγω, κυρίως, του φόβου τους να αποκαλύψουν την αναπηρία τους.

Παράλληλα οι Schur, Kruse και Blanck (2005), υποστηρίζουν ότι ακόμη και στις περιπτώσεις όπου οι εργοδότες εμφανίζονται διατεθειμένοι να προχωρήσουν σε κάποιες τροποποιήσεις στο εργασιακό περιβάλλον για τα άτομα με αναπηρίες, το επίπεδο της υποστήριξης σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο είναι ιδιαίτερα χαμηλό και μάλιστα πολλές φορές η έλλειψη αυτή μπορεί να διαπιστωθεί μέσω της

ύπαρξης αυστηρότερων πλαισίων αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζόμενων αυτών αλλά και της άρνησης ή της καθυστέρησης των προαγωγών τους.

Ο Hartnett et al (2011) από την έρευνά τους διαπίστωσαν ότι αρκετά λιγότεροι από τους μισούς εργοδότες (43,9%) παρείχαν στους εργαζόμενους με αναπηρία κατάλληλες διευθετήσεις του χώρου εργασίας, λιγότεροι από 1 στους 4 παρείχαν τη δυνατότητα ρύθμισης του ωραρίου εργασίας και κάτω από 5% παρείχαν επίσημα κάποια εκπαίδευση στα άτομα αυτά σχετική με την εργασία τους στον οργανισμό, παρείχαν κάποιον σύμβουλο για την ανάπτυξη ή την υποστήριξή τους.

Από τα αποτελέσματα της έρευνάς καταδεικνύεται με εμφανή τρόπο τόσο η έλλειψη υποστήριξης από τους εργοδότες στους χώρους εργασίας ώστε να μπορέσουν να εργαστούν αποδοτικά τα άτομα με αναπηρίες που εργάζονται στους χώρους αυτούς, όσο και η αδιαφορία των εργοδοτών για την επαγγελματική ανάπτυξη αυτών των ατόμων.

Η αδιαφορία αυτή σχετίζεται ενδεχομένως και με τον τρίτο παράγοντα που αναγνωρίστηκε, δηλαδή τις αντιλήψεις και τις στάσεις απέναντι στα άτομα με αναπηρία των στελεχών ή των ιδιοκτητών των επιχειρήσεων.

Αναφορικά με το ζήτημα αυτό ο Quarmby (2011) επισημαίνει ότι η αδιαφορία των ανώτερων στελεχών των επιχειρήσεων για την επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη των ατόμων με αναπηρίες έχει οδηγήσει από τη μία πλευρά τους εργαζόμενους να αποδίδουν σημαντικά λιγότερο από ότι θα μπορούσαν στο αντικείμενο της εργασίας τους και από την άλλη πλευρά σε δυσπιστία και κατηγορίες απέναντί τους στο χώρο εργασίας τους λόγω της χαμηλής αυτής απόδοσης.

Στην έρευνα των Houtenville και Kalargyrou (2012) σε εργαζόμενους στον τομέα της φιλοξενίας στις ΗΠΑ διαπιστώθηκε ότι οι εργοδότες προβληματιζόταν από την έλλειψη δεξιοτήτων των εργαζόμενων, την αδυναμία των προϊσταμένων να διαχειριστούν εργαζόμενους με ψυχικά προβλήματα καθώς και το συνδεδεμένο με αυτή την κατάσταση κόστος για την επιχείρηση.

Η Bruyere κ.α. (2000) αναφέρει σχετικά με το παραπάνω ότι είναι μεγάλος ο αριθμός των εργοδοτών που θεωρούν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη και η προώθηση της καριέρας τους δεν είναι εξίσου σημαντικά για τους εργαζόμενους με αναπηρίες όσο για τους συναδέλφους τους οι οποίοι δεν αντιμετωπίζουν κάποια αναπηρία.

Όπως αναφέρουν ο Snyder et al (2010) οι εργαζόμενοι με ψυχικά προβλήματα αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα στην εύρεση εργασίας αλλά και όταν καταφέρουν να εξασφαλίσουν εργασία, εξαιτίας αυτής πολύ συχνά δεν καταφέρνουν να επιτύχουν την καλή απόδοση που θέλουν και να εκπληρώσουν τους προσωπικούς επαγγελματικούς στόχους τους.

Τέλος, και στην έρευνα των Gupta και Priyadarshi (2020) η οποία διεξήχθη στο δημόσιο τομέα στην Ινδία σε άτομα με αναπηρίες τα οποία βρισκόταν σε υψηλές στην ιεραρχία του οργανισμού τους θέσεις, διαπιστώθηκε ότι παρά την επιτυχία στην εργασιακή πορεία των ατόμων που συμμετείχαν εντούτοις αντιμετώπιζαν και αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και εξέλιξη.

Σε συμφωνία με τα παραπάνω οι Botha και Leah (2020), στο πλαίσιο της δικής τους έρευνας σχετικά με τις αντιλήψεις των στελεχών δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών για τους εργαζόμενους με αναπηρίες, καταλήγουν ότι τα στελέχη θα πρέπει να λαμβάνουν ειδική εκπαίδευση για την ανάπτυξη της ευαισθησίας και των γνώσεων τους σχετικά με την απασχόληση και την ενσωμάτωση ατόμων με αναπηρίες.

3.3 Επαγγελματική αποκατάσταση

Πολύ σημαντικός παράγοντας στη ζωή των ατόμων με αναπηρία αποτελεί η επαγγελματική αποκατάσταση. Η εύρεση και η διατήρηση της εργασίας μπορεί να προσφέρει πολλαπλά στην πορεία κάθε ατόμου και ιδιαίτερα ενός ατόμου με αναπηρία. Ως εκ τούτου, έχουν διεξαχθεί πολλές έρευνες έχοντας σαν αντικείμενο την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία.

Μέσα από τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών έχει αποτυπωθεί ότι τα ποσοστά των ατόμων με αναπηρία που εργάζονται είναι πολύ χαμηλότερα από ότι εκείνα των τυπικών εργαζόμενων ατόμων (Wittich, Watanabe, Scully & Bergevin, 2013). Είναι, δηλαδή, πολύ πιο εύκολο για ένα τυπικό άτομο να βρει εργασία και να την διατηρήσει από ότι ένα άτομο με αναπηρία.

Η εργασία σε οποιοδήποτε άτομο διαδραματίζει πολλαπλούς ρόλους. Δεν αποτελεί μόνο πηγή εισοδήματος αλλά και κοινωνικής συμμετοχής και αποδοχής, ενίσχυση της εμπιστοσύνης στον εαυτό του και στις ικανότητες του, ικανοποίηση του αισθήματος δημιουργίας και χρησιμότητας κ.α. Όλα τα παραπάνω είναι σαφώς πιο έντονα στα άτομα με αναπηρία. Είναι η πηγή του εισοδήματος τους και κατ' επέκταση συμβάλει

στην αυτοσυντήρηση τους, συμβάλει στην ένταξη τους στο κοινωνικό πλαίσιο, αλλά μέσα από όλα αυτά ενισχύεται η αίσθηση της αυτάρκειας τους (Migliore, Mank, Grossi & Rogan, 2007).

Καθοριστικός παράγοντας στην επαγγελματική αποκατάσταση αλλά και στην προσπάθεια για αποκατάσταση είναι το πόσο σοβαρή και τι είδους αναπηρία αντιμετωπίζει το κάθε άτομο (Estrada-Hernandez et al, 2008). Η σοβαρότητα της αναπηρίας καθορίζει την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία. Μέσα από έρευνες έχει αποδειχτεί ότι τα άτομα που εμφανίζουν πιο υψηλά ποσοστά εργασιακής αποκατάστασης είναι εκείνα που έχουν κάποια αισθητηριακή αναπηρία ή κάποιες επικοινωνιακές διαταραχές, ενώ τα άτομα που αντιμετωπίζουν κάποιας μορφής κινητική αναπηρία, νοητική αναπηρία ή ψυχική διαταραχή εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά επαγγελματικής αποκατάστασης (Dutta et al., 2008). Με βάση λοιπόν όσα προαναφέρθηκαν θα ήταν ίσως σκόπιμο η ανάλυση στην επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία να γίνει με κριτήριο την αναπηρία που αντιμετωπίζουν, καθώς όπως αποδεικνύεται αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην επαγγελματική τους πορεία.

Όλα τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας. Τα άτομα με οπτική αναπηρία έχουν να αντιμετωπίσουν μία ιδιαίτερα δύσκολη και πολύπλοκη διαδικασία κατά την αναζήτηση εργασίας (McDonnall & Crudden, 2009). Τα διάφορα προβλήματα που καλούνται να ξεπεράσουν είναι αποθαρρυντικός παράγοντας και σε πολλές περιπτώσεις τελικά απαγορευτικός. Έτσι, έρχονται αντιμετώπι με την ανεργία αλλά και με την υποαπασχόληση (Wittich et al., 2013).

Είναι γεγονός ότι η πλειοψηφία των ατόμων με οπτική αναπηρία δεν εργάζεται. Δεν αντιμετωπίζουν όμως πρόβλημα μόνο στην εύρεση εργασίας αλλά και στην διακράτηση αυτής (Goertz, Van Lierop, Houkes & Nijhuis, 2010). Τα διάφορα προβλήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν και που οφείλονται σε εξωτερικούς παράγοντες, όπως είναι οι συνθήκες εργασίας, δεν συμβάλουν στην σταθεροποίηση της εργασιακής τους κατάστασης και στο επίπεδο των οικονομικών τους εισροών.

Επιπλέον, η εργασία τους δεν ανταποκρίνεται στις δυνατότητες, τις ικανότητες και τις γνώσεις τους. Συνήθως δεν εργάζονται σε θέσεις εργασίας ανάλογες με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο ή το επίπεδο των ικανοτήτων τους και ως εκ τούτου η

αμοιβή που λαμβάνουν για την εργασία τους δεν είναι ανάλογη των προσόντων τους (Roy, Storrow & Spinks, 2002). Η εργασία την οποία ασκούν εξαρτάται τόσο από το ποια εργασία πιστεύουν οι άλλοι ότι μπορούν να ασκήσουν όσο και από το ποιο επάγγελμα πιστεύουν οι ίδιοι ότι μπορούν να ασκήσουν (Erin, 2010).

Κατά την διαδικασία εύρεσης εργασίας πρέπει να βρίσκεται η χρυσή τομή ανάμεσα στα θέλω των ίδιων και στις στερεότυπες αντιλήψεις της κοινωνίας για τους ίδιους. Και ενώ οι ίδιοι αισθάνονται δυνατοί και ότι μπορούν να απασχοληθούν σε πιο σύνθετα επαγγέλματα τελικά δεν τα καταφέρνουν. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τόσο για την εύρεση εργασίας όσο και για την διατήρηση της και την επαγγελματική τους εξέλιξη φαίνεται ότι προέρχονται τόσο από την ίδια την αναπηρία τους όσο και από την στάση και τα πιστεύω των εργοδοτών και των συναδέλφων τους (La Grow & Dave, 2005). Σύμφωνα με το μοτίβο αυτό λοιπόν, συνήθως απασχολούνται σε εργασιακές θέσεις όπως εκπαιδευτικοί σε σχολεία τυφλών, καθηγητές μουσικής, προγραμματιστές, τηλεφωνητές, ιεροψάλτες (Wolfe & Spungin, 2002).

Γίνεται αντιληπτό λοιπόν, ότι τα άτομα που αντιμετωπίζουν οπτική αναπηρία αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα και κατά την διαδικασία εύρεσης εργασίας. Οι περισσότεροι εξ αυτών δεν εργάζονται ή εάν εργάζονται υποαπασχολούνται. Τα εργασιακά αντικείμενα στα οποία δραστηριοποιούνται συνήθως είναι περιορισμένα και σύμφωνα με την αντίληψη των υπολοίπων για τις ικανότητες τους. Όμως, αυτή η εικόνα αλλάζει κάπως από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου με οπτική αναπηρία όπως είναι το εκπαιδευτικό του επίπεδο, η γνώση και χρήση της τεχνολογίας, τα στοιχεία του χαρακτήρα του, η στήριξη από το πλαίσιο τόσο το οικογενειακό όσο και το κοινωνικό (Shaw, Gold & Wolffe, 2007).

Μία άλλη κατηγορία αναπηρίας που αντιμετωπίζουν κάποια άτομα είναι η κώφωση και η βαρηκοΐα. Τα άτομα που βρίσκονται στην συγκεκριμένη κατάσταση είτε δεν ακούν καθόλου είτε η ακοή τους είναι ιδιαίτερα χαμηλή με αποτέλεσμα να καθίσταται ιδιαίτερα δύσκολη η επικοινωνία τους με το περιβάλλον. Όπως γίνεται κατανοητό είναι μια συνθήκη η οποία δυσχεραίνει και δυσκολεύει την εύρεση εργασίας από άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα ακοής. Επιπλέον, επηρεάζει και τις συνθήκες εργασίας τους, δηλαδή την δυνατότητα επαγγελματικής τους εξέλιξης αλλά και την ισότητα στην εργασία (Cawthon, Wendel, Bond & Garberoglio, 2016).

Όπως όλα τα άτομα με αναπηρία έτσι και οι κωφοί ή βαρήκοοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επαγγελματική αποκατάσταση τους και αυτό απεικονίζεται στα υψηλά ποσοστά ανεργίας τους. Τα εμπόδια που έχουν να αντιμετωπίσουν αφορούν τόσο στις γενικότερες δυσκολίες που υπάρχουν στο περιβάλλον που ζουν και δραστηριοποιούνται όσο και στην προκατάληψη και στην αρνητική στάση των ατόμων γύρω τους και της κοινωνίας γενικότερα. Καταλυτικός παράγοντας είναι η δυσκολία στην επικοινωνία με τα τυπικά άτομα που σε συνδυασμό με όσα προαναφέρθηκαν καθιστά ιδιαίτερα δύσκολη την πορεία τους για την επαγγελματική τους αποκατάσταση αλλά και για την επαγγελματική τους εξέλιξη (Punch et al., 2006).

Τα άτομα με κώφωση ή βαρηκοΐα αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα εύρεσης εργασίας όχι επειδή δεν είναι ικανά να εργαστούν ή επειδή δεν επιθυμούν να εργαστούν αλλά λόγω των προβλημάτων που υπάρχουν στο περιβάλλον τους, προβλήματα αρνητικών στάσεων και στερεοτύπων αλλά και προβλήματα έλλειψης εξοπλισμού και κατάλληλων συνθηκών. Έτσι, οι συνθήκες αυτές τους κατευθύνουν σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, περιορισμένα σε αριθμό, τα οποία όπως θεωρούν οι οικογένειες τους είναι κατάλληλα για αυτούς (Michael et al., 2015). Το κριτήριο για την επιλογή αυτή είναι η έλλειψη επικοινωνίας που υπάρχει ανάμεσα σε τυπικά άτομα και άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα με την ακοή τους άλλα και η ασφάλεια τους.

Ενώ αυτό το περιορισμένο εύρος επαγγελματικών επιλογών δημιουργεί μία αίσθηση ασφάλειας για τους οικείους τους και τα άτομα της οικογένειάς τους, δεν παύει να αποτελεί έναν περιορισμό και μία έλλειψη ελευθερίας για τα άτομα με κώφωση ή βαρηκοΐα. Επιπλέον, οι οικονομικές απολαβές τους από την εργασία τους είναι περιορισμένες καθώς δεν έχουν την ευκαιρία για επαγγελματική ανέλιξη και ανάπτυξη στον εργασιακό χώρο (Luft, 2000).

Συμπερασματικά λοιπόν, γίνεται αντιληπτό ότι η αναπηρία που αντιμετωπίζουν οι κωφοί και οι βαρήκοοι εκτός από τις δυσκολίες που προκαλεί πρωτογενώς, την έλλειψη ακοής δηλαδή και την δυσκολία στην επικοινωνία, δευτερογενώς προκαλεί πολλά άλλα προβλήματα και περιορισμούς τους οποίους δεν είναι δυνατόν να ξεπεράσουν μόνοι τους καθώς οι περισσότερες εξ αυτών αφορούν απόψεις και στάσεις του περίγυρου τους και όχι προσωπικούς τους περιορισμούς.

Μία κατηγορία ατόμων με αναπηρία οι οποίοι αντιμετωπίζουν έντονα προβλήματα εύρεσης εργασίας είναι τα άτομα που αντιμετωπίζουν κινητικά προβλήματα. Για τα

άτομα αυτά η εύρεση εργασίας αποτελεί πραγματική πρόκληση (Lindsay, 2011). Οι κινητικές αναπηρίες ανήκουν σε εκείνες τις ομάδες αναπηριών όπου τα άτομα που έχουν τέτοια προβλήματα αντιμετωπίζουν ίσως τις εντονότερες δυσκολίες εργασιακής αποκατάστασης.

Αυτή η ομάδα πληθυσμού δεν μπορεί να θεωρηθεί ομοιογενής ομάδα καθώς στην κατηγορία των κινητικών αναπηριών ανήκει ένα ευρύ φάσμα αναπηριών, όπου η κάθε μία δημιουργεί διαφορετικά προβλήματα στο άτομο. Υπό τις συνθήκες αυτές λοιπόν είναι δύσκολο να γίνονται γενικεύσεις σε ότι αφορά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην επαγγελματική του αποκατάσταση (Barlow, Wright & Kroll, 2011). Όπως είναι αναμενόμενο άλλες δυσκολίες αντιμετωπίζει ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο και άλλες δυσκολίες ένα άτομο που δεν έχει τα άνω άκρα του. Ανήκουν φυσικά στην ίδια κατηγορία αναπηριών όμως η κατάσταση που καλείται να διαχειριστεί το κάθε ένα είναι τελείως διαφορετική.

Παρόλες τις διαφορετικές καταστάσεις που αντιμετωπίζουν καθημερινά τα άτομα αυτά, κοινό στοιχείο μεταξύ τους αποτελεί το γεγονός ότι εργάζονται σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα και συνθήκες. Δηλαδή, τα άτομα που αντιμετωπίζουν κινητά προβλήματα συνήθως δεν απασχολούνται σε εργασίες με απαιτητικό ωράριο, ευέλικτα εργασιακά πρότυπα, με πίεση για επίτευξη της απαιτούμενης παραγωγής και γενικότερα σε απαιτητικά εργασιακά περιβάλλοντα (Roulstone, 2002). Στη σύγχρονη εποχή όμως που όλα κινούνται με γρήγορους ρυθμούς και σύμφωνα με τις επιταγές της τεχνολογικής εξέλιξης, είναι δύσκολο να βρεθεί εργασία χωρίς τα παραπάνω χαρακτηριστικά. Το αποτέλεσμα είναι τα χαμηλά ποσοστά επαγγελματικής απασχόληση τους ή η υποαπασχόλησή τους. Ως εκ τούτου ακόμα μικρότερα είναι τα ποσοστά εκείνων των ατόμων με κινητικές αναπηρίες που έχουν ανέλθει επαγγελματικά και κατέχουν ηγετικές εργασιακές θέσεις (Wilson-Kovacs, Ryan, Haslam & Rabinovich, 2008).

Μία άλλη κατηγορία ατόμων με αναπηρία είναι τα άτομα με αυτισμό. Και σε αυτήν την κατηγορία παρουσιάζεται έντονο πρόβλημα με την εύρεση εργασίας για τα αυτιστικά άτομα. Παρά την περιορισμένη ερευνητική δράση στον τομέα την επαγγελματικής αποκατάστασης ατόμων με αυτισμό, το ποσοστό των ατόμων αυτών που δεν εργάζεται εκτιμάται ότι ανέρχεται μεταξύ του 50% με 75% του συνολικού

πληθυσμού (Howlin, Goode, Hutton & Rutter, 2004). Τα ποσοστά αυτά είναι ιδιαίτερα υψηλά παρόλα που αφορούν άτομα τα οποία είναι καθόλα ικανά να εργαστούν.

Τα αυτιστικά άτομα αντιμετωπίζουν διαφορετικούς περιορισμούς ως προς την εργασία τους από ότι τα άτομα που αντιμετωπίζουν άλλες μορφές αναπηρίας, όπως για παράδειγμα κινητικές ή αισθητηριακές που αναφέρθηκαν παραπάνω. Δεν είναι απαραίτητο να υπάρχουν υποδομές κατάλληλες για την μετακίνηση τους ή για την εκτέλεση της εργασίας τους, όμως είναι απαραίτητο στον εργασιακό χώρο οι συνάδελφοι να είναι υποστηρικτικοί, με κατανόηση και ευελιξία (Hendricks, 2010). Η ανεκτικότητα και η διάθεση για συνεργασία και καθοδήγηση θα πρέπει να αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των ατόμων που εργάζονται με άτομα με αυτισμό.

Νοητικά τα άτομα με αυτισμό έχουν την δυνατότητα τόσο να σπουδάσουν ένα αντικείμενο που τους ενδιαφέρει όσο και να εργαστούν πάνω σε αυτόν τον τομέα. Αυτός είναι και ο στόχος των περισσότερων που εισέρχονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Hendricks, 2010). Φιλοδοξούν να εργαστούν με επιτυχία στον κλάδο που έχουν επιλέξει καθώς έχουν την δυνατότητα αλλά και την ικανότητα να το πράξουν.

Η πραγματικότητα όμως τους διαψεύδει καθώς η πλειοψηφία των ατόμων με αυτισμό αντιμετωπίζουν την ανεργία ή την υποαπασχόληση (McDonough & Revell, 2010). Δυστυχώς δεν λαμβάνονται υπόψη ούτε εκτιμώνται εργασιακά τα προσόντα που διαθέτουν όπως είναι η συνέπεια, η ακρίβεια, η επιμονή στη λεπτομέρεια, η αφοσίωση και η επαγγελματική εκπαίδευση (Hendricks & Wehman, 2009). Οι εργοδότες αλλά και γενικότερα το κοινωνικό πλαίσιο δεν εστιάζει στα θετικά χαρακτηριστικά που έχει ο αυτισμός και κατ'επέκταση και τα άτομα με αυτισμό ούτε στα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε αυτιστικού ατόμου μεμονωμένα, που αρκετές φορές θα μπορούσε λόγω όλων αυτών να είναι κατάλληλα να ασκήσουν διάφορα επαγγέλματα. Αντ' αυτού, το εργασιακό περιβάλλον επικεντρώνεται μόνο στις αδυναμίες που η αναπηρία αυτή τους προσδίδει.

Όλες οι κατηγορίες ατόμων με αναπηρία αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ανεργίας ή της υποαπασχόλησης. Για παράδειγμα στον Καναδά από τα 3,8 εκατομμύρια άτομα με αναπηρία με βρίσκονται σε ηλικία εργασίας, μόνο το 47% αυτών εργάζονται (Agrim, 2015). Οι εργοδότες προτιμούν να προσλαμβάνουν άτομα τυπικά και όχι άτομα με αναπηρία. Αυτό μπορεί να βασιστεί στο γεγονός ότι για να εργαστεί ένα άτομο με αναπηρία σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο θα πρέπει να υπάρχουν κάποιες

προϋποθέσεις όπως χωροταξικές, υλικού και τεχνολογικού εξοπλισμού κ.α. Όλα αυτά οδηγούν στο ότι υπάρχει μεγάλη απόσταση μεταξύ των ποσοστών των εργαζόμενων τυπικών ατόμων και των εργαζόμενων ατόμων με αναπηρία. Η απασχόληση των δεύτερων προϋποθέτει κάποιες παραδοχές όπως υψηλότερο κόστος επαγγελματικής εκπαίδευσης, ύπαρξη ειδικών υποδομών, χαμηλότερη παραγωγικότητα, ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα, λήψη μεγαλύτερου ρίσκου λόγω ατυχημάτων στον χώρο εργασίας κ.α.

Ακόμα και για τα άτομα με αναπηρία που εργάζονται υπάρχουν δυσκολίες ως προς την διακράτηση της εργασιακής του θέσης. Οι λόγοι που καθιστούν αβέβαιη την εργασία τους είναι συνήθως οι στερεότυπες αντιλήψεις και η προκατάληψη από τους συναδέλφους τους, η έλλειψη υποδομών στον χώρο εργασίας τους, τα διάφορα προβλήματα που αντιμετωπίζουν κατά τις μετακινήσεις τους αλλά και η έλλειψη εκπαίδευσης επαγγελματικής (Lindsay, 2011). Η ύπαρξη και παροχή κατάλληλων υποδομών στον χώρο εργασίας όπως για παράδειγμα ευέλικτο ωράριο εργασίας ή κατάλληλα υπολογιστικά προγράμματα, είναι καίριας σημασίας καθώς μπορούν να βελτιστοποιήσουν την παραγωγική τους συνεισφορά στην εργασία αλλά και κατ'επέκταση την ποιότητα ζωής τους, την κοινωνική ενσωμάτωσή τους την ψυχολογική αλλά και σωματική τους υγεία (Lindsay, Cagliostro & Carafa, 2018). Παρά τα όσο θετικά αναφέρθηκαν από την ύπαρξη των κατάλληλων παροχών οι έρευνες δείχνουν ότι λιγότερα από ένα στα πέντε άτομα με αναπηρία απολαμβάνουν τις παροχές αυτές στην εργασία τους (Bruyere, Erickson & VanLooy, 2004).

Ο τρόπος με τον οποίον ανταποκρίνονται στις διάφορες εργασιακές προκλήσεις τα άτομα με αναπηρία είναι πολύ διαφορετικός από ότι τα τυπικά άτομα. Παράδειγμα αποτελεί η οικονομική κρίση του 2008 όπου έμειναν χωρίς εργασία πολλά άτομα σε παγκόσμιο επίπεδο. Παρόλα αυτά παρατηρήθηκε ότι η κατάσταση αυτή είχε σαφώς πολύ μεγαλύτερη επίδραση στα άτομα με αναπηρία από ότι σε αυτά χωρίς αναπηρία. Βέβαια σε μία περίοδο μείωσης του πληθυσμού που βρίσκεται σε ηλικία που μπορεί να εργαστεί, καθώς ο πληθυσμός τουλάχιστον της Ευρώπης γερνάει, τα άτομα με αναπηρία αποτελούν μία πηγή εργατικού δυναμικού πολύ σημαντική. Δεν θα πρέπει να αγνοηθεί η ύπαρξη αυτής της μερίδας ατόμων οι οποίοι είναι πρόθυμοι και επιθυμούν να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό μίας χώρας καθώς με τον τρόπο αυτό όχι μόνο εξασφαλίζουν την οικονομική ανεξαρτησία τους αλλά και την ύπαρξη κοινωνικής ζωής μέσα στην κοινωνία.

Κεφάλαιο 4^ο: Μεθοδολογία έρευνας

4.1 Ερευνητικός σχεδιασμός

Για τους σκοπούς της διερεύνησης του αντικειμένου της εργασίας σχεδιάστηκε η διεξαγωγή μίας έρευνας η οποία συνδυάζει την ποιοτική ανάλυση περιεχομένου και την μεικτή έρευνα μέσω ερωτηματολογίου, για τη συγκέντρωση τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών δεδομένων.

Επιλέχθηκε να ακολουθηθεί μία περισσότερο ευέλικτη προσέγγιση κατά τον ερευνητικό σχεδιασμό με την χρησιμοποίηση ερωτηματολογίου με συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων καθώς με τον τρόπο αυτό μπορεί να διερευνηθεί σε μεγαλύτερο βάθος το αντικείμενο μιας έρευνας και να αναδειχθούν καλύτερα οι απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή (Robson, 2003).

Παράλληλα με την ποιοτική ανάλυση περιεχομένου, η οποία είναι περισσότερο υποκειμενική και λιγότερο δομημένη ως προς τις διαδικασίες ερμηνείας των αποτελεσμάτων διαδικασία, η έμφαση αποδίδεται περισσότερο στη σημασία των μηνυμάτων και όχι τόσο στην ποσοτικοποίηση των ευρημάτων. (Hsieh & Shannon, 2005)

Καθώς από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση δεν εντοπίστηκε πλήθος ερευνητικών άρθρων σχετικά με το αντικείμενο της έρευνας στον τραπεζικό τομέα, επιλέχθηκε να ακολουθηθούν οι παραπάνω ερευνητικές προσεγγίσεις σε συνδυασμό ως καταλληλότερες για την αποσαφήνιση της υπό διερεύνηση κατάστασης.

Στο παραπάνω πλαίσιο διενεργήθηκε ταυτόχρονα έρευνα στις ιστοσελίδες των τραπεζικών ιδρυμάτων για τη συλλογή και ανάλυση πληροφοριών σχετικά με την απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες και έρευνα μέσω ερωτηματολογίου το οποίο εστάλη στα τμήματα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων των τραπεζικών ιδρυμάτων που επιλέχθηκαν να συμπεριληφθούν στην έρευνα.

4.2 Ερευνητικά εργαλεία

Η έρευνα στις ιστοσελίδες των τραπεζών είχε ως στόχο να εντοπιστούν, να καταγραφούν και να παρουσιαστούν οι πληροφορίες για την απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες. Για τη διενέργεια του τμήματος αυτού της έρευνας προκειμένου να

συστηματοποιηθεί κατά το δυνατόν η καταγραφή των πληροφοριών και των πηγών τους χρησιμοποιήθηκε φόρμα καταγραφής, η οποία παρατίθεται στο παράρτημα Α της εργασίας.

Το περιεχόμενο των κειμένων των πηγών και των ιστοσελίδων που εντοπίστηκαν αναλύθηκε περαιτέρω για τον προσδιορισμό και την εξαγωγή των συμπερασμάτων των σχετικών με το αντικείμενο της έρευνας.

Επίσης, στο πλαίσιο της αναζήτησης στο στάδιο αυτό, αναζητήθηκε και καταγράφηκε κατά πόσο το τραπεζικό ίδρυμα υπό διερεύνηση διέθετε κάποιον εσωτερικό κανονισμό ή πολιτική σχετικά με την απασχόληση ατόμων με αναπηρίες και επιχειρήθηκε να καταγραφούν και να αναλυθούν τα στοιχεία της πολιτικής αυτής που σχετίζονται με την απασχόληση, την επαγγελματική ανάπτυξη και τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες που προσφέρονται στο πλαίσιο αυτής.

Σε δεύτερο επίπεδο σχεδιάστηκε και διενεργήθηκε έρευνα στα στελέχη των τμημάτων ανθρωπίνου δυναμικού των ιδρυμάτων αυτών μέσω ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο, ήταν αυτοσχέδιο και σκοπό είχε να διερευνήσει από τη μία πλευρά, σε μικρότερο βαθμό, τις απόψεις των στελεχών αυτών για την απασχολησιμότητα, την επαγγελματική αποκατάσταση και την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον τραπεζικό τομέα γενικότερα και στον οργανισμό τους ειδικότερα, και από την άλλη τις προβλέψεις που είχαν γίνει από τα τραπεζικά ιδρύματα στο εργασιακό περιβάλλον για την απασχόληση των ατόμων αυτών.

Το αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο της έρευνας βασίστηκε σε προηγούμενες έρευνες στο πεδίο και στα ερωτήματα που χρησιμοποιήθηκαν στις έρευνες αυτές, αλλά όχι στοχευμένα στον τραπεζικό τομέα, για τον οποίο δεν βρέθηκε να υφίσταται εκτενές σώμα εξειδικευμένων ερευνών.

Το πρώτο τμήμα αφορούσε σε δημογραφικά στοιχεία των στελεχών και συγκεκριμένα στο φύλο, την ηλικία τους, το επίπεδο σπουδών τους, την παρακολούθηση σπουδών σχετικά με άτομα με ειδικές ανάγκες και το πλαίσιο των σπουδών αυτών καθώς και με την ύπαρξη κάποιου ατόμου με ειδικές ανάγκες στο προσωπικό τους περιβάλλον.

Οι παράγοντες αυτοί επιλέχθηκε να συμπεριληφθούν στα δημογραφικά στοιχεία καθώς όπως διαπιστώθηκε και από την έρευνα των Botha και Leah (2020) η εκπαίδευση των

στελεχών σε θέματα ατόμων με αναπηρία αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τις απόψεις τους.

Παράλληλα, από την ανασκόπηση των Heera και Devi (2016) προέκυψε ότι σημαντικοί παράγοντες στην αντιμετώπιση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στο εργασιακό πεδίο αποτελεί η προηγούμενη επαφή ή εμπειρία των στελεχών με άτομα με αναπηρία αποτελεί παράγοντα που επιδρά θετικά στις απόψεις τους, κάτι που οδήγησε στη συμπερίληψη της σχετικής ερώτησης, ενώ παράλληλα διαπιστώθηκε ότι και το επίπεδο εκπαίδευσης έχει θετική επίδραση, με τους εργοδότες υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου να διάκινται περισσότερο θετικά, καθώς και το φύλο, με τις γυναίκες εργοδότες να εμφανίζουν περισσότερο θετική στάση από τους άντρες τόσο σε συναισθηματικό επίπεδο όσο και στην πρόθεση για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω διαμορφώθηκαν τα βασικά δημογραφικά στοιχεία για το ερωτηματολόγιο της έρευνας.

Οι επόμενες 6 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ήταν ανοικτού τύπου. Οι ερωτήσεις αυτές αναφερόταν και στους τρεις άξονες της εργασίας, δηλαδή στην απασχολησιμότητα, την επαγγελματική αποκατάσταση και την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία.

Αναλυτικότερα, οι ερωτήσεις 7 και 12 αφορούσαν στην απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία. Με την ερώτηση 7 επιχειρήθηκε να διερευνηθούν οι απόψεις των συμμετεχόντων για το εάν το εκπαιδευτικό σύστημα της κάθε χώρας συμβάλει ενεργά στην απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία και συμπεριλήφθηκε στο ερωτηματολόγιο αντλώντας από την έρευνα της Lindsay (2011), στην οποία η έλλειψη εκπαίδευσης αναγνωρίστηκε ως εμπόδιο εύρεσης εργασίας για άτομα με αναπηρία νεαρής ηλικίας.

Με την ερώτηση 12 επιχειρήθηκε να διερευνηθεί εάν στους τραπεζικούς οργανισμούς που διερευνήθηκαν υπάρχει κάποια προσαρμογή του τρόπου λειτουργίας τους αναφορικά με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία.

Οι ερωτήσεις 8 και 11 αναφερόταν σε ζητήματα του άξονα της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία. Οι ερωτήσεις αυτές αποφασίστηκε να συμπεριληφθούν στο ερωτηματολόγιο αντλώντας από το σχεδιασμό στην έρευνα των

Østerud & Vedeler (2022) όπου οι πρακτικές που ακολουθούνται για την πρόσληψη προσωπικού διαπιστώνεται ότι είναι μεροληπτικές σε μεγάλο βαθμό προς τα άτομα με αναπηρία και δεν οδηγούν κατά κανόνα στην πρόσληψη τους στις θέσεις εργασίας που ζητούνται.

Οι τελευταίες 2 ερωτήσεις ανοικτού τύπου, δηλαδή οι 9 και 10, αναφερόταν στον άξονα της επαγγελματικής ανάπτυξης και συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο καθώς τα ζητήματα των διευθετήσεων στον εργασιακό χώρο και η ισότιμη συμμετοχή στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία αποτελούν βασικά ζητήματα διερεύνησης σε ανάλογες έρευνες (Woodhams και Corby, 2007; Dong κ.α., 2013). Με την ερώτηση 9 γίνεται προσπάθεια να διασαφηνιστεί εάν ο οργανισμός διαθέτει τις απαραίτητες υποδομές και τον κατάλληλο εξοπλισμό έτσι ώστε να προσφέρει τις ίδιες ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης στους εργαζόμενους με αναπηρία ενώ η ερώτηση 10 επεκτείνει και εξειδικεύει στις εκπαιδευτικές ευκαιρίες που παρέχονται ενδοεπιχειρησιακά για την ανάπτυξη των εργαζόμενων αυτών.

Στη συνέχεια συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο 9 ερωτήσεις κλειστού τύπου οι οποίες αναφέρονταν στους τρεις άξονες της εργασίας.

Από αυτές, οι ερωτήσεις 15, 17 και 18 αφορούσαν στην απασχολησιμότητα. Αναλυτικότερα η ερώτηση 15 αναφερόταν στη σχέση εργασίας των εργαζόμενων με αναπηρία με τον κάθε οργανισμό. Μέσα από τις απαντήσεις μπορεί να εξαχθεί η πληροφορία για τη δυνατότητα/ευελιξία που μπορεί να παρασχεθεί σε έναν εργαζόμενο με αναπηρία του κάθε οργανισμού προκειμένου να μπορεί να απασχοληθεί σε αυτόν. Η ερώτηση 17 ρωτά από πότε έχει δημιουργηθεί η πολιτική για τα άτομα με αναπηρίες, εφόσον υφίσταται. Μέσα από τις ερωτήσεις αυτές γίνεται προσπάθεια διερεύνησης του κατά πόσο η πολιτική που έχει διαμορφώσει ο κάθε οργανισμός έχει προσαρμοστεί στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία και στις προσπάθειες παροχής ίσων ευκαιριών τόσο σε διεθνές επίπεδο (π.χ. Ε.Ε.) όσο και σε επίπεδο χωρών. Στο ίδιο πλαίσιο κινείται και η 18 ερώτηση καθώς προσπαθεί να εκμαιεύσει εάν ο κάθε οργανισμός έχει συγκεκριμένη πολιτική απορρόφησης εργαζομένων με αναπηρία χρησιμοποιώντας συγκεκριμένο πλαίσιο απασχολησιμότητας ή εάν προσλαμβάνει εργαζομένους ανεξαρτήτως αυτού του κριτηρίου.

Οι ερωτήσεις αυτές συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο αντλώντας από την εθνική νομοθεσία, καθώς σύμφωνα με το Νόμο 2643/1998 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει

μέχρι σήμερα, οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους υποχρεούνται, στο προσωπικό τους να απασχολούν κατά το 2% άτομα με αναπηρίες. Επιπλέον αντλώντας από την ευρωπαϊκή νομοθεσία όπου διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν αντίστοιχες διευθετήσεις, όπως για παράδειγμα στη Γαλλία όπου οι επιχειρήσεις με 20 και πάνω εργαζόμενους υποχρεούνται τουλάχιστον το 6% του προσωπικού τους να είναι άτομα με αναπηρία (Republique Francaise Strategie, 2020), τη Γερμανία όπου για το ίδιο μέγεθος επιχείρησης πρέπει τουλάχιστον το 5% να είναι άτομα με αναπηρίες (Disability:IN)

Οι ερωτήσεις 13, 14, 19 και 20 αναφέρονται στον ερευνητικό άξονα της επαγγελματικής αποκατάστασης. Συγκεκριμένα με την ερώτηση 13 επιχειρείται να διαπιστωθεί εάν όντως ο οργανισμός απασχολεί άτομα με αναπηρία και αποτελεί το βασικό ερώτημα το οποίο συμπληρώνεται από τις ερωτήσεις 14 και 15. Με την ερώτηση 14 επιχειρείται να διερευνηθεί το είδος της εργασίας στο οποίο απασχολούνται τα άτομα με αναπηρία αντλώντας από τα αντίστοιχα ερωτήματα που είχαν τεθεί στην έρευνα του 2008 από το Γραφείο για την Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία του Υπουργείου Εργασίας των Η.Π.Α. σε επιχειρήσεις, όπου είχε ερωτηθεί άμεσα τόσο εάν απασχολούνται στις επιχειρήσεις άτομα με αναπηρίες όσο και τα αντικείμενα εργασίας τα οποία θεωρούσαν οι εργοδότες ότι αποτελούσαν πρόκληση για τα άτομα αυτά.

Με τις ερωτήσεις 19 και 20 επιχειρείται να καταγραφεί εάν ο τραπεζικός οργανισμός διαθέτει εντός του τμήματος ανθρωπίνων πόρων συγκεκριμένο τμήμα με ειδίκευση στα άτομα με αναπηρία καθώς και οι εξειδικεύσεις του προσωπικού το οποίο, εάν υπάρχει ανάλογο τμήμα, το στελεχώνει.

Τέλος, οι ερωτήσεις 16 και 21 αναφέρονται στον άξονα της επαγγελματικής ανάπτυξης εργαζομένων με αναπηρία. Η ερώτηση 16 έχει ως στόχο τον προσδιορισμό των ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στον κάθε οργανισμό.

Με την ερώτηση 21 τα στελέχη των τραπεζικών ιδρυμάτων κλήθηκαν να διευκρινίσουν τις παροχές που προσφέρονται από τους οργανισμούς τους στα άτομα με αναπηρία που εργάζονται σε αυτούς.

Η λίστα των επιλογών προέκυψε από τη σχετική βιβλιογραφία και αναφέρεται σε δύο διαφορετικές διαστάσεις παροχών.

Από τη μία πλευρά περιλαμβάνονται παροχές οι οποίες επιτρέπουν στους εργαζόμενους με αναπηρία να υλοποιήσουν το αντικείμενο της εργασίας τους και την ευκαιρία να έχουν ίδια απόδοση με τους συναδέλφους τους (χρηματικό επίδομα, επιπλέον μέρες άδειας, ευέλικτο ωράριο, επιπρόσθετο πακέτο ιατροφαρμακευτικής κάλυψης, θέση στάθμευσης, εξατομικευμένος υποστηρικτικός εξοπλισμός και λογισμικό στο χώρο εργασίας, χωροταξία χώρου εργασίας) και από την άλλη πλευρά παροχές οι οποίες μπορούν να συμβάλουν στην περαιτέρω ανάπτυξη τους και στην βελτίωση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους (εκπαιδευτικό επίδομα, ειδικός εξοπλισμός στα ενδοεπιχειρησιακά επιμορφωτικά προγράμματα, υποστηρικτικός εξοπλισμός και λογισμικό για προσωπική χρήση, επίδομα για αγορά εξοπλισμού και λογισμικού, bonus παραγωγικότητας).

4.3 Εγκυρότητα και αξιοπιστία

4.3.1 Εγκυρότητα ερωτηματολογίου

Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία σε μία έρευνα αποτελούν στοιχεία ιδιαίτερης σημασίας τα οποία επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την ποιότητα μίας έρευνας καθώς ενισχύουν τη διαφάνεια των μεθόδων και μειώνουν τη μεροληψία.

Η αξιοπιστία, όπως παρατίθεται από τον Sadik (2019), αναφέρεται στην εξασφάλιση ότι τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τις μετρήσεις δεν έχουν αποκλίσεις και αποδίδουν αποτελέσματα με συνέπεια όταν χρησιμοποιούνται πολλαπλές φορές. Εάν ένα εργαλείο μέτρησης χρησιμοποιηθεί πολλαπλές φορές στην ίδια ομάδα ατόμων και οι μετρήσεις που αποδίδει έχουν συνέπεια μεταξύ τους τότε μπορεί να θεωρηθεί ότι το εργαλείο αυτό είναι αξιόπιστο για το σκοπό για τον οποίο δημιουργήθηκε.

Η εγκυρότητα από την άλλη πλευρά αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο ένα εργαλείο μέτρησης μετρά τη συμπεριφορά ή γενικότερα το χαρακτηριστικό ή την ποιότητα τα οποία σχεδιάστηκε να μετρά και αποτελεί ένα μέτρο του βαθμού στον οποίο ένα εργαλείο μέτρησης εκπληρώνει τη λειτουργία του (Sürücü, & Maslakçi, 2020; Sadik, 2019)

Ο Oluwatayo (2012) αναφερόμενος στα βασικά είδη εγκυρότητας, παρατηρεί ότι στη βιβλιογραφία εντοπίζονται πολλά διαφορετικά είδη, από τα οποία όμως στην περίπτωση της έρευνας στην εκπαίδευση τα σημαντικότερα είναι η φαινομενική εγκυρότητα, η εγκυρότητα του περιεχομένου, η εγκυρότητα της κατασκευής και η κατά τεκμήριο εγκυρότητα.

Όπως εξηγεί η φαινομενική εγκυρότητα αναφέρεται στις υποκειμενικές απόψεις των ερευνητών σχετικά με την παρουσίαση και τη σχετικότητα του ερευνητικού εργαλείου και κριτήρια για την αξιολόγησή της μεταξύ άλλων μπορεί να είναι η δομή και η μορφή ενός ερευνητικού εργαλείου, η σαφήνεια και η διατύπωση των ερωτημάτων, η ορθογραφία, η αναγνωσιμότητα ή σχετικότητα των ερωτήσεων με το αντικείμενο διερεύνησης.

Η εγκυρότητα του περιεχομένου αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο το ερευνητικό εργαλείο καλύπτει επαρκώς το πεδίο το οποίο είχε σκοπό να καλύψει. Οι Cohen, Manion & Morrison (2018) παρατηρούν ότι είναι πρακτικά αδύνατο ένα εργαλείο να διερευνά όλες τις διαστάσεις ενός ζητήματος, όμως θα πρέπει για το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιείται τα ερωτήματα που χρησιμοποιούνται να καλύπτουν τα βασικά ζητήματα του υπό διερεύνηση αντικειμένου κάτι που απαιτεί να γίνεται η επιλογή τους με προσοχή ώστε να είναι και αντιπροσωπευτικά. (σελ. 257). Η αξιολόγηση της εγκυρότητας του περιεχομένου μπορεί να αφορά στην αξιολόγηση της διατύπωσης των ερωτημάτων, της καταλληλότητας του απαιτούμενου αναγνωστικού επιπέδου, τη χρήση στατιστικών μεθόδων όπως η παραγοντικές αναλύσεις κ.α. (Oluwatayo, 2012)

Η εγκυρότητα της κατασκευής αναφέρεται στις σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών και καταδεικνύει το βαθμό στον οποίο τεκμηριώνεται η εξαγωγή επαγωγικών συμπερασμάτων μεταξύ των θεωρητικών εννοιών και του τρόπου με τον οποίο αυτές μετρήθηκαν πρακτικά και περιλαμβάνει δύο έννοιες την συγκλίνουσα και την αποκλίνουσα εγκυρότητα. Η αξιολόγηση και των δύο, στο πλαίσιο της χρήσης κλιμάκων μέτρησης βασίζεται στη χρήση στατιστικών τεχνικών για την αξιολόγηση της σχέσης μεταξύ των τιμών, των κλιμάκων και των υποκλιμάκων. (Cohen, Manion & Morrison, 2018; Oluwatayo, 2012)

Τέλος, η κατά τεκμήριο εγκυρότητα αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο η μέτρηση μίας έννοιας ή μεταβλητής με κάποιο εργαλείο συσχετίζεται με τη μέτρηση της έννοιας αυτής ή της μεταβλητής με κάποιο άλλο εξωτερικό κριτήριο το οποίο λαμβάνεται ως κριτήριο αναφοράς. (Cohen, Manion & Morrison, 2018; Oluwatayo, 2012)

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, για την εξασφάλιση, κατά το δυνατόν της φαινομενικής εγκυρότητας και της εγκυρότητας του περιεχομένου του ερωτηματολογίου, χορηγήθηκε σε 13 μεσαία και ανώτερα στελέχη του τραπεζικού

ιδρύματος στο οποίο εργάζεται, μεταξύ αυτών και στελεχών για τους ανθρώπινους πόρους, η ερευνήτρια προς συμπλήρωση και υποβολή παρατηρήσεων σχετικά με την σαφήνεια και την ορθότητα των διατυπώσεων των ερωτημάτων του ερωτηματολογίου καθώς και για το βαθμό στον οποίο ανταποκρινόταν στα ζητήματα τα οποία ανακύπτουν αναφορικά με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στον οργανισμό, αλλά και το συνολικό σχεδιασμό του ερωτηματολογίου.

Από τις παρατηρήσεις που έγιναν, έγιναν τροποποιήσεις στις αρχικές ερωτήσεις και πιο συγκεκριμένα στην ερώτηση 16 στην οποία προστέθηκαν οι επιπλέον επιλογές που υποδείχθηκαν, στην ερώτηση 21 όπου προστέθηκε και ένα τελευταίο ανοιχτό πεδίο για τη συμπλήρωση από τους συμμετέχοντες ενώ και στην ερώτηση 11 προστέθηκε η λέξη «ισότιμα» καθώς θεωρήθηκε από τους συμμετέχοντες ότι δεν προσέδιδε το ακριβές νοηματικό περιεχόμενο του ερωτήματος.

Ενσωματώνοντας τις παρατηρήσεις αυτές διαμορφώθηκε η τελική μορφή του ερωτηματολογίου στην ελληνική γλώσσα, όπως παρατίθεται στο παράρτημα της εργασίας.

Στη συνέχεια η τελική μορφή αυτή του ερωτηματολογίου μεταφράστηκε στα Αγγλικά. Η μετάφραση διεξήχθη παράλληλα από την ερευνήτρια και άλλα 2 άτομα, έναν τραπεζικό υπάλληλο, συνάδελφο της ερευνήτριας με θέση ευθύνης στον οργανισμό της ερευνήτριας και άριστη γνώση της αγγλικής γλώσσας, λόγω προπτυχιακών και μεταπτυχιακών σπουδών σε Πανεπιστημιακά Ιδρύματα της Μεγάλης Βρετανίας, καθώς και σε έναν σύμβουλο επιχειρήσεων με άριστη γνώση αγγλικών.

Από τη συγκριτική θεώρηση των τριών μεταφράσεων προέκυψε η τελική μορφή του ερωτηματολογίου και στα αγγλικά.

Καθώς το ερωτηματολόγιο δεν αποτελούσε ούτε και περιλάμβανε κάποια κλίμακα σχετικά είτε με τις απόψεις των συμμετεχόντων δεν έγιναν ενέργειες για τον έλεγχο της εγκυρότητας της κατασκευής και της κατά τεκμήριο εγκυρότητά του.

Το ερωτηματολόγιο αναπτύχθηκε σε ψηφιακή μορφή μέσω της πλατφόρμας Google Forms και ενσωματώθηκε σε ειδική ιστοσελίδα στην οποία υπήρχαν επίσης διαθέσιμα στους συμμετέχοντες, αποδεικτικά της φοιτητικής ιδιότητας της ερευνήτριας καθώς και ευχαριστήρια επιστολή της ερευνήτριας προς τους συμμετέχοντες.

4.3.2 Αξιοπιστία

Η αξιοπιστία αναφέρεται στην ικανότητα ενός ερευνητικού εργαλείου, όταν εφαρμόζεται σε διαφορετικές χρονικές στιγμές και σε ομάδες με παρόμοια χαρακτηριστικά στοιχεία να αποδίδει παρόμοια αποτελέσματα (Sürücü, & Maslakçi, 2020; Oluwatayo, 2012).

Οι Cohen, Manion και Morrison (2018), προσθέτουν ότι η αξιοπιστία αναφέρεται σε τρεις κύριες διαστάσεις, αυτές της σταθερότητας, της αντιστοιχίας, της εσωτερικής συνέπειας.

Η αξιοπιστία ως σταθερότητα είναι ένα μέτρο για τη συνέπεια σε διαφορετικές χρονικές περιόδους, σε όμοια δείγματα και σε παρόμοιες χρήσεις ενός ερευνητικού εργαλείου.

Η αξιοπιστία ως αντιστοιχία, αναφέρεται από τη μία πλευρά στη χρήση εναλλακτικών μορφών μέτρησης μίας έννοιας, όπως για παράδειγμα ένα εργαλείο ερευνητικό το οποίο χρησιμοποιείται σε δύο διαφορετικές χρονικές στιγμές, και από την άλλη στην αντιστοιχία των μετρήσεων μεταξύ αξιολογητών, τα οποία μπορούν να ελεγχθούν με τα κατάλληλα στατιστικά κριτήρια, ενώ η αξιοπιστία ως εσωτερική συνέπεια αναφέρεται στον έλεγχο της αξιοπιστίας ενός εργαλείου με τη χρήση στατιστικών μεθόδων για τον έλεγχο της συσχέτισης μεταξύ των ερωτημάτων ενός εργαλείου ή ενός άξονα/διάστασής του με τη χρήση κριτηρίων όπως ο συντελεστής α του Cronbach ή η μέθοδος των ημίκλαστων (split – half). (Cohen, Manion & Morrison, 2018)

Γενικότερα, όπως αναφέρει η Drost (2011), η αξιοπιστία εδράζεται ουσιαστικά στην πράξη στον προσδιορισμό στην διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών ενός ερευνητικού εργαλείου ή των διαστάσεων του.

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, καθώς το αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε δεν αποτελούσε κάποια κλίμακα μέτρησης και παράλληλα τα ερωτήματα αφορούσαν κατά κύριο λόγο σε κατηγορικές ή διατακτικές μεταβλητές, για τη διερεύνηση της αξιοπιστίας του επιλέχθηκε, ως κατάλληλη να ελεγχθεί η αξιοπιστία με την έννοια της αντιστοιχίας, χορηγώντας στην ίδια ομάδα των στελεχών το ερωτηματολόγιο με χρονική διαφορά.

Έτσι, για την αξιολόγηση της αξιοπιστίας το ερωτηματολόγιο δόθηκε προς συμπλήρωση εκ νέου στα 13 τραπεζικά στελέχη που το είχαν συμπληρώσει αρχικά

μετά από διάστημα 20 ημερών έτσι ώστε να αντιμετωπιστούν παράλληλα, κατά το δυνατόν, οι παρακάτω παράγοντες (Cohen, Manion & Morrison, 2018):

- αλλαγές στις περιστάσεις
- η απομνημόνευση και αναπαραγωγή των προηγούμενων απαντήσεων από τους συμμετέχοντες
- η αλλαγή στη συμπεριφορά των απαντήσεων λόγω μεταγενέστερης ενασχόλησης με το ζήτημα έπειτα από την αρχική κινητοποίηση του ενδιαφέροντος

Τα δεδομένα από τη δεύτερη χορήγηση του ερωτηματολογίου κωδικοποιήθηκαν με τον ίδιο όπως και στην πρώτη με το SPSS και κατόπιν διενεργήθηκε ανάλυση με τον προσδιορισμό του συντελεστή Kappa του Cohen για κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου ξεχωριστά, καθώς το ερωτηματολόγιο δεν αποτελούσε κάποια κλίμακα μέτρησης ή περιελάμβανε σε κάποιο τμήμα του κάποια κλίμακα μέτρησης ενώ παράλληλα υπολογίστηκε και το ποσοστό συμφωνίας των απαντήσεων, τα οποία σε συνδυασμό μπορούν να αποδώσουν το βαθμό αξιοπιστία σε περιπτώσεις διπλής χορήγησης ενός ερευνητικού εργαλείου (Sainani, 2017; Cohen, Manion & Morrison, 2018; Field 2013)

Στις περιπτώσεις όπου λόγω των απαντήσεων που δόθηκαν δεν ήταν δυνατός ο υπολογισμός του συντελεστή, και συγκεκριμένα στις περιπτώσεις όπου όλες οι απαντήσεις για κάποια μεταβλητή ήταν ίδιες, ως μέτρο του βαθμού συμφωνίας των απαντήσεων χρησιμοποιήθηκε το ποσοστό συμφωνίας των απαντήσεων μεταξύ της πρώτης και δεύτερης χρονικά χορήγησης του ερωτηματολογίου.

Ακολουθώντας τις υποδείξεις των Landis και Koch (1977) για το συντελεστή K, κατά την ερμηνεία της συμφωνίας τιμές του συντελεστή $<0,00$ αποτελούν ένδειξη φτωχής συμφωνίας, τιμές μεταξύ $0,00-0,20$ ελάχιστης συμφωνίας, τιμές $0,21-0,40$ μικρής συμφωνίας, $0,41-0,60$ μέτριας, $0,61-0,80$ σημαντικής συμφωνίας και $0,81-1,00$ σχεδόν απόλυτης συμφωνίας.

Τα δεδομένα από την ανάλυση της αξιοπιστίας παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1)

Πίνακας 1: Έλεγχος αξιοπιστίας και ποσοστά συμφωνίας ερωτήσεων ερωτηματολογίου

Ερώτημα	Kappa	p	Ποσοστό Συμφωνίας
Υπάρχει κάποιο άτομο με αναπηρία στο κοντινό περιβάλλον σας;	1,00	0,000	100%
Πιστεύετε ότι το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας σας παρέχει τις απαραίτητες δεξιότητες/ικανότητες/γνώσεις στα άτομα με αναπηρία προκειμένου να είναι σε θέση να εργαστούν στον τραπεζικό τομέα;	-*	-	92,3%
Στον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε, απασχολούνται άτομα με αναπηρία;	0,629	0,015	92,3%
Εργασία σε τραπεζικό κατάστημα στην εξυπηρέτηση πελατών	-*	-	100%
Εργασία σε τραπεζικό κατάστημα σε εσωτερική υπηρεσία	0,629	0,015	92,3%
Εργασία σε κεντρική υπηρεσία	1,000	0,000	100%
Απομακρυσμένη εξυπηρέτηση πελατών (τηλεφωνικό κέντρο, ηλεκτρονική εξυπηρέτηση πελατών)	1,000	0,000	100%
Από τα στοιχεία που έχετε στην διάθεση σας ποιο από τα παρακάτω απεικονίζει καλύτερα τη σχέση εργασίας εργαζομένων με αναπηρία στον οργανισμό που εργάζεστε;	1,000	0,000	100%
Υπάρχει διαθέσιμος βοηθητικός εξοπλισμός ή κάποιες ειδικές υποδομές στον οργανισμό για εργαζόμενους με αναπηρία;	1,000	0,000	100%
Βοηθήματα χαμηλής όρασης	-*	-	92,3%
Ακουστικά βοηθήματα βαρηκοΐας	-*	-	92,3%
Ειδικές ράμπες	1,000	0,000	100%
Κατάλληλη χωροταξική διαρρύθμιση	1,000	0,000	100%

Κατάλληλες εγκαταστάσεις υγιεινής για άτομα με αναπηρία	1,000	0,000	100%
Ειδικό λογισμικό (π.χ. εγγραφέας κειμένου μέσω ομιλίας, αφηγητής κειμένου κ.α.)	1,000	0,000	100%
Ειδικές συσκευές εισόδου ηλεκτρονικού υπολογιστή (π.χ. ειδικό πληκτρολόγιο, μικρόφωνο κ.α.)	-*	-	100%
Συγκεκριμένος χώρος παρκαρίσματος	1,000	0,000	100%
Κατάλληλοι ανελκυστήρες	1,000	0,000	100%
Τα ενδοεπιχειρησιακά εκπαιδευτικά προγράμματα είναι προσαρμοσμένα ώστε να συμμετέχουν και άτομα με αναπηρία;	1,000	0,000	100%
Επιλογή χρήσης γραμματοσειράς μεγάλου μεγέθους	-*	-	100%
Επιλογή προφορικής αφήγησης του περιεχομένου	0,629	0,015	92,3%
Επιλογή συμμετοχής στο πρόγραμμα με προσωπικό ρυθμό παρακολούθησης	-*	-	100%
Επιλογή συμμετοχής με υβριδικό τρόπο (δια ζώσης ή/και εξ αποστάσεως)	1,000	0,000	100%
Εγγραφή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε ψηφιακά μέσα	-*	-	100%
Χρήση νοηματικής γλώσσας κατά τις παρουσιάσεις	-*	-	100%
Επιλογή για διαφοροποιημένη τμηματοποίηση του περιεχομένου	-*	-	100%
Χρήση έντυπου υλικό σε σύστημα Braille	-*	-	100%
Έχουν προβλεφθεί κατά την επιλογή προσωπικού στον οργανισμό που εργάζεστε διαδικασίες για την συμμετοχή ατόμων με αναπηρία;	1,000	0,000	100%
Χρήση διαφόρων μορφών τεστ και αξιολόγησης	0,755	0,005	92,3%

Χρήση νοηματικής	-*	-	100%
Χρήση της γραφής Braille	-*	-	100%
Χρήση της κατάλληλης αξιολογητικής διαδικασίας	0,629	0,015	92,3%
Προσβασιμότητα	1,000	0,000	100%
Στον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε υπάρχει διαμορφωμένη συγκεκριμένη πολιτική για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία;	1,000	0,000	100%
Αν ναι, γνωρίζετε από πότε έχει θεσπιστεί;	1,000	0,083**	100%
Είναι διαθέσιμη σε όλους μέσα από στην ιστοσελίδα του οργανισμού	-*	-	100%
Υπάρχουν τυπωμένα αντίγραφα διαθέσιμα σε κάθε κατάσταση του οργανισμού	-*	-	100%
Υπάρχει μία σύντομη έκδοση της σε κάθε μονάδα του οργανισμού	-*	-	100%
Είναι διαθέσιμη μόνο μέσω του Τμήματος Ανθρώπινων Πόρων του οργανισμού	-*	-	100%
Είναι διαθέσιμη μόνο από συγκεκριμένα τμήματα του οργανισμού	-*	-	100%
Επικοινωνείται μέσω ενημερωτικών δράσεων και εκδηλώσεων	1,000	0,083**	100%
Έχει καθοριστεί στον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε κάποια συγκεκριμένη πολιτική σχετικά με τον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία;	1,000	0,000	100%
Στην ανώτατη διοίκηση του οργανισμού στον οποίο εργάζεστε υπάρχει κάποιο/α στέλεχος/η με αναπηρία;	1,000	0,000	100%
Υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο τμήμα στη διοίκηση ανθρώπινων πόρων στον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε	1,000	0,001	92,3%

το οποίο να είναι αρμόδιο για την παρακολούθηση της πορείας των εργαζόμενων με αναπηρία;			
Στελέχωση: Από ψυχολόγο/κοινωνιολόγο	-*	-	100%
Στελέχωση: Από ειδικό ιατρικό προσωπικό	-*	-	100%
Στελέχωση: Από διοικητικό προσωπικό του οργανισμού εξειδικευμένο σε θέματα ατόμων με αναπηρία	-*	-	100%
Στελέχωση: Από εξειδικευμένο προσωπικό σε εξοπλισμό και λογισμικό τα οποία είναι κατάλληλα για άτομα με αναπηρία	-*	-	100%
Στελέχωση: Από διοικητικό προσωπικό του οργανισμού γενικών καθηκόντων	-*	-	100%
Ειδικό χρηματικό επίδομα	-*	-	92,3%
Επιπλέον ημέρες άδειας	1	0,001	92,3%
Δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου	1	0,001	92,3%
Επιπρόσθετα πακέτα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης	1	0,001	92,3%
Ειδική θέση στάθμευσης	1	0,001	92,3%
Εξατομικευμένος υποστηρικτικός εξοπλισμός και λογισμικό στον χώρο εργασίας	-*	-	92,3%
Ειδικό επίδομα για συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα εκτός οργανισμού	-*	-	92,3%
Ύπαρξη εξατομικευμένου υποστηρικτικού εξοπλισμού και λογισμικού στα ενδοεπιχειρησιακά προγράμματα επιμόρφωσης	1	0,001	92,3%
Χορήγηση υποστηρικτικού εξοπλισμού και λογισμικού για προσωπική χρήση	-*	-	92,3%
Ειδικό επίδομα για αγορά ειδικού εξοπλισμού και λογισμικού για προσωπική χρήση	-*	-	92,3%

Χορήγηση bonus παραγωγικότητας και επίτευξης στόχων	-*	-	92,3%
Κατάλληλη χωροταξική διαρρύθμιση του χώρου εργασίας	1	0,001	92,3%

-* Ο συντελεστής K δεν μπορεί να υπολογιστεί καθώς οι τιμές τουλάχιστον της μίας μεταβλητής δεν μεταβάλλονται, οπότε θεωρείται ως σταθερά

** Στατιστικά μη σημαντικό

Από τα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι σε όλα τα ερωτήματα του ερωτηματολογίου εμφανίζονται ιδιαίτερα υψηλές τιμές του K, που κυμαίνονται από 0,629-1,00 με μόνο σε 2 περιπτώσεις να μην είναι στατιστικά σημαντικά. Επίσης, σε όλες τις ερωτήσεις το ποσοστό συμφωνίας των απαντήσεων μεταξύ της πρώτης και της δεύτερης χορήγησης είναι επίσης πολύ υψηλό (92,3%-100%).

Από τα αποτελέσματα αυτά συνδυαστικά, διαπιστώνεται ότι το ερωτηματολόγιο εμφανίζει ιδιαίτερη υψηλή αξιοπιστία.

4.3.3 Ανάλυση περιεχομένου

Στην περίπτωση της ανάλυσης περιεχομένου όπως εξηγεί η Bengtsson (2016) δεν υπάρχει μία γενικά αποδεκτή από τους ερευνητές προσέγγιση αναφορικά με την εγκυρότητα και την αξιοπιστία, καθώς υπάρχουν από τη μία πλευρά ερευνητές οι οποίοι υποστηρίζουν τη χρήση των ίδιων εννοιών όπως και στην ποσοτική έρευνα (εγκυρότητα, αξιοπιστία και δυνατότητα γενίκευσης) και από την άλλη πλευρά αυτοί που υποστηρίζουν ότι στην ανάλυση περιεχομένου απαιτείται η αξιοποίηση άλλων κριτηρίων και εννοιών όπως για παράδειγμα η αξιοπιστία μίας έρευνας (credibility), η γενικευσιμότητα (transferability), βασιμότητα (dependability) και η επιβεβαιωσιμότητα (confirmability) (Bengtsson, 2016; Συμέου 2007)

Η αξιοπιστία αναφέρεται στην ερευνητική διαδικασία και εστιάζει στον τρόπο συλλογής των δεδομένων και στον τρόπο ανάλυσής τους έτσι ώστε να προκύπτουν πραγματικά ευρήματα και να μην αποκλείονται σχετικά δεδομένα από την ανάλυση.

Στρατηγικές που αυξάνουν την αξιοπιστία είναι η τριγωνοποίηση μεθόδων και δεδομένων, δηλαδή η εφαρμογή διαφορετικών μεθοδολογιών στη διερεύνηση του ίδιου φαινομένου, ο έλεγχος από τους συμμετέχοντες (member checks) δηλαδή η επιβεβαίωση των ευρημάτων από τους ίδιους τους συμμετέχοντες σε μία έρευνα ή η μακρά εμπειρία και επαφή με το ερευνητικό πεδίο. (Bengtsson, 2016; Συμέου 2007)

Στην παρούσα έρευνα τα δεδομένα της έρευνας προέκυψαν από την διερεύνηση τόσο των κειμένων των ιστοσελίδων των τραπεζικών ιδρυμάτων όσο και από την ανάλυση των ετήσιων αναφορών τους, συγκεντρώνοντας δεδομένα από διαφορετικές πηγές για το αντικείμενο της έρευνας. Επίσης η ερευνήτρια έχει 18 έτη προϋπηρεσίας στον τραπεζικό τομέα από τα οποία στα 10 σε άμεση συνεργασία με συνάδελφο με ειδικές ανάγκες.

Η γενικευσιμότητα αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο τα αποτελέσματα της έρευνας θα μπορούσαν να γενικευτούν σε άλλες ομάδες του πληθυσμού από τον οποίο προέρχεται ένα δείγμα και εξαρτάται από την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Στην παρούσα έρευνα το γεγονός της τυχαίας επιλογής των προς ανάλυση τραπεζικών ιδρυμάτων από τον κατάλογο των εποπτευόμενων από την Ε.Κ.Τ. ιδρυμάτων και λαμβάνοντας υπόψη ότι η απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες διέπτεται και από την ευρωπαϊκή νομοθεσία, σημαίνει ότι ενδεχομένως τα αποτελέσματα της έρευνας ισχύουν εν μέρει και για τα υπόλοιπα εποπτευόμενα τραπεζικά ιδρύματα του ευρωπαϊκού χώρου.

Η βασιμότητα αναφέρεται στη σταθερότητα, δηλαδή στο βαθμό κατά τον οποίο τα δεδομένα μεταβάλλονται στη διάρκεια του χρόνου σε συνάρτηση με τις αλλαγές στις ερευνητικές αποφάσεις του ερευνητή κατά τη διαδικασία ανάλυσής τους. Βασικό στοιχείο της βασιμότητας μίας έρευνας αποτελεί η τήρηση ιστορικού της ερευνητικής διαδικασίας και των αποφάσεων σχετικά με την κωδικοποίηση των δεδομένων (Bengtsson, 2016), δηλαδή η κατά το δυνατόν πληρέστερη και αναλυτική καταγραφή της ερευνητικής διαδικασίας. Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας έγινε προσπάθεια να τηρηθεί αναλυτικό ιστορικό της ερευνητικής διαδικασίας το οποίο να περιλαμβάνει όλα τα σημεία τα οποία θεωρήθηκαν ως κομβικά για την εξέλιξή της.

Τέλος, η επιβεβαιωσιμότητα της έρευνας αναφέρεται κυρίως στην παρουσίαση των δεδομένων και στην αντικειμενικότητά τους. Είναι ο βαθμός στον οποίο τα ευρήματα μίας έρευνας μπορούν να επιβεβαιωθούν και από άλλους ερευνητές και δεν προέρχονται από τη μεροληψία ή τη φαντασία του ερευνητή. (Bengtsson, 2016; Korstjens & Moser, 2018). Στην περίπτωση της επιβεβαιωσιμότητας, όπως εξηγούν η Korstjens και η Moser (2018) ιδιαίτερη σημασία έχει επίσης η αναλυτική καταγραφή και περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας που ακολουθήθηκε και των αποφάσεων

ώστε να μπορεί η διαδικασία να είναι διαφανής σε τυχόν άλλους ερευνητές, κάτι οποίο, όπως παρατέθηκε και παραπάνω επιχειρήθηκε να καταγραφεί.

4.4 Ερευνητική διαδικασία

Για την ολοκλήρωση της έρευνας, η διαδικασία που ακολουθήθηκε ήταν η παρακάτω:

Αρχικά, μετά την ολοκλήρωση της ανάπτυξης του ερωτηματολογίου, του ελέγχου και της μετάφρασής του στην Αγγλική γλώσσα, προσδιορίστηκε ο τρόπος δειγματοληψίας των τραπεζικών ιδρυμάτων που θα εντασσόταν στην έρευνα καθώς και η μεθοδολογία εντοπισμού των στελεχών τους που αποτελούσαν την ομάδα στόχου της έρευνας.

Στη συνέχεια διαμορφώθηκαν οι δύο ιστοσελίδες μέσω της πλατφόρμας Google Sites η μία στα Ελληνικά και η άλλη στα Αγγλικά, οι οποίες θα χρησιμοποιούνταν για την αποστολή των ερωτηματολογίων προς τους αποδέκτες τους, και στις οποίες περιέχονταν το ερωτηματολόγιο, βεβαίωση περί της φοιτητικής ιδιότητας της ερευνήτριας καθώς και ευχαριστήρια επιστολή προς τον κάθε συμμετέχοντα.

Οι ιστοσελίδες αυτές παρατίθενται στη συνέχεια

- Σελίδα ερωτηματολογίου στα αγγλικά:
<https://sites.google.com/view/aegeanunivres/%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%83%CE%B5%CE%BB%CE%AF%CE%B4%CE%B1>
- Σελίδα ερωτηματολογίου στα ελληνικά:
<https://sites.google.com/view/researchse/%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%83%CE%B5%CE%BB%CE%AF%CE%B4%CE%B1>

Οι σελίδες στάλθηκαν μέσω e-mail στους λογαριασμούς ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των τραπεζικών ιδρυμάτων που εντοπίστηκαν μαζί με στοιχεία επικοινωνίας της ερευνήτριας, προσωπικά αλλά και υπηρεσιακά.

Παράλληλα, διενεργήθηκε και η έρευνα στις ιστοσελίδες των τραπεζικών ιδρυμάτων για στοιχεία σχετικά με το αντικείμενο της έρευνας καθώς και αντίστοιχα στοιχεία για την πολιτική των ιδρυμάτων σχετικά με τους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες.

Διερευνήθηκαν οι αρχικές σελίδες και οι υποσελίδες των ιστότοπων των τραπεζικών ιδρυμάτων, οι επιμέρους σελίδες των τμημάτων διαχείρισης προσωπικού τους, οι τελευταίες ετήσιες δημοσιευμένες αναφορές από κάθε ίδρυμα.

Η αναζήτηση στο κείμενο των ιστοσελίδων και των δημοσιευμένων αναφορών πραγματοποιήθηκε χρησιμοποιώντας τους τελεστές diversity, disability/-ies, special needs, η τελευταία όμως δεν διαπιστώθηκε να υπάρχει σε καμία από τις ιστοσελίδες και τις αναφορές.

Το κείμενο γύρω από τις λέξεις κλειδιά αυτές αποτέλεσε τη νοηματική ενότητα η οποία καταγράφηκε και αναλύθηκε.

4.5 Δείγμα

Δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 42 τραπεζικά ιδρύματα στην Ελλάδα και στον Ευρωπαϊκό χώρο.

Η επιλογή των τραπεζών που περιλήφθηκαν στην έρευνα για την εξασφάλιση ενός κατά το δυνατόν τυχαίου δείγματος τραπεζικών ιδρυμάτων έγινε με τον παρακάτω τρόπο.

Ως βάση θεωρήθηκε ο κατάλογος εποπτευόμενων από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα ιδρυμάτων του Απριλίου του 2022, ο οποίος μπορεί να ανακτηθεί από την παρακάτω διεύθυνση απευθείας από την Ε.Κ.Τ. (<https://www.bankingsupervision.europa.eu/banking/list/html/index.en.html>).

Από τον κατάλογο αυτό επελέγησαν τυχαία δύο τραπεζικά ιδρύματα από κάθε ευρωπαϊκή χώρα. Στην περίπτωση πολυεθνικών οργανισμών ως χώρα επιλογής τους ορίστηκε η αρχική χώρα δραστηριοποίησης του ομίλου, με εξαίρεση την περίπτωση της Κροατίας όπου στη λίστα δεν βρέθηκε κάποιο εποπτευόμενο από την Ε.Κ.Τ. τραπεζικό ίδρυμα.

Στα ιδρύματα αυτά προστέθηκαν, για λόγους ιδιαίτερου ερευνητικού ενδιαφέροντος και οι τέσσερις συστημικές ελληνικές τράπεζες οι οποίες επίσης διερευνήθηκαν

Έτσι οι τράπεζες και τα ιδρύματα στα οποία έγινε η διερεύνηση ήταν τα παρακάτω:

Πίνακας 2: Κατάλογος χωρών, τραπεζικών οργανισμών, συνδέσμων

ΧΩΡΑ	ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ	ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ
------	-----------------------	-----------

ΒΕΛΓΙΟ	BELFIUS BANQUE SA	www.belfius.be
	CRELAN SA	www.mycrelan.crelan.be
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	DSK BANK AD	www.dskbank.bg
	CENTRAL COOPERATIVE BANK AD	www.ccbank.bg
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	DEUTSCHE BANK AG	www.deutsche-bank.de
	COMMERZBANK	www.commerzbank.de
ΕΣΘΟΝΙΑ	AS SEB PANK	www.seb.ee
	LUMINOR BANK AS	www.luminor.ee
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	ALLIED IRISH BANK	www.aib.ie
	BANK OF IRELAND	www.bankofireland.com
ΙΣΠΑΝΙΑ	BANCO SANTANDER SA	www.bancosantander.es
	BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA	www.bbva.es
ΓΑΛΛΙΑ	BNP PARIBAS SA	www.group.bnpparibas
	CREDIT AGRICOLS SA	www.credit-agricole.fr
ΙΤΑΛΙΑ	INTESA SANPAOLO. SPA	www.intesasanpaolo.com
	UNICREDIT SPA	www.unicredit.it
ΚΥΠΡΟΣ	BANK OF CYPRUS HOLDINGS PUBLIC LIMITED COMPANY	www.bankofcyprus.com
	RCB BANK LTD	www.rcbcy.com
ΛΕΤΟΝΙΑ	AS INDUSTRA BANK	www.industra.finance
	AS LPB BANK	www.lpb.lv
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	AB SEB BANKAS	www.seb.lt
	AKCINE BENDROVE SIAULIU BANKAS	www.lb.lt
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	BANQUE INTERNATIONALE A LUXEMBOURG SA	www.bil.com
	BANQUE ET CAISSE D EPARGNE DE L' ETAT	www.spuerkeess.lu
ΜΑΛΤΑ	BANK OF VALETTA PLC	www.bov.com
	MDB GROUP LIMITED	www.mdbwealth.com
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	COOPERATIEVE RABOBANK UA	www.rabobank.com
	ING GROUP NV	www.ing.com
ΑΥΣΤΡΙΑ	VOLKSBANK WIEN AG	www.volksbankwien.at

	ERSTE GROUP BANK AG	www.erstegroup.com
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	BANCO COMERCIAL PORTUGUES SA	www.millenniumbcp.pt
	CAIXA GERAL DE DEPOSITOS SA	www.cgd.pt
ΣΛΟΒΕΝΙΑ	NOVA LJUBLJANSKA BANKA DD	www.nlb.si
	NOVA KREDITNA BANKA MARIBOR DD	www.nkbm.si
ΣΛΟΒΑΚΙΑ	PRIMA BANKA SLOVENSKO AS	www.primabanka.sk
	365 BANK AS	www.365.bank
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	NORDEA BANK ABP	www.nordea.fi
	OP OSUUSKUNTA	www.op.fi
ΕΛΛΑΔΑ	ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	www.nbg.gr
	ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ	www.piraeusbank.gr
	ALPHA BANK	www.alpha.gr
	EUROBANK	www.eurobank.gr

Για τους οργανισμούς αυτούς εντοπίστηκαν τα διαθέσιμα στοιχεία επικοινωνίας των τμημάτων ανθρώπινων πόρων, όπου και στάλθηκαν τα ερωτηματολόγια της έρευνας.

Δυστυχώς, ωστόσο δεν κατέστη δυνατή η συγκέντρωση απαντήσεων στελεχών των τραπεζικών ιδρυμάτων καθώς δεν συμπληρώθηκε κανένα ερωτηματολόγιο, ούτε από στελέχη του τμήματος ανθρώπινων πόρων ούτε από κάποιο άλλο στέλεχος άλλου τμήματος.

Από τρεις τραπεζικούς οργανισμούς λήφθηκε απάντηση ότι είναι εσωτερική απόφαση η μη συμμετοχή σε εξωτερικές έρευνες, ενώ από 2 τραπεζικά ιδρύματα (Allied Irish Bank και Prima Banka Slovensko AS) λήφθηκε η απάντηση ότι δεν θα συμμετάσχουν στην έρευνα, η πρώτη λόγω έλλειψης χρόνου ενώ η δεύτερη λόγω της προστασίας προσωπικών δεδομένων, ζήτημα ωστόσο το οποίο δεν υφίστατο ως πρόβλημα στην παρούσα έρευνα καθώς το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε δεν συγκέντρωνε στοιχεία με τα οποία θα μπορούσε να ταυτοποιηθεί ο οποιοσδήποτε συμμετέχοντας στην έρευνα, ούτε και ζητούνταν προσωπικά στοιχεία τρίτων ατόμων.

Από τρεις λήφθηκε απάντηση για περαιτέρω επικοινωνία με περισσότερο συγκεκριμένα άτομα, όπου και στάλθηκε εκ νέου το ερωτηματολόγιο, χωρίς ωστόσο να ληφθεί κάποια απάντηση, ούτε και να συμπληρωθεί το ερωτηματολόγιο.

Κεφάλαιο 5^ο : Ευρήματα

5.1 Αποτελέσματα Ανάλυσης Ερωτηματολογίου

Σε ότι αφορά στο ερωτηματολόγιο που στάλθηκε σε στελέχη των τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινων πόρων των 42 τραπεζικών ιδρυμάτων που επιλέχθηκαν, δυστυχώς δεν απαντήθηκε από κανένα. Κανένα στέλεχος από αυτούς τους τραπεζικούς οργανισμούς δεν απάντησε, παρά το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε πάνω από ένα άτομο σε κάθε οργανισμό.

Μόνο δύο τραπεζικοί οργανισμοί απάντησαν μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος ότι δεν μπορούν να απαντήσουν και να συμμετάσχουν στην έρευνα. Η πρώτη τράπεζα που απάντησε ότι δεν θα συμμετάσχει στην έρευνα εξαιτίας φόρτου εργασίας και έλλειψης χρόνου ήταν η Prima Banca Slovensko A.S. τραπεζικό ίδρυμα από την Σλοβενία. Η δεύτερη ήταν η Allied Irish Bank, τραπεζικό ίδρυμα με έδρα στην Ιρλανδία, το οποίο απάντησε ότι ο λόγος ο οποίος δεν της επιτρέπει να λάβει μέρος στην έρευνα είναι διότι περιλαμβάνει ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα.

5.2 Αποτελέσματα Ανάλυσης Ιστοσελίδων Τραπεζικών Ιδρυμάτων

Παρακάτω ακολουθεί ανάλυση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν μέσα από τις ιστοσελίδες των 42 τραπεζικών οργανισμών και μέσα από τις ετήσιες αναφορές τους για το 2021, χωρισμένες ανά χώρα όπου είναι η έδρα του κάθε ιδρύματος. Από κάθε χώρα επιλέχθηκαν δύο τραπεζικά ιδρύματα και μόνο από την Ελλάδα επιλέχθηκαν και οι τέσσερις συστημικές τράπεζες.

Παρακάτω ακολουθεί κατάλογος με τους τραπεζικούς οργανισμούς και τους συνδέσμους των ετήσιων αναφορών τους για το έτος 2021.

Πίνακας 3: Κατάλογος συνδέσμων ετήσιων αναφορών για το έτος 2021

ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ	ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ
BELFIUS BANQUE SA	https://www.belfius.be/about-us/dam/corporate/investors/ratios-en-rapporten/belfius-reports/en/2021%20Annual%20Report.pdf
CRELAN SA	https://www.crelan.be/sites/default/files/documents/Consolidated%20Mangement%20Report%202021.pdf

DSK BANK AD	B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F-%D0%B7%D0%B0-%D0%B1%D0%B0%D0%BD%D0%BA%D0%B0-%D0%B4%D1%81%D0%BA/2021/2021-dsk-fs-separate-eng-colour.pdf?sfvrsn=01.04.2022-09:45
CENTRAL COOPERATIVE BANK AD	https://www.co-operativebank.co.uk/assets/pdf/bank/investorrelations/2021-annual-report-and-accounts.pdf
DEUTSCHE BANK AG	https://investor-relations.db.com/files/documents/annual-reports/2022/Annual_Report_2021.pdf?language_id=1
COMMERZBANK	https://www.commerzbank.com/media/aktionaere/service/archive/konzern/2022_8/Commerzbank_Group_Annual_Report_2021.pdf
AS SEB PANK	https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/44DC29E047E8FABDC12587F7002A8F15/\$FILE/annual_report_2021.pdf
LUMINOR BANK AS	https://luminor.ee/s3fs-public/documents/21fy-bank-annual-report.pdf
ALLIED IRISH BANK	https://aib.ie/content/dam/frontdoor/personal/sustainability/sustainability-full-report-2021.pdf
BANK OF IRELAND	https://investorrelations.bankofireland.com/app/uploads/Annual-Report-for-the-Year-Ended-31-December-2021.pdf
BANCO SANTANDER SA	https://www.santander.com/content/dam/santander-com/en/documentos/informe-financiero-anual/2021/ifa-2021-consolidated-annual-financial-report-en.pdf
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA	https://shareholdersandinvestors.bbva.com/wp-content/uploads/2022/03/Annual-Report-2021.pdf
BNP PARIBAS SA	https://invest.bnpparibas/en/document/universal-registration-document-and-annual-financial-report-2021
CREDIT AGRICOLS SA	https://credit-agricole.publispeak.com/integrated-report-2020-2021/page/C1/
INTESA SANPAOLO SPA	https://group.intesasanpaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/investor-relations/bilanci-relazioni-en/2021/2021_Annual_report.pdf
UNICREDIT SPA	https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/en/investors/financial-reports/2021/4Q21/2021-Annual-Reports-and-Accounts.pdf

BANK OF CYPRUS HOLDINGS PUBLIC LIMITED COMPANY	https://www.bankofcyprus.com/globalassets/group/investor-relations/annual-reports/english/20220330-boch-group-annual-financial-report-2021_en_signed.pdf
RCB BANK LTD	https://rcbcy.com/sites/default/files/2021-08/financial-report-2020.pdf
AS INDUSTRA BANK	https://industria.finance/data/2021_gada_parskati/industria-2021-annual-report-eng-final-signed-audit-report.pdf
AS LPB BANK	https://lpb.lv/wp-content/uploads/2022/03/lpb_eng_2021_sign.pdf
AB SEB BANKAS	https://webapp.sebgroup.com/mb/mblib.nsf/alldocsbyunid/44DC29E047E8FABDC12587F7002A8F15/\$FILE/annual_report_2021.pdf
AKCINE BENDROVE SIAULIU BANKAS	https://www.lb.lt/uploads/publications/docs/36421_75425ab097d24739b9521edc18fb62d0.pdf
BANQUE INTERNATIONALE LUXEMBOURG SA	https://www.bil.com/Documents/brochures/annual-report-2021-en.pdf
BANQUE ET CAISSE EPARGNE DE L' ETAT	https://dl.bourse.lu/dl?v=h39R2Iip3HPUWdSQwICbHOuc6oErKV3A55G6ZcIvVSBXUkEb9bWhQxHL108g/ZaPKEQwB/1KeyIRE5JYtvrpzIgzM7fw/9O3m+Q2Jrl15aZnVpfMSqO0NkMThY17g45gdxTcl2fayEXfu/ZgEaAGb/kXWpMtNE3e70fNceitox85+iUrsBsOvb+1ZaEvK04Zr8gXk3BanvKN6yYoR1SjkqXV6xB7PqnZpEQaTr1KabbRs4FkMBpjucpRwbwZ38uO
BANK OF VALETTA PLC	file:///C:/Users/alexa/Downloads/BOV_Annual_Report_2021%20(1).pdf
MDB GROUP LIMITED	https://mdb.org.mt/en/news-and-media/Documents/MDB-Annual-Report-2021.pdf
COOPERATIEVE RABOBANK UA	https://media.rabobank.com/m/741d4b5f24f88da/original/Our-Impact-in-2021-EN.pdf
ING GROUP NV	file:///C:/Users/alexa/Downloads/2021-Annual-Report-ING-Groep-N.V..pdf

VOLKSBANK WIEN AG	https://www.volksbankwien.at/m101/volksbank/zib/downloads/geschaeftsberichte/2021/vbw_jfb_2021_e_gesperrt.pdf
ERSTE GROUP BANK AG	https://www.bse.hu/newkibdata/128776706/AR2021_FINAL_en.pdf
BANCO COMERCIAL PORTUGUES SA	https://ind.millenniumbcp.pt/en/Institucional/investidores/Documents/RelatorioContas/2021/ARBCP2021_en_29032022.pdf
CAIXA GERAL DE DEPOSITOS SA	https://www.cgd.pt/English/Investor-Relations/Financial-Information/CGD/2021/Documents/Annual-Report-CGD-2021.pdf
NOVA LJUBLJANSKA BANKA DD	https://www.nlb.si/nlb/nlb-portal/eng/investor-relations/financial-reports/2021/nlb_ar_2021_eng.pdf
NOVA KREDITNA BANKA MARIBOR DD	file:///C:/Users/alexa/Downloads/NKBM%20Annual%20Report%202021%20(2).pdf
PRIMA BANKA SLOVENSKO AS	https://www.primabanka.sk/preview-file/pb-02692_vyroca_sprava_zalomenie_2021_aj_2203_v2-final-4519.pdf
365 BANK AS	https://365.bank/media/pcsnkbl/annual-report-365-bank-2021.pdf
NORDEA BANK ABP	https://www.nordea.com/en/doc/annual-report-nordea-bank-abp-2021.pdf
OP OSUUSKUNTA	https://www.op.fi/documents/209474/38211220/OP+Financial+Groups+Year+2021.pdf/4f5dcb33-5577-efa0-d357-6603d016cd86
EΘNIKH TPAIEZA THΣ EΛΛAΔOΣ	https://www.nbg.gr/-/jssmedia/Files/Group/enhmerwsh-ependutwn/Annual_Financial_Reports/Annual-Financial-Report-2021-EN.pdf?rev=1af4ccd624fb46b1a0e321f203dc4fde
TPAIEZA ΠEIPAIΩΣ	file:///C:/Users/alexa/Downloads/Sustainability-Business-Report-2021_Gr%20(1).pdf
ALPHA BANK	https://www.alpha.gr/-/media/alphagr/files/group/apotelesmata/fy-2021/oikonomikes-katastaseis-fy-2021-en.pdf
EUROBANK	https://www.eurobank.gr/-/media/holding/omilos/annual-reports-english/2021/annual-report.pdf

ΒΕΛΓΙΟ

1. Το πρώτο τραπεζικό ίδρυμα του Βελγίου που αναλύθηκε είναι η Belfius Banque SA. Η τράπεζα εξαγοράστηκε το 2011 από το βελγικό δημόσιο και το 2012 μετονομάστηκε από Dexia Bank Belgium σε Belfius Banque (www.belfius.be). Η ηλεκτρονική διεύθυνση της υιοθετεί μια αρκετά μοντέρνα και πρωτότυπη παρουσίαση τόσο των προϊόντων της όσο και των δράσεων και πολιτικών που έχει υιοθετήσει σαν οργανισμός.

Παρουσιάζει τις δράσεις και τη συνδρομή του τραπεζικού οργανισμού στην εγχώρια κοινωνία μέσω φιλανθρωπικών πρωτοβουλιών και εκδηλώσεων σχετικών με την τέχνη στις οποίες συμμετέχει μεταξύ των οποίων η ενίσχυση της προσπάθειας ενσωμάτωσης στην βελγική κοινωνία ατόμων με νοητικές αναπηρίες μέσω του αθλητισμού και ενίσχυση της παραολυμπιακής ομάδας της χώρας.

Σε ότι αφορά στο προσωπικό του οργανισμού περιλαμβάνει αναφορά τόσο για την στάση του οργανισμού σχετικά με την απασχολησιμότητα και την διαρκή ανάπτυξη του προσωπικού του και την παροχή μοντέρνου εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο ενεργοποιεί και κινητοποιεί τους εργαζομένους του. Τέλος, καταγράφονται εμπειρίες εργαζομένων αλλά και θέσεις εργασίας που υπάρχουν στον οργανισμό.

Όμως, δεν υπάρχει καμία αναφορά σχετικά με εργαζόμενους οι οποίοι αντιμετωπίζουν αναπηρία που απασχολεί ο τραπεζικός αυτός οργανισμός ούτε επίσης κάποια πολιτική την οποία είτε εφαρμόζει ήδη είτε έχει υιοθετήσει και με την οποία προσπαθεί να εναρμονιστεί σε σχέση με άτομα με αναπηρία. Η μόνη πληροφορία που βρέθηκε είναι στην ετήσια έκθεση του οργανισμού για το έτος 2021 όπου αναφέρεται ότι σύμφωνα με τις αξίες της ίδιας της τράπεζας ότι διακρίσεις ατόμων εξαιτίας του φύλου, του χρώμα δέρματος, την ηλικία, την αναπηρία ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό δεν συνάδουν με την κουλτούρα της τράπεζας. Επίσης, αναφέρει αρκετές φορές μέσα στο κείμενο για την δημιουργία περιβάλλοντος διαφορετικότητας και συμπερίληψης που καλλιεργεί η τράπεζα στους χώρους εργασίας της. Είναι μια συνθήκη που την ενδιαφέρει

καθώς είναι το θεμέλιο ενός πιο δημιουργικού και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

2. Το δεύτερο βελγικό τραπεζικό ίδρυμα που ερευνήθηκε είναι η Crelan SA (www.crelan.be). Ο οργανισμός αυτός έχει ιδρυθεί το 1937 και μετά από μία πορεία εξαγορών και συγχωνεύσεων με άλλους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς εγχώριους και μη, από το 2015 είναι μία καθόλα βελγική συνεταιριστική τράπεζα.

Στην ηλεκτρονική της σελίδα περιλαμβάνει πληροφορίες για όλες τις δραστηριότητες της, τα προϊόντα της αλλά και την ιστορία της. Ο οργανισμός αναδεικνύει της ευαισθησία του και την προσπάθεια του να ενισχύσει την εγχώρια κοινωνία περιλαμβάνοντας πληροφορίες σχετικά με το Crelan Foundation, ένα ίδρυμα το οποίο συμβάλει στην υλοποίηση έργων τόσο με σκοπό φιλανθρωπικό όσο και κοινωνικό. Επιπλέον, περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τις θέσεις εργασίας που υπάρχουν κατά περιόδους αλλά και με τις συνθήκες εργασίας του προσωπικού του οργανισμού καθώς αναδείχτηκε το 2022 για έβδομη χρονιά ως κορυφαίος εργοδότης.

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεν γίνεται πουθενά αναφορά τόσο στην ιστοσελίδα του οργανισμού όσο και στην ετήσια αναφορά του για το 2021 για πολιτική διαχείρισης και απασχόλησης ατόμων με αναπηρία στο οργανισμό ούτε όμως και αναφορά για ήδη εργαζόμενους με αναπηρία.

ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

1. Μία από τις μεγαλύτερες τράπεζες της Βουλγαρίας είναι η DSK Bank (www.dskbank.bg). Ιδρύθηκε το 1951 με την επωνυμία Κρατικό Ταμειευτήριο (DSK) ενώ από το 2003 ανήκει στην ουγγρική OTP Bank.

Στην ηλεκτρονική της σελίδα στο διαδίκτυο περιλαμβάνεται εκτενής αναφορά σχετικά με τις αξίες που έχει υιοθετήσει ο τραπεζικός οργανισμός σαν εργοδότης. Γίνεται αναφορά για το ευέλικτο ωράριο και την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων του

οργανισμού. Επίσης, εστιάζει στην ανάπτυξη των εργαζομένων μέσω της Ακαδημίας DSK και για το πρόγραμμα ενσωμάτωσης νέων εργαζομένων που εφαρμόζει ο οργανισμός.

Παρά το γεγονός ότι αναφέρει ότι απασχολεί περίπου 5.000 εργαζόμενους ο συγκεκριμένος οργανισμός, δεν υπάρχει καμία αναφορά στην ηλεκτρονική του σελίδα σχετικά με το εάν απασχολεί εργαζομένους με αναπηρία ή εάν υπάρχει κάποια πολιτική που εφαρμόζει.

2. Ο δεύτερος τραπεζικός οργανισμός από την Βουλγαρία που ερευνήθηκε είναι η Central Cooperative Bank AD (www.ccbank.bg). Πρόκειται για μια συνεταιριστική τράπεζα η οποία ιδρύθηκε το 1991.

Η ηλεκτρονική της σελίδα δεν περιλαμβάνει καμία πληροφορία για το προσωπικό της και για την πολιτική που εφαρμόζει στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων. Ως εκ τούτου, δεν βρέθηκαν πληροφορίες για το εάν απασχολεί εργαζόμενους με αναπηρία ή εάν έχει μεριμνήσει για κάτι τέτοιο.

Παρόλα αυτά όμως στην ετήσια αναφορά του οργανισμού για το 2021 αναφέρεται ότι το Διοικητικό Συμβούλιο έχει υιοθετήσει την Πολιτική για την Διαφορετικότητα στον οργανισμό που αφορά διαφορετικότητες ως προς το φύλο, την εθνικότητα, την αναπηρία και την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ+. Στα πλαίσια της πολιτικής αυτής ο οργανισμός προσλαμβάνει και διατηρεί στο προσωπικό του άτομα με αναπηρία αρκεί να έχουν τα ελάχιστα απαραίτητα προσόντα που απαιτούνται για την κάθε εργασιακή θέση. Επίσης, τονίζει ότι προχωρούν στις απαραίτητες προσαρμογές ανάλογα με τις ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρία τόσο χωροταξικά όσο και στο λογισμικό που χρησιμοποιεί η κάθε υπηρεσία έτσι ώστε να έχουν πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι.

GERMANIA

1. Η DEUTSCHE BANK AG (www.deutsche-bank.de) είναι η πρώτη τράπεζα της Γερμανίας που ερευνήθηκε. Ο οργανισμός αυτός ιδρύθηκε το 1870 και έχει έδρα στην Φρανκφούρτη. Είναι η μεγαλύτερη τράπεζα στην Γερμανία και η

μεγαλύτερη έμπορος συναλλάγματος στον κόσμο. Απασχολεί περισσότερους από 100.000 εργαζόμενους σε 74 χώρες.

Η τράπεζα αναφέρει στην ετήσια αναφορά της για το 2021 ότι η διαφορετικότητα είναι μέσα στην κουλτούρα της καθώς στοχεύει στην προσέλκυση, την ανάπτυξη και την διατήρηση ταλαντούχων ανθρώπων ανεξάρτητα από την κουλτούρα τους, την χώρα καταγωγής τους, την φυλή τους, την εθνικότητα τους, το φύλο τους, την σεξουαλική τους προτίμηση, την αναπηρία τους, τα πιστεύω τους, τις εμπειρίες τους. Επιθυμεί όλοι οι εργαζόμενοι της να αισθάνονται καλοδεχούμενοι, να τους σέβονται και να τους στηρίζουν. Με την κουλτούρα που έχει αναπτύξει ο οργανισμός συνολικά, ζητά από τους μάνατζερ της κάθε επιχειρησιακής ομάδα να δημιουργούν ομάδες εργαζομένων με κατανόηση και συμπερίληψη, οι οποίες θα απαρτίζονται από εργαζόμενους με διαφορετικό υπόβαθρο και διαφορετικές εμπειρίες.

Η διαφορετικότητα είναι καθοριστικός παράγοντας για τον οργανισμό καθώς διαμορφώνει σταθερές σχέσεις με τους πελάτες και τους συνεργάτες διότι αυτοί αντιπροσωπεύουν την πολυμορφία της κοινωνίας. Η ηλικία, το φύλο, η εκπαίδευση κ.α. δεν αποτελούν πια παράγοντες για διαφοροποίηση και μη αποδοχή τους. Άλλωστε, όπως τονίζεται από την ίδια την τράπεζα, η διαφορετικότητα είναι εκείνη που ξεκινάει τις καινοτομίες.

Η τράπεζα έχοντας σαν γνώμονα την αποδοχή της διαφορετικότητας και την συμπερίληψη αναλαμβάνει διάφορες πρωτοβουλίες προκειμένου να προωθήσει τις αξίες της αυτές. Έτσι και σε ότι έχει να κάνει με την αναπηρία προσπαθεί να είναι ένας ευέλικτος εργοδότης για τους εργαζόμενους με αναπηρία. Έχει υλοποιήσει ένα πρόγραμμα πρακτικής άσκησης για πτυχιούχους στο φάσμα του αυτισμού. Έχει διαμορφώσει κατάλληλα τις διαδικασίες της έτσι ώστε να είναι κατάλληλες για αυτά τα άτομα έτσι ώστε να δημιουργηθεί ένα εργασιακό περιβάλλον που υποστηρίζει τον τρόπο εργασίας τους χωρίς να αποτελούν εμπόδιο οι χρονικοί ή άλλοι περιορισμοί. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα σημείωσε επιτυχία και για το λόγο αυτό έχει επαναληφθεί. Επίσης, συμμετέχει στο ετήσιο πρόγραμμα "I-STEM Hackathon" το οποίο συγκεντρώνει προγραμματιστές τυφλούς ή με προβλήματα όρασης.

2. Η δεύτερη γερμανική τράπεζα είναι η COMMERZBANK AG (www.commerzbank.de). Ιδρύθηκε το 1870 και έχει έδρα στην Φρανκφούρτη. Πρόκειται για την δεύτερη μεγαλύτερη τράπεζα της Γερμανίας. Σήμερα δραστηριοποιείται και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Για τον τραπεζικό αυτό οργανισμό, το εργασιακό περιβάλλον που είναι απαλλαγμένο από προκαταλήψεις και χαρακτηρίζεται από σεβασμό και αποδοχή είναι το κατάλληλο μέρος για να ευδοκιμήσει ο κάθε εργαζόμενος. Κάθε μορφής δυσάρεστη συμπεριφοράς σε ότι αφορά στο φύλο, την εθνικότητα, την θρησκεία, την αναπηρία, την ηλικία, την σεξουαλική προτίμηση ή τον προσδιορισμό του φύλου χαρακτηρίζεται σαν παραβίαση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Μέσα στην ιστοσελίδα του οργανισμού αναφέρεται ότι από το 2016 ο οργανισμός ασχολείται εστιασμένα πια με την διαχείριση της διαφορετικότητας. Επιδιώκει να επαναπροσδιοριστεί η έννοια της ένταξης και για τον λόγο αυτό το τμήμα της επικοινωνίας, των αγορών και των επιτροπών βελτιστοποιούν και ανασυνθέτουν τις διαδικασίες και τις δράσεις. Με τον τρόπο αυτό δημιουργήθηκε το «Σχέδιο Δράσης Ένταξης» του οργανισμού που είναι βασισμένο στη Σύμβαση Των Ηνωμένων Εθνών που αφορά τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Επιπλέον, η τράπεζα έχει δεσμευτεί να εφαρμόσει μέτρα και στόχους που έχουν τεθεί νομοθετικά έως το 2023.

Μία δράση η οποία εφαρμόζεται με επιτυχία είναι τα δίκτυα εργαζόμενων της τράπεζας. Αυτή την στιγμή λειτουργούν επτά δίκτυα εργαζομένων τα οποία εκπροσωπούν ομάδες εργαζόμενων της τράπεζας σε όλους τους επιχειρηματικούς τομείς και εκφράζουν την άποψη τους και τις εμπειρίες τους. Μεταξύ αυτών των δικτύων είναι και το Ideal το οποίο έχει δημιουργηθεί από το 2018 και αφορά εργαζόμενους με αναπηρία.

ΕΣΘΟΝΙΑ

1. Ο πρώτος τραπεζικός οργανισμός που ερευνήθηκε από την Εσθονία είναι η AS SEB PANK (www.seb.ee). Πρόκειται για την δεύτερη μεγαλύτερη τράπεζα της Εσθονίας και είναι μέλος του διεθνούς σουηδικού ομίλου SEB.

Η ηλεκτρονική σελίδα του οργανισμού αναφέρει ότι είναι ένας οργανισμός ευαισθητοποιημένος σχετικά με θέματα του προσωπικού του. Επιθυμεί την ευημερία και την ψυχολογική και σωματική ευεξία τους. Μεταξύ άλλων συγκεκριμένα αναφέρει ότι έχει φρούτα στο χώρο εργασίας και υποστηρίζει και οργανώνει διάφορες αθλητικές δραστηριότητες για το προσωπικό.

Στην ιστοσελίδα του οργανισμού δεν γίνεται καμία αναφορά σχετικά με εργαζόμενους με αναπηρία που απασχολεί. Μόνο στην ετήσια έκθεση του οργανισμού για το έτος 2021 αναφέρει σε ένα μόνο σημείο ότι για τον οργανισμό η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη διαδραματίζουν ιδιαίτερο ρόλο. Και πιο συγκεκριμένα ότι η διαφορετικότητα σημαίνει σεβασμό και εκτίμηση των διαφορών στην προσωπικότητα, το επαγγελματικό και εκπαιδευτικό προφίλ των εργαζόμενων καθώς επίσης και σε στοιχεία όπως η ηλικία, το φύλο, σεξουαλική προτίμηση, καταγωγή αλλά και αναπηρία. Δεν αναφέρει εάν έχει διαμορφώσει κάποια συγκεκριμένη πολιτική σε σχέση με εργαζόμενους με αναπηρία που απασχολούνται σε αυτόν, ούτε εάν απασχολεί άτομα με αναπηρία στους κόλπους του.

2. Η επόμενη εσθονική τράπεζα που ερευνήθηκε είναι η Luminor Bank AS (www.luminor.ee). Πρόκειται για την τρίτη σε μέγεθος τράπεζα της χώρας αλλά και την Βαλτικής, με έδρα στο Ταλίν.

Ο τραπεζικός αυτός οργανισμός στην ιστοσελίδα του αναφέρει το μεγάλο ενδιαφέρον του για τους εργαζόμενους που απασχολεί. Επισημαίνει το ενδιαφέρον του για τις εναρμονισμένες με την νομοθεσία της χώρας εργασιακές συνθήκες και για την ίση και δίκαιη μεταχείριση του προσωπικού. Ιδιαίτερα εστιάζει στην έμφυλη διάσταση και στην προώθηση των ίσων ευκαιριών εργασίας και εξέλιξης όλων των εργαζόμενων. Γίνεται μία γενική αναφορά στο γεγονός ότι ο οργανισμός ακολουθεί και έχει ενσωματώσει στην πολιτική του αρχές από διεθνής οργανισμούς όπως τα Ηνωμένα Έθνη, τον Διεθνή Οργανισμό

Εργασίας, τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, χωρίς όμως να αναφέρει αναλυτικά ποιες αρχές έχει υιοθετήσει και κυρίως σε ότι αφορά στα άτομα με αναπηρία.

Επιπλέον, στην ετήσια έκθεση για το έτος 2021 του τραπεζικού αυτού ιδρύματος δεν υπάρχει καμία αναφορά για τα άτομα με αναπηρία, τις συνθήκες εργασίας τους στον οργανισμό ή κάποια συγκεκριμένη πολιτική που έχει θεσπιστεί στους κόλπους του.

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

1. Ο πρώτος τραπεζικός οργανισμός που ερευνήθηκε στα πλαίσια της παρούσας έρευνας ήταν η Bank of Ireland (www.bankofireland.ie). Πρόκειται για την παλαιότερη σε λειτουργία τράπεζα την χώρας καθώς ιδρύθηκε το 1783 και εκ τότε δεν διέκοψε τις εργασίες της. Κατέχει μία μοναδική θέση στην Ιρλανδική τραπεζική ιστορία και ανήκει στην ομάδα των Big Four ιρλανδικών τραπεζών.

Η ιστοσελίδα της τράπεζας περιλαμβάνει διάφορες πληροφορίες σχετικά με τις δράσεις του οργανισμού για την ενίσχυση της ομαδικότητας και της ανάπτυξης του προσωπικού μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης. Επιπλέον, όπως αναφέρεται, ο οργανισμός ενισχύει και στηρίζει την διαφορετικότητα και αγκαλιάζει την διαφορετικότητα και την πολυμορφία. Οι εργαζόμενοι της είναι οργανωμένοι σε Δίκτυο Στήριξης Εργαζόμενων και έχουν οργανωθεί σε κοινότητες συναδέλφων οι οποίοι εργάζονται ομαδικά και αλληλοστηρίζονται σε κοινές προσπάθειες προκειμένου να προωθήσουν την συμπερίληψη, την διαφορετικότητα και την αντιπροσώπευση όλων των ομάδων στα πλαίσια του οργανισμού.

Θα πρέπει να αναφερθεί ότι στα πλαίσια των δράσεων και της πολιτικής που ακολουθεί η Bank of Ireland έχει θεσπιστεί και το πρόγραμμα Συμπερίληψη και Διαφορετικότητα. Σε αυτό το πρόγραμμα έχουν δημιουργηθεί έξι κοινότητες εργαζομένων. Οι κοινότητες αυτές είναι η Πολυπολιτισμική (Multicultural) η οποία ενδιαφέρεται και αναδεικνύει θέματα σχετικά με την διαφορετικότητα σε

σχέση με την εθνικότητα και την κουλτούρα των εργαζόμενων. Η δεύτερη είναι η Διαηλικιακή (Intergenerational) η οποία προωθεί την βαθύτερη κατανόηση, αποδοχή και την εμπλοκή εργαζομένων διαφόρων ηλικιών και γενεών. Η τρίτη είναι η Έμφυλη Ισορροπία (Gender Balance) η οποία ενθαρρύνει εξίσου άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους να έχουν και να επιτυγχάνουν εργασιακές επιτυχίες και να υπάρχει ισορροπία στην εκπροσώπηση τους, Η τέταρτη είναι η Με Περηφάνεια (With Pride) η οποία ενισχύει την εκπροσώπηση και την ενσωμάτωση ατόμων με διαφορές σεξουαλικούς προσανατολισμούς (από την κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ). Η πέμπτη είναι η Γονείς και Καριέρα, η οποία στηρίζει, καθοδηγεί και συμβάλει στην ισορροπία μεταξύ της εργασίας και των γονικών υποχρεώσεων. Τέλος, η κοινότητα που έχει σχέση με το θέμα που πραγματεύεται η έρευνα αυτή είναι η κοινότητα Πρόσβαση (Accessibility) η οποία επιτρέπει σε πελάτες και εργαζόμενους με αναπηρίες να έχουν πρόσβαση και να ενσωματωθούν.

Υπάρχουν και κάποιες επιπλέον πληροφορίες για το πως σταδιακά δημιουργήθηκε και διαμορφώθηκε η πολιτική της τράπεζας που άπτεται θεμάτων που αφορούν τους εργαζόμενους με αναπηρία. Συγκεκριμένα, υπάρχει η ιστορία και συνέντευξη ενός εργαζόμενου με έλλειψη όρασης, του Gerry Ellis, ο οποίος έχει ηγετικό ρόλο στην κοινότητα των ατόμων με αναπηρία. Μέσα από την δική του ιστορία φαίνεται ο προσανατολισμός της τράπεζας και η βούληση της για συμπερίληψη όλων των ατόμων καθώς ο συγκεκριμένος υπάλληλος εργάζεται στην τράπεζα αυτή για πάνω από 30 έτη σαν μηχανικός ηλεκτρονικών υπολογιστών. Τώρα η θέση του έχει αναβαθμιστεί αρκετά. Κατέχει μία από τις πιο απαιτητικές θέσεις στο τμήμα των IT της τράπεζας καθώς είναι εσωτερικός σύμβουλος στο τμήμα αυτό και έχει προαχθεί αρκετές φορές στην καριέρα του.

Τέλος θα πρέπει να αναφερθεί ότι στην ηλεκτρονική σελίδα του οργανισμού και πιο συγκεκριμένα στο τμήμα εκείνο που αφορά την συγκεκριμένη κοινότητα αναρτώνται άρθρα σχετικά με θέματα των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν προβλήματα αναπηρίας καθώς επίσης και συνεντεύξεις ατόμων που ανήκουν στην κοινότητα της Πρόσβασης. Επιπλέον, υπάρχουν αναρτημένες θέσεις εργασίας στις οποίες θα μπορούσαν να εργαστούν άτομα με αναπηρία. Αξίζει να

αναφερθεί ότι σε κάθε αγγελία για θέση εργασίας επισημαίνεται ότι η τράπεζα είναι ένας οργανισμός που προσφέρει ίσες ευκαιρίες σε όλους και ότι έχει δεσμευτεί να διαθέτει ένα συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον το οποίο βασίζεται στην διαφορετικότητα του εργατικού δυναμικού της.

2. Η δεύτερη ιρλανδική τράπεζα που ερευνήθηκε είναι η Allied Irish Bank (www.aib.ie). Ιδρύθηκε το 1966 μετά την εξαγορά τριών άλλων ιρλανδικών τραπεζών. Σήμερα ανήκει σχεδόν ολοκληρωτικά (99,8%) στο δημόσιο. Ανήκει και αυτή στην ομάδα των Big Four τραπεζών της Ιρλανδίας.

Ο τραπεζικός αυτός οργανισμός περιλαμβάνει αρκετές πληροφορίες στην ιστοσελίδα του σχετικά με τις αξίες και την κουλτούρα που προσπαθεί να καλλιεργήσει μεταξύ των εργαζομένων του. Όπως αναφέρει επιδιώκει τόσο την σωματική όσο και την πνευματική ευημερία όλων των εργαζομένων του. Απώτερος σκοπός του είναι μέσα από την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού να καταφέρουν να επιτύχουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους.

Γίνεται προσπάθεια να επιτευχθεί το αποτέλεσμα αυτό μέσω προγραμμάτων που έχει οργανώσει και λειτουργεί ο οργανισμός προκειμένου να ωθήσουν τους εργαζόμενους να ανακαλύψουν τον εαυτό τους και τα δυνατά τους σημεία. Ένα από τα προγράμματα αυτά είναι το Διαφορετικότητα και Συμπερίληψη (Diversity and Inclusion). Μέσα από το πρόγραμμα αυτό επιδιώκεται να διατηρηθεί μία συμπεριληπτική κουλτούρα στον οργανισμό η οποία θα συμβάλει έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να αναπτύξουν τις ικανότητες τους. Επιπλέον, μέσα από την πολύπλευρη στήριξη του προσωπικού ενισχύεται η θέση της τράπεζας καθώς διέπτετε από θετική σκέψη και αμοιβαίο σεβασμό όλων. Τέλος, μέσα από τις διάφορες ομάδες εργαζομένων που δημιουργούνται συμβάλουν στην παρακίνηση και την ενθάρρυνση του προσωπικού χωρίς προκαταλήψεις ή προτιμήσεις.

Μέσα από αυτές τις αξίες που αναφέρονται στην ηλεκτρονική σελίδα το συγκεκριμένο τραπεζικό ίδρυμα προσπαθεί να δημιουργήσει ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και εκτίμησης μέσα από το οποίο ο κάθε υπάλληλος θα μπορεί να

δώσει τον καλύτερο του εαυτό. Τελικός σκοπός φυσικά είναι η αρτιότερη εξυπηρέτηση των πελατών της. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού όμως έχουν δημιουργήσει κάποιες δράσεις που συμβάλουν στην βελτίωση της καθημερινότητας των εργαζομένων μεταξύ των οποίων η οργάνωση ομάδων εργαζομένων με κοινά χαρακτηριστικά όπως η Οικογένεια, Γυναίκες, ΛΟΑΤΚΙ, Άνδρες, Ικανότητες, Ρίζες. Μέσα από τις ομάδες αυτές στις οποίες μπορούν να συμμετάσχουν όλοι οι εργαζόμενοι ενισχύεται και καλλιεργείται η κουλτούρα της αποδοχής, της ανοχής και της συνεργασίας.

Παρά τις πληροφορίες αυτές που μοιράζεται η τράπεζα μέσω της επίσημης ιστοσελίδας της δεν αναφέρεται κάποια συγκεκριμένη πολιτική απασχόλησης ατόμων με αναπηρία, επαγγελματικής τους ανάπτυξης ή θέσεις εργασίας στις οποίες απασχολούνται ήδη.

ΙΣΠΑΝΙΑ

1. Ο πρώτος ισπανικός τραπεζικός όμιλος είναι ο BANCO SANTANDER (www.bancosantander.es). Ιδρύθηκε το 1857 και έχει έδρα στη Μαδρίτη. Είναι η τέταρτη μεγαλύτερη τράπεζα στην Ευρώπη και δραστηριοποιείται σε παγκόσμιο επίπεδο.

Σαν τραπεζικό ίδρυμα ενδιαφέρεται για την ευημερία και τις καλές συνθήκες εργασίας των εργαζομένων της. Εστιάζει στην δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος με διαφορετικότητα και συμπερίληψη το οποίο θα προωθεί την ελεύθερη έκφραση. Για τον λόγο αυτό σαν όμιλος έχει λάβει διάφορες διακρίσεις όπως το να λάβει την 25^η θέση σε παγκόσμιο επίπεδο σαν «το καλύτερο μέρος για να δουλεύεις» ανάμεσα σε 10.000 επιχειρήσεις διαφόρων αντικειμένων.

Σε ότι αφορά στην διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπερίληψη η πολιτική που ακολουθεί είναι αυτή που διαμόρφωσε το 2020, όπου δηλαδή καλλιεργεί περιβάλλον όπου όλοι να μπορούν να είναι ο εαυτό τους και να απεικονίζει την διαφορετικότητα της κοινωνίας. Η πολιτική της δεν επιτρέπει

καμία έμμεση προκατάληψη που να οδηγεί σε διάκριση εξαιτίας της φυλής, της αναπηρίας και / ή της εθνικότητας. Οι δομές της της επιτρέπουν να είναι απόλυτα συμμορφωμένη με την νομοθεσία και να διαχειρίζεται και να οργανώνει κατάλληλα την διαφορετικότητα. Έτσι, μέσα από την πολιτική και τις δομές που έχει δημιουργήσει έχει διαμορφώσει τους παρακάτω τρεις πυλώνες για το 2021:

- Την εμπλοκή των υψηλά ιστάμενων.
- Την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης.
- Προώθηση της ισότητας.

Σύμφωνα με στοιχεία που αντλήθηκαν από την ετήσια αναφορά του ομίλου για το 2021, οι εργαζόμενοι με αναπηρία που εργάζονταν στον όμιλο το 2020 ήταν περίπου το 1,9% του συνόλου των εργαζομένων.

Επίσης στην ίδια πηγή αναφέρονται οι πρωτοβουλίες και τα επιτεύγματα του οργανισμού σε σχέση με τις διάφορες ομάδες εργαζομένων του μεταξύ των οποίων και οι εργαζόμενοι με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, καμπάνιες ευαισθητοποίησης, δημιουργία δικτύων για εργαζόμενους με αναπηρία, πρόσληψη ατόμων με αναπηρία όπως αυτισμός και άλλα.

Το πρόγραμμα του οργανισμού για διαφορετικότητα, ισότητα και συμπερίληψη έχει δύο βασικούς στόχους. Ο πρώτος είναι να είναι εναρμονισμένοι με τα ποσοστά εργαζομένων με αναπηρία που απασχολούν σύμφωνα με την νομοθεσία και στις χώρες που δεν υπάρχει νομοθεσία να φτάνουν στο 1%. Ο δεύτερος να συμμορφώνεται με τη νομοθεσία περί προσβασιμότητας και να διαβεβαιώσει ότι όλα τα νέα προϊόντα είναι συμβατά με τις διαδικτυακές εφαρμογές προσβασιμότητας (WAI).

2. Η δεύτερη τράπεζα της Ισπανίας που ερευνήθηκε είναι η BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA (www.bbva.es). Ο οργανισμός αυτός δημιουργήθηκε το 1999 μετά από την συγχώνευση δύο άλλων ισπανικών τραπεζών. Είναι η δεύτερη μεγαλύτερη τράπεζα της Ισπανίας και απασχολεί περίπου 123.000 εργαζόμενους.

Για την τράπεζα η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη είναι βασικές αξίες. Η διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας θεωρείται βασικό χαρακτηριστικό καθώς μόνο με τον τρόπο αυτό είναι εφικτή η προσέλκυση ταλέντων. Έτσι, το 2018 σχεδιάστηκε ένα παγκόσμιο σχέδιο για την διαφορετικότητα το οποίο περιλάμβανε πολλές δράσεις κυρίως ως προς την έμφυλη διάσταση της διαφορετικότητας.

Επίσης, σε ότι αφορά την διαφορετικότητα σε σχέση με άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ το 2021 προετοιμάστηκε ένας οδηγός που ονομάστηκε “Trans Diversity, Meeting Point”. Στον οδηγό αυτό περιλαμβάνονται οδηγίες και πρωτόκολλα σχετικά με την υποστήριξη τρανσέξουαλ εργαζόμενων και πελατών.

Σε συνέχεια των ενεργειών του οργανισμού, με δράσεις που αναλαμβάνει δείχνει σεβασμό στις διαφορετικές ικανότητες του κάθε ανθρώπου και εκφράζει την υποστήριξη του στην κοινωνική ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία. Υπάρχουν πολλές πρωτοβουλίες τις οποίες οργανώνει σε όλο τον γεωγραφικό χώρο που δραστηριοποιείται προκειμένου να ενισχύσει την συμπερίληψη ατόμων και εργαζόμενων με αναπηρία σε συνεργασία με οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο συγκεκριμένο αντικείμενο αλλά και με πανεπιστήμια και εκπαιδευτικά κέντρα. Χαρακτηριστική είναι η δράση κατά την οποία η Banco Bilbao σε συνεργασία με οργανώσεις που ασχολούνται τον χώρο της αναπηρίας προώθησε την προσβασιμότητα, την εργασιακή ενσωμάτωση και αύξησε την γνώση για τις ανάγκες και τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία. Στην δράση αυτή υπάρχουν δύο πυλώνες. Ο πρώτος αφορά στην πρόσληψη ατόμων με νοητική υστέρηση σε θέσεις υποδοχής και άλλες βοηθητικές θέσεις εργασίας στα κτίρια της τράπεζας στη Μαδρίτη, ενώ ο δεύτερος αφορά σε πρόσληψη και ενσωμάτωση ατόμων στο φάσμα του αυτισμού στο τμήμα της μηχανικής του οργανισμού.

Σε ότι αφορά στην απασχόληση ατόμων με αναπηρία, θα πρέπει να αναφερθεί ότι όπως φαίνεται από την ετήσια αναφορά για το 2021, η τράπεζα ενισχύει την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη με το να προσλαμβάνει εργαζόμενους με αναπηρίες μέσα από εταιρεία η οποία λειτουργεί σαν «κέντρο ειδικών εργαζομένων», εταιρεία δηλαδή που βρίσκει εργασία σε άτομα με αναπηρία σε

προστατευμένο και ελεγχόμενο εργασιακό πλαίσιο. Έτσι, το 2021 ο όμιλος απασχολούσε συνολικά 589 εργαζόμενους με αναπηρία ενώ το 2020 απασχολούσε 526 εργαζόμενους.

Ο συγκεκριμένος τραπεζικός οργανισμός είναι απόλυτα συμμορφωμένος με του νόμους σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα. Έχει δεσμευτεί σχετικά το 2007 και ανανέωσε την δέσμευση του αυτή το 2020 καθώς θεωρεί αδιαπραγμάτευτο αγαθό τον σεβασμό για την αξιοπρέπεια όλων των ανθρώπων. Η δέσμευση αυτή είναι μέρος της πολιτικής που έχει θεσπίσει και ευθυγραμμίζεται με τον Κώδικα Δεοντολογίας του. Σαν σημείο αναφοράς έχει το κείμενο των Ηνωμένων Εθνών “Guiding Principles on Business and Human Rights”.

ΓΑΛΛΙΑ

1. Ο πρώτος γαλλικός τραπεζικός οργανισμός που ερευνήθηκε είναι ο BNP PARIBAS (www.group.bnpparibas). Ιδρύθηκε το 2000 κατόπιν συγχώνευσης μεταξύ της Banque National de Paris και της Paribas. Αυτή η γαλλική τράπεζα αποτελείται την σημαντικότερη ευρωπαϊκή τράπεζα λόγω δραστηριότητας και κερδοφορίας.

Ο οργανισμός αυτός είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένος απέναντι στην διαφορετικότητα καθώς εδώ και δεκαπέντε χρόνια έχει διαμορφωμένη πολιτική για την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη. Κάθε χρόνο φυσικά είναι απόλυτα εναρμονισμένος με την νομοθεσία που αφορά στον τομέα αυτό.

Η BNP Paribas από το 2004 όπου και προχώρησε στην πρώτη συμφωνία για την επαγγελματική ισότητα έχει ακολουθήσει μία πολιτική υπέρ της διαφορετικότητας, της ισότητας και την ένταξης. Ο οργανισμός έχει πέντε βασικούς πυλώνες εργασίας οι οποίοι είναι: επαγγελματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, η αναπηρία, πολυπολιτισμική και διαφοροποιημένη κοινωνία, φύλο και νέες τεχνολογίες.

Προκειμένου να προωθηθεί η πολιτική αυτή σε ένα τόσο μεγάλο δίκτυο όπου εργάζονται περίπου 200.000 εργαζόμενοι σε 65 χώρες διαμορφώθηκε μία αφοσιωμένη ομάδα εργαζόμενων με σαράντα περίπου άτομα η οποία προωθεί

και υλοποιεί την ισότητα σε καθημερινή βάση. Σε έρευνα που έλαβε χώρα εντός του οργανισμού το φθινόπωρο του 2021, πάνω από 80.000 εργαζόμενοι, δηλαδή περίπου το 84%, δήλωσαν ότι είναι ιδιαίτερα θετικοί απέναντι στην πολιτική για την διαφορετικότητα και συμπερίληψη που έχει διαμορφώσει αυτή η ομάδα.

Το 2016 η τράπεζα υπέγραψε τη χάρτα «Επιχειρηματικότητα και Αναπηρία» του παγκόσμιου δικτύου International Labour Organisation (ILO). Στο πλαίσιο αυτό η BNP Paribas είναι αποφασισμένη να προσφέρει ένα περιβάλλον συμπερίληψης και κατανόησης για την διαφορετικότητα των ατόμων με αναπηρία έτσι ώστε να υπάρχει χώρος για όλα τα talέντα. Επιθυμεί να επηρεάσει ως προς το πως γίνεται αντιληπτή η αναπηρία από τους περισσότερους ανθρώπους με το να υιοθετήσει μία κοινή στάση απέναντι στο θέμα και στις 68 χώρες στις οποίες δραστηριοποιείται.

Πραγματοποιεί διάφορες δράσεις και ενεργεί για την καλλιέργεια της κουλτούρας διαφορετικότητας και συμπερίληψης μέσα στους κόλπους της. Στο πνεύμα αυτό λοιπόν, το 2021 διαμόρφωσε ένα εργαλείο το οποίο μετρά την πρόοδο που σημειώνει μία υπηρεσία ή ένα τμήμα της τράπεζας σε σχέση με τις διακρίσεις ως προς το φύλο. Επίσης, μέσα στο 2021 οργάνωσε την Εβδομάδα Διαφορετικότητας προκειμένου να αναδείξει το θέμα της προκατάληψης και των στερεότυπων απέναντι σε μικρότερα τμήματα του πληθυσμού. Η δράση αυτή συγκέντρωσε αρκετές χιλιάδες εργαζόμενους σε συζητήσεις, συνεντεύξεις και εργαστήρια που διεξήχθησαν στα πλαίσια αυτής της εβδομάδας.

Η αναπηρία στον εργασιακό χώρο είναι ένα θέμα που αφορά όλους, είτε είναι οι ίδιοι που αντιμετωπίζουν κάποιο θέμα με την αναπηρία είτε όχι. Πολλές είναι οι πρωτοβουλίες και οι δράσεις μας που έχουν διεξαχθεί με τους εργαζόμενους με σκοπό να ενθαρρυνθεί ο διάλογος και να επιτευχθεί η διάλυση των στερεότυπων γύρω από το θέμα της αναπηρία στο χώρο εργασίας.

Σημαντικό γεγονός που θα πρέπει να αναφερθεί είναι ότι στα πλαίσια των ενεργειών για την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη, έχουν δημιουργηθεί δίκτυα εργαζομένων που προσπαθούν να προωθήσουν τα ζητήματα με τα οποία ασχολούνται. Σύμφωνα με στοιχεία που έχουν αντληθεί από την ιστοσελίδα, στα

δίκτυα αυτά συμμετέχουν πάνω από 30.000 εργαζόμενοι από 40 χώρες. Τέτοια δίκτυα είναι το επαγγελματικής ισότητας (BNP Paribas Mexcity), για το φύλο και τον σεξουαλικό προσδιορισμό (BNP Paribas PRIDE), των διαηλικιακών σχέσεων (WeGenerations), του θεσμού του πατέρα, της καταγωγής (Afrinity and Bold – Black Organisation) την αναπηρία (Ability) και άλλες.

2. Ο δεύτερος τραπεζικός οργανισμός της Γαλλίας είναι ο CREDIT AGRICOLE (www.credit-agricole.com). Ιδρύθηκε το 1894 και είναι ένας γαλλικός διεθνής τραπεζικός όμιλος. Είναι η δεύτερη μεγαλύτερη τράπεζα της Γαλλίας και η δέκατη μεγαλύτερη στον κόσμο.

Η Credit Agricole έχει δεσμευτεί προς τους εργαζόμενους της για την εφαρμογή κουλτούρας διαφορετικότητας και εγγυάται για ισότητα και συμπερίληψη. Η τράπεζα ήδη από το 2008 έχει υπογράψει τον Χάρτη Διαφορετικότητας, με βάση τον οποίο είναι αντίθετη ως προς όλες τις μορφές διακρίσεων κυρίως αυτών που βασίζονται στην ηλικία, στην εθνικότητα, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τον προσδιορισμό φύλου, την θρησκεία, την οικογενειακή κατάσταση και την αναπηρία. Η δέσμευση αυτή της τράπεζα επιβεβαιώθηκε με την υπογραφή της το 2019 της International Framework Agreement.

Με την διαμόρφωση και υπογραφή της Έκτης Συμφωνίας για την Αναπηρία για το 2020-2022 η τράπεζα στοχεύει να περάσει από την ενσωμάτωση στην συμπερίληψη. Είναι μία λογική συνέχεια των προσπαθειών του οργανισμού σε ότι αφορά θέματα αναπηρίας. Με τον τρόπο αυτό συνεχίζοντας να οδηγεί σε αλλαγή των απόψεων για την σημασία της διαφορετικότητας των ικανοτήτων και των χαρακτηριστικών επιδιώκει να οδηγήσει στη συνοχή, την πρόοδο και την κοινωνική και διοικητική καινοτομία. Στον δεύτερο χρόνο της συμφωνίας αυτής 64 άτομα με αναπηρία προσλήφθηκαν.

Για πολλά χρόνια η τράπεζα προωθεί ενεργά και σταθερά την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Αυτές οι ενέργειες υλοποιούνται μέσω την διακράτησης των θέσεων εργασίας, τις διάφορες πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης αλλά και μέσα από την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία από ιδρύματα ή κοινότητες που έχουν σαν θέμα τους την αναπηρία. Η προστασία της υγείας και η διακράτηση

στην εργασία των ατόμων με αναπηρία είναι ένας από τους βασικούς στόχους της τράπεζας. Για τον λόγο αυτό έχει συσταθεί μία ειδική διεπιστημονική ομάδα που έχει σαν κύρια αρμοδιότητα της την συμπερίληψη της αναπηρίας, η οποία εξασφαλίζει την ολοκληρωμένη συμπερίληψη και διακράτηση των εργαζόμενων σε σύνδεση με την ομάδα για την αναπηρία του οργανισμού.

Επιπλέον, για να ενισχύσει τους εργαζόμενους με αναπηρία η Credit Agricole σκοπεύει να προσαρμόσει τους χώρους εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον. Οι ενέργειες που έχει σκοπό να κάνει αφορούν σε εργονομικές προσαρμογές στους χώρους εργασίας, την τοποθέτηση ειδικών εξαρτημάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών που επιτρέπουν σε άτομα με διάφορες αναπηρίες να εργάζονται, όπως ειδικές οθόνες ηλεκτρονικού υπολογιστή, ειδικό λογισμικό για εργαζόμενους με προβλήματα όρασης, χρήση ειδικών προγραμμάτων για άτομα με προβλήματα ακοής, εργασία από το σπίτι, χρήση της νοηματικής γλώσσας σε συμβούλια και εργασιακά σεμινάρια. Αυτή η υποστήριξη μπορεί να επεκταθεί και να πάρει την μορφή εξατομικευμένης εκπαίδευσης και υποστήριξης, ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής.

ΙΤΑΛΙΑ

1. Η πρώτη τράπεζα της Ιταλίας που εξετάστηκε είναι η INTESA SANPAOLO SA (www.intesasanpaolo.com). Πρόκειται για την μεγαλύτερη τράπεζα της Ιταλίας. Ξεκίνησε τις εργασίες της το 1894.

Η τράπεζα ενδιαφέρεται για την ευημερία των εργαζόμενων της. έχει αναπτύξει διάφορα προγράμματα για το προσωπικό όπως γυμναστικές ή αθλητικές δράσεις, προγράμματα ιατροφαρμακευτικά για το προσωπικό της κ.α. Επιπλέον, ενδιαφέρεται για την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη. Προγράμματα όπως η Διαφορετικότητα και η Συμπερίληψη επιδιώκουν την εμπλοκή όλων των εργαζομένων έτσι ώστε αυτό να αποτελέσει δεσμευτικό κρίκο για τον οργανισμό σε συνδυασμό με την δημιουργία και εφαρμογή στρατηγικών δράσεων και πολιτικών. Επιπλέον, επιδιώκεται η παροχή ίσων ευκαιριών εργασίας και ανάπτυξης απέναντι σε όλους τους εργαζόμενους της τράπεζας και η ενεργή

συμμετοχή τους έτσι ώστε να αναπτυχθεί το ενδιαφέρον όλων και να στηρίζουν ενεργά την συμπερίληψη.

Το 2020 ο οργανισμός δημοσίευσε τις Αρχές της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης. Επιπλέον, δημιούργησε την Επιτροπή Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης η οποία έχει σαν αρμοδιότητα τον συντονισμό, της διαπραγμάτευση και τη συμφωνία για θέματα διαφορετικότητας και συμπερίληψης με όλες τις δομές του οργανισμού. Με το πρόγραμμα Διαφορετικότητα και Συμπερίληψη σκοπός είναι να δημιουργήσει ένα περιβάλλον ίσων ευκαιριών για όλους και να ενεργοποιήσει όλους τους εργαζόμενους, να τους κινητοποιήσει και να βελτιώσει τις δεξιότητες τους σε σχέση με την συμπερίληψη.

Σαν τραπεζικός οργανισμός είναι ιδιαίτερα δραστήριος και ευαισθητοποιημένος σε θέματα διαφορετικότητας και συμπερίληψης. Υψίστης σημασίας είναι το γεγονός ότι η Intesa Sanpaolo έχει δημιουργήσει το Τμήμα Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης σε συνεργασία με τον Επικεφαλής Επιχειρησιακό Διευθυντή. Σκοπός του τμήματος αυτού είναι η καλλιέργεια της συμπεριληπτικής κουλτούρας, η ενθάρρυνση του σεβασμού για την διαφορετικότητα και η ανάπτυξη των αξιών της διαφορετικότητας.

Επίσης, υπάρχει η ομάδα διαχείρισης αναπηρίας η οποία γεννήθηκε το 2018. Η ομάδα αυτή αποτελείται από πενήντα συνεργάτες και αποτελεί σημείο αναφοράς για όλα τα θέματα που σχετίζονται με τις αναπηρίες και ασθένειες στο πλαίσιο του οργανισμού. Αντικείμενο της είναι εκτός από το να ενισχύει το αίσθημα της συμπερίληψης και την ευαισθητοποίηση σε σχέση με την διαφορετικότητα, η προώθηση και εμπλουτισμός θεμάτων και σχεδίων για την ευεξία και την καλή ποιότητα ζωής των εργαζομένων με λύσεις και προτάσεις προς όλα τα τμήματα της τράπεζας.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η Intesa Sanpaolo προχωράει σε πρωτοβουλίες σχετικά με την διαφορετικότητα. Καταρχήν θα πρέπει να αναφερθεί ότι έχει θέσει εργασίας ειδικά για γκρουπ εργαζομένων που χρήζουν προστασίας. Επίσης, για τους εργαζόμενους με προβλήματα όρασης ή τύφλωση διαθέτει τον

τεχνικό εξοπλισμό που απαιτείται προκειμένου οι εργαζόμενοι αυτοί να είναι σε θέση να εργάζονται ανεξάρτητοι και αυτοεξυπηρετούμενοι. Οργανώνει προγράμματα επιμόρφωσης και επαγγελματικής εκπαίδευσης σε εργαζόμενους με σύνδρομο Down, έτσι ώστε να επιμορφωθούν και να μπορέσουν να καλύψουν τις ανάγκες τους ως προς την κατάρτιση και την εμπειρία. Αποτελεί δέσμευση της τράπεζας να καταστήσει κάθε χώρο της, είτε γραφείο είτε κατάστημα, προσβάσιμο σε όλους είτε αυτοί είναι πελάτες είτε είναι εργαζόμενοι, και είτε αφορά σε πρόσβαση σε χώρο είτε αφορά σε πρόσβαση σε τεχνολογικό πρόγραμμα. Τέλος, σημαντικός σταθμός αποτελεί η απονομή στην τράπεζα του τίτλου “Εταιρεία φιλική προς την δυσλεξία” από το Ιταλικό Ίδρυμα Δυσλεξίας, καθώς η τράπεζα δεσμεύτηκε να μεταβάλει εσωτερικές τις διαδικασίες έτσι να είναι προσβάσιμες σε άτομα με δυσλεξία.

2. Η επόμενη Ιταλική τράπεζα είναι η Unicredit SPA (www.unicredit.it). Ιδρύθηκε το 1870 με το όνομα Banca de Genova. Σήμερα είναι ένας διεθνής τραπεζικός οργανισμός με έδρα το Μιλάνο.

Στον οργανισμό αυτό έχουν βασικές αξίες την διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπερίληψη καθώς μέσα από αυτές έχει γίνει κατανοητό ότι ένα δίκαιο και διαφοροποιημένο εργατικό δυναμικό είναι καθοριστικό και δημιουργεί ένα πιο τίμιο και συμπεριληπτικό περιβάλλον. Όταν υπάρχουν οι τρεις αξίες που αναφέρθηκαν παραπάνω τότε υπάρχουν άνθρωποι που αισθάνονται τον σεβασμό των υπολοίπων, αισθάνονται ότι ανήκουν στην ομάδα αυτή και έτσι δημιουργείται μία θετική αίσθηση σε όλους. Όλοι αισθάνονται άνετα να εκφραστούν και να διατυπώσουν τις γνώμες τους και έτσι υπάρχει δημιουργικότητα και καινοτομία.

Έχει δεσμευτεί να ενισχύει την αλλαγή, την καινοτομία, την βιωσιμότητα και να χτίσει ένα εργασιακό περιβάλλον με διαφορετικότητα, συμπερίληψη και δικαιοσύνη έτσι ώστε να ενδυναμώσει την πρόοδο και την εξέλιξη της κοινωνίας. Έχουν διατυπωθεί οι φιλοδοξίες του οργανισμού, η πραγματοποίηση των οποίων θα οδηγήσει στο επιθυμητό αποτέλεσμα. Έτσι προσπαθεί να προωθήσει την ισότητα των φύλων, την ίδια αμοιβή για την ίδια εργασία, να αυξήσει την διαφορετικότητα στην κουλτούρα και την εθνικότητα των εργαζομένων, να

ενισχύσει την εφ' όρου ζωής ενσωμάτωση, ευζωία και ευέλικτο εργασιακό ωράριο για τους εργαζόμενους, να αυξήσει την ψηφιακή και την φυσική προσβασιμότητα τόσο των εργαζομένων όσο και των πελατών, να εξασφαλίσει ότι ακόμα και οι εξωτερικοί συνεργάτες και οι προμηθευτές σέβονται και υιοθετούν την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη.

Μέσα από τον όγκο πληροφοριών που αντλείται από την ιστοσελίδα και από την ετήσια αναφορά του οργανισμού γίνεται φανερό η ευαισθησία του ως προς την διαφορετικότητα αλλά αυτή εστιάζεται κυρίως στην έμφυλη της διάσταση και δεν καλύπτει επαρκώς όλες τις ομάδες εργαζομένων. Δεν φαίνεται να υπάρχει δομημένη πολιτική διαχείρισης των εργαζομένων με αναπηρία καθώς δεν αναφέρεται σε κανένα σημείο.

ΚΥΠΡΟΣ

1. Ο πρώτος τραπεζικός όμιλος που ερευνήθηκε στην Κύπρο είναι η Τράπεζα Κύπρου (www.bankofcyprus.com). Σήμερα είναι ο μεγαλύτερος χρηματοοικονομικός οργανισμός στην Κύπρο ο οποίος ιδρύθηκε το 1899.

Οι πληροφορίες οι οποίες αντλούνται από την ηλεκτρονική της σελίδα του κυπριακού αυτού οργανισμού σχετικά με την πολιτική που εφαρμόζουν στον τομέα της διοίκησης ανθρώπινων πόρων αφορά μόνο γενικές πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο που κάνουν τις προσλήψεις, την διαδικασία πρόσληψης, τις κενές θέσεις εργασίας, τα πλεονεκτήματα που προσφέρει η εργασία στην τράπεζα αυτή.

Η μόνη αναφορά που υπάρχει βρίσκεται στην ετήσια αναφορά για το 2021 του οργανισμού όπου εκεί αναφέρει ότι ο οργανισμός εφαρμόζει πολιτικές οι οποίες εξασφαλίζουν την ισότητα των φύλων, την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη. Λειτουργεί με γνώμονα αντικειμενικά κριτήρια όπως η ικανότητα, η εμπειρία και η ηθική ανεξάρτητα από το χρώμα, την φυλή, την εθνικότητα, την αναπηρία, την ηλικία, το φύλο, την θρησκεία, την σεξουαλική προτίμηση ή τον πολιτικό προσανατολισμό. Ο οργανισμός στα πλαίσια της γενικότερης

κατεύθυνσης του για σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ακολουθεί διεθνείς οδηγίες και αρχές όπως Core Labour Conventions του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) και την Universal Declaration of Human Rights (UDHR).

2. Η δεύτερη κυπριακή τράπεζα της οποίας η ηλεκτρονική σελίδα ερευνήθηκε είναι η RCB Bank LTD (www.rcbcy.com). Η τράπεζα ιδρύθηκε το 1995 και ασκούσε όλες τις τραπεζικές εργασίες. Από το 2008 το διοικητικό της συμβούλιο και οι μέτοχοι της υιοθέτησαν νέα στρατηγική για τον οργανισμό και έκτοτε δραστηριοποιείται στην διαχείριση περιουσιακών στοιχείων.

Η RCB Bank στην ιστοσελίδα της αναφέρει τα βασικά στοιχεία σχετικά με την ιστορία της, τα προϊόντα της, στοιχεία επικοινωνίας, τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και νέα που αφορούν την ίδια την τράπεζα. Δεν υπάρχει αναφορά για το προσωπικό της και για την πολιτική που ακολουθεί σχετικά με την εκπαίδευση τους. Τέλος, δεν βρέθηκε καμία πληροφορία σχετικά με το εάν απασχολεί εργαζόμενους με αναπηρία ή εάν εφαρμόζει κάποια συγκεκριμένη πολιτική ως προς το θέμα αυτό.

ΛΕΤΟΝΙΑ

1. Η πρώτη Λετονική τράπεζα που ερευνήθηκε είναι η AS LPB Bank (www.lpb.lv). Ο οργανισμός αυτός ιδρύθηκε το 2008. Το χαρακτηριστικό της γνώρισμα είναι ότι η πλειοψηφία των πελατών της είναι μη κάτοικοι της Λετονίας.

Η συγκεκριμένη τράπεζα επιθυμεί να έχει το προφίλ τράπεζας που έχει για προτεραιότητα το ηλεκτρονικό εμπόριο και την χρήση νέων τεχνολογιών στην τραπεζική. Στις πληροφορίες που δίνονται στην ιστοσελίδα της περιλαμβάνονται μόνο λεπτομέρειες σχετικά με τα προϊόντα της τράπεζας και πληροφορίες για την ιστορία του οργανισμού και την πολιτική λειτουργίας της. Δεν βρέθηκε καμία αναφορά σχετικά με την πολιτική διαχείρισης του προσωπικού της και κατ'επέκταση σε εργαζόμενους με αναπηρία. Το ίδιο ισχύει και για την ετήσια αναφορά της τράπεζας για το 2021.

2. Ο δεύτερος τραπεζικός οργανισμός της Λετονίας που ερευνήθηκε είναι η AS Industra Bank (www.industra.finance). Ο οργανισμός αυτός ιδρύθηκε το 1994 με έδρα την Ρίγα της Λετονίας και δεν είναι ένας από τους μεγάλους τραπεζικούς οργανισμούς της χώρας.

Η ιστοσελίδα της τράπεζας δεν είναι ιδιαίτερα σύνθετη και περιλαμβάνει τις βασικές πληροφορίες τόσο για τον ίδιο τον οργανισμό όσο και για τα προϊόντα του. Δεν περιλαμβάνει ανάλυση και ιδιαίτερες λεπτομέρειες σχετικά με την πολιτική που ακολουθεί γενικά ο οργανισμός σχετικά με την διαχείριση του προσωπικού του. Η μοναδική πληροφορία που αναγράφεται είναι ότι από τις βασικές αξίες του οργανισμού είναι ο αμοιβαίος σεβασμός και η καλλιέργεια περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για όλους τους εργαζόμενους.

Σε ότι αφορά εργαζόμενους με αναπηρία δεν περιέχεται καμία πληροφορία ούτε στην ηλεκτρονική σελίδα της τράπεζας ούτε και στην ετήσια αναφορά της για το έτος 2021.

ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ

1. Ο πρώτος τραπεζικός οργανισμός από την Λιθουανία είναι η AB SEB BANKS (www.seb.lt). Ιδρύθηκε το 1990 με την επωνυμία Spraudos Bankas ενώ το 2008 εξαγοράστηκε από την Σουηδική εταιρεία SEB.

Διαβάζοντας τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στην ηλεκτρονική σελίδα του οργανισμού όσο και στην ετήσια αναφορά για το έτος 2021 δεν υπάρχει κάποια αναφορά σε ότι αφορά την απασχόληση ατόμων με αναπηρία ούτε εάν έχει διαμορφωμένη πολιτική στους κόλπους του τραπεζικού αυτού ιδρύματος ως προς την διαχείριση προσωπικού με αναπηρία. Αλλά και σε ευρύτερο πλαίσιο δεν υπάρχει κάποια αναφορά για την διαχείριση του προσωπικού.

2. Ο δεύτερος τραπεζικός οργανισμός της Λιθουανίας που ερευνήθηκε είναι η AKCINE BENDROVE SIAULIU BANKAS (www.lb.lt). Η εταιρεία ιδρύθηκε το 1992 και είναι η μεγαλύτερη τράπεζα κεφαλαίων της χώρας.

Σε γενικές γραμμές ο οργανισμός περιγράφει το περιβάλλον εργασίας που έχει δημιουργηθεί μέσα στον οργανισμό ότι στηρίζεται σε αξίες. Προσφέρεται ένα φιλικό, βοηθητικό και δημιουργικό εργασιακό περιβάλλον, με αμοιβαίο σεβασμό απέναντι σε όλους, υψηλά εργασιακά ήθη και αμερόληπτη προσέγγιση. Αναφέρεται ότι το εργασιακό περιβάλλον ωθεί τους εργαζόμενους στην εξέλιξη και την προσωπική τους πρόοδο μέσα από τις ευκαιρίες εκπαίδευσης που παρέχει αλλά και από την στήριξη της ηγεσίας του.

Θα πρέπει όμως να σημειωθεί ότι δεν αναφέρεται καθόλου η στάση που διατηρεί σαν τραπεζικό ίδρυμα απέναντι σε εργαζόμενους που τυχόν απασχολεί στους κόλπους του και ποιος είναι ο τρόπος που διαχειρίζεται το συγκεκριμένο εργατικό δυναμικό. Όπως φαίνεται από την έλλειψη πληροφοριών δεν υπάρχει δομημένη πολιτική για τους εργαζόμενους αυτούς καθώς δεν υπάρχει καμία αναφορά.

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

1. Ο πρώτος τραπεζικός οργανισμός του Λουξεμβούργου που ερευνηθήκε είναι η BANQUE INTERNATIONALE A LUXEMBOURG SA (www.bil.com). Πρόκειται για την παλαιότερη τράπεζα του Λουξεμβούργου καθώς ιδρύθηκε το 1856.

Η ιστοσελίδα της BIL παρουσιάζει τις γενικές γραμμές της πολιτικής που εφαρμόζεται ως προς την διαχείριση του προσωπικού της. Αναφέρονται χαρακτηριστικά οι τρεις εταιρικές αξίες που έχει υιοθετήσει: δημιουργία, συνεργασία και φροντίδα. Με γνώμονα τις τρεις αυτές αξίες και με σκοπό να είναι ο εργοδότης της επιλογής της, το τραπεζικό αυτό ίδρυμα επιδιώκει να διαμορφώσει ένα εργασιακό περιβάλλον που επιτρέπει σε όλους τους εργαζόμενους να ευδοκιμήσουν και να αναπτύξουν τις δυνατότητες τους.

Η ένταξη και η συμπερίληψη είναι προτεραιότητα για τον συγκεκριμένο τραπεζικό οργανισμό. Όπως υποστηρίζει, η ποικιλομορφία και η ένταξη συμβάλλουν στην αύξηση της συλλογικής απόδοσης του οργανισμού.

Αναπτύσσεται η έννοια της εμπιστοσύνης και της συνεργασίας μεταξύ των εργαζόμενων και έτσι επιτυγχάνονται θετικά εργασιακά αποτελέσματα.

Παρόλα αυτά όμως, δεν βρέθηκαν πληροφορίες είτε αναφορές σχετικά με την απασχόληση ατόμων με αναπηρία ή τον τρόπο που διαχειρίζονται το προσωπικό τους που αντιμετωπίζει παρόμοια προβλήματα.

2. Ο δεύτερος τραπεζικός οργανισμός του Λουξεμβούργου είναι η BANQUE ET CAISSE D' EPARGNE DE L'ETET ή με το λουξεμβουργιανό της όνομα SPUERKEESS (www.spuerkeess.lu). Η τράπεζα αυτή ιδρύθηκε το 1856 και από την ίδρυση της έως τώρα ανήκει εξ ολοκλήρου στο κράτος.

Ο συγκεκριμένος τραπεζικός οργανισμός αντιλαμβάνεται τη σημασία που έχει στην επιτυχία των εργασιών του το εργατικό δυναμικό του. Αναφέρεται αρκετές φορές στην ιστοσελίδα του ότι η επιτυχία της τράπεζας και οι διάφορες διακρίσεις που έχει κερδίσει στην περίοδο της μακροχρόνιας λειτουργίας της οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στους εργαζόμενους της. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει «χάρη στους έμπειρους υπαλλήλους της βραβεύεται τακτικά για την αριστεία των προσφερόμενων υπηρεσιών».

Παρόλα αυτά όμως δεν βρέθηκε καμία πληροφορία σχετικά με την πολιτική που εφαρμόζει για την διαχείριση των εργαζόμενων καθώς επίσης και των εργαζόμενων με αναπηρία. Δεν αναφέρεται σε κανένα σημείο στην ηλεκτρονική σελίδα του οργανισμού ούτε στην ετήσια αναφορά του εάν απασχολεί άτομα με αναπηρία ή εάν έχει κάποια πλάνο ανάπτυξης ή απασχόλησης για εργαζόμενους με αναπηρία.

ΜΑΛΤΑ

1. Ο πρώτος τραπεζικός οργανισμός της Μάλτας που ερευνήθηκε είναι η BANK OF VALLETTA PLC (www.bov.com). Η συγκεκριμένη τράπεζα είναι από τις παλαιότερες της Μάλτας και από τις μεγαλύτερες. Έχει την έδρα της στη Santa Venera.

Ο τραπεζικός αυτός οργανισμός είναι μάλλον προσανατολισμένος προς τις παρεχόμενες υπηρεσίες και προϊόντα του και ίσως λιγότερο στους ίδιους τους εργαζόμενους του. Το συμπέρασμα αυτό εξάγεται καθώς στην ηλεκτρονική του σελίδα δεν αναφέρεται σχεδόν καθόλου το ανθρώπινο δυναμικό του και οι εργαζόμενοι που εργάζονται εκεί. Αντίθετα, εστιάζει ιδιαίτερα στα διάφορα προϊόντα και υπηρεσίες της.

Όπως γίνεται αντιληπτό τόσο στην ιστοσελίδα της όσο και στην ετήσια αναφορά για το έτος 2021 δεν βρέθηκε καμία πληροφορία σε ότι αφορά τους εργαζόμενους με αναπηρία ή την πολιτική που εφαρμόζουν για την καλύτερη διαχείριση για την αρτιότερη διαχείριση του προσωπικού της.

2. Η επόμενη τράπεζα της Μάλτας που ερευνήθηκε είναι η MEDIRECT BANK MALTA (www.medirect.com.mt). Ξεκίνησε την λειτουργία της το 2004 ως MEDITERRANEAN BANK και έχει έδρα στην Silema.

Οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν από την ηλεκτρονική σελίδα της δεύτερης τράπεζας που ερευνήθηκε από την Μάλτα είναι ελάχιστες και αφορούν μόνο την περιγραφή του κλίματος μεταξύ των εργαζομένων. Αναφέρεται ότι υπάρχει ένα ιδιαίτερα φιλικό κλίμα συνεργασίας και σεβασμού το οποίο με την σειρά του συμβάλει στην δημιουργία μίας καλής ομάδας εργασίας.

Σχετικά με τους εργαζόμενους με αναπηρία που ίσως απασχολεί στους κόλπους της ή σε πιθανές προσλήψεις που ίσως προχωρήσει ο οργανισμός δεν βρέθηκε καμία πληροφορία.

ΟΛΛΑΝΔΙΑ

1. Ο πρώτος Ολλανδικός τραπεζικός οργανισμός που ερευνήθηκε είναι η COOPERATIVE RABOBANK UA (www.rabobank.com). Ο οργανισμός ιδρύθηκε το 1895, έχει έδρα την Ουτρέχτη και είναι ο δεύτερος μεγαλύτερος τραπεζικός οργανισμός της Ολλανδίας.

Ο πολυεθνικός αυτός οργανισμός όπως φαίνεται και από τις πληροφορίες που αντλήθηκαν από την ετήσια αναφορά του για το 2021 δίνει ιδιαίτερη σημασία

και βαρύτητα στην διαφορετικότητα και την συμπερίληψη. Υπάρχει η θεώρηση ότι η ύπαρξη διαφορετικότητας και η συμπερίληψη ενδυναμώνουν ιδιαίτερα τόσο τους εργαζόμενους και κατ' επέκταση την τράπεζα, όσο και την κοινωνία γενικότερα. Για τον λόγο αυτό έχει διαμορφώσει συγκεκριμένη πολιτική ως προς την διαχείριση του προσωπικού δίνοντας σε όλους τους εργαζόμενους τις ίδιες ευκαιρίες χωρίς διακρίσεις στην βάση χαρακτηριστικών όπως το φύλο, η κουλτούρα, αναπηρία, ηλικία, σεξουαλική προτίμηση ή οποιοδήποτε άλλο.

Η οπτική του οργανισμού σε σχέση με το προσωπικό που απασχολεί είναι ότι όλοι μπορούν να ευδοκιμήσουν και να αναπτυχθούν μέσα στον εργασιακό τους χώρο χρησιμοποιώντας τα ταλέντα τους σε ένα πλαίσιο αποδοχής της διαφορετικότητας με την διαμόρφωση και υιοθέτηση μίας συμπεριληπτικής κουλτούρας. Η κουλτούρα αυτή επιτρέπει στον κάθε εργαζόμενο να είναι ο εαυτός του και για τον λόγο αυτό το 87% των εργαζομένων δήλωσαν ότι μπορούν να είναι ο εαυτός τους όταν βρίσκονται στο οργανισμό αυτό.

Ο οργανισμός αυτός έχει διαμορφώσει για το 2021 μια Παγκόσμια Πολιτική για την Διαφορετικότητα και την Συμπερίληψη και ένα Παγκόσμιο Πρότυπο για την Διαφορετικότητα και την Συμπερίληψη. Έχει οριστεί η ύπαρξη της Επιτροπής Διαφορετικότητας της οποίας πρόεδρος και αντιπρόεδρος είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η Επιτροπή αυτή συνεδριάζει κάθε τετράμηνο και συζητά θέματα σχετικά με διαφορετικότητα και με συμπερίληψη και μπορεί να αποφασίζει για δράσεις και ενέργειες.

Εξαιτίας του γεγονότος ότι ο συγκεκριμένος οργανισμός δραστηριοποιείται σε πολλές χώρες και σαν συνέχεια της Παγκόσμιας Πολιτικής για την Διαφορετικότητα και την Συμπερίληψη έχει ζητηθεί από κάθε χώρα να δημιουργήσουν το Ετήσιο Πλάνο Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης. Το πλάνο αυτό διαμορφώνεται από σε τοπικό επίπεδο με γνώμονα την τοπική ή εθνική οπτική και κουλτούρα και οργανώνει δράσεις, θέτει στόχους ή προκλήσεις σε τοπικό επίπεδο.

Φαίνεται ότι ο συγκεκριμένος οργανισμός ενισχύει την δυναμική του προσωπικού του μέσα από την διαμόρφωση πολιτικών και δράσεων οι οποίες

ενισχύουν την αυτοεκτίμηση και την ελευθερία έκφρασης του. Έτσι, το 2021 επεκτάθηκαν οι σχετικές με το θέμα δράσεις μέσω της Παγκόσμιας Ημέρας για την Διαφορετικότητα αλλά και με την καθιέρωση του ρόλου του Εκπρόσωπου Συμπερίληψης. Οι εκπρόσωποι συμπερίληψης είναι εργαζόμενοι της τράπεζας και για το 2021 ήταν 28 ενώ για τα επόμενα χρόνια υπάρχει η πρόβλεψη της αύξησης του αριθμού τους.

Στην ετήσια αναφορά του ο οργανισμός επιπλέον των όσων έχουν ήδη αναφερθεί, επισυνάπτει τον Πίνακα της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης της Rabobank, έναν πίνακα δηλαδή με τα κοινωνικά δίκτυα εργαζομένων που υπάρχουν στους κόλπους του.

Δίκτυο εργαζομένων	Αριθμός μελών
Globo - εργαζόμενοι από όλες χώρες	300
RAP aan de Slag - εργαζόμενοι με σωματικές ή/και νοητικές δυσκολίες	235
Rainbow - εργαζόμενοι ΛΟΑΤΚΙ+	200
Jong Rado - εργαζόμενοι με ηλικία κάτω των 36	1.150
Kjeurrijk Rado - εργαζόμενοι με διαφορετικό υπόβαθρο	350
Rabo Active - εργαζόμενοι με ηλικία άνω των 35	170
Rabo Women - για την ενδυνάμωση των γυναικών	18.000

Μέσα από αυτές τις κοινότητες οι εργαζόμενοι συσπειρώνονται στην ομάδα που τους εκφράζει περισσότερο, ανταλλάσσουν εμπειρίες και εκφράζονται. Σκοπός είναι να ακούγεται η φωνή τους, να γνωστοποιούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και να τα λύνουν.

Υπάρχει πολιτική του οργανισμού για την διαχείριση του προσωπικού του γενικά αλλά και ειδικότερα για τους εργαζόμενους με αναπηρία. Όπως φαίνεται από τις πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν τόσο από την ιστοσελίδα όσο και από την ετήσια αναφορά του, οι εργαζόμενοι με αναπηρία δεν αντιμετωπίζονται διαφορετικά από ότι οι άλλες ομάδες εργαζομένων και υπάρχει πρόβλεψη για εκείνους τόσο για την επαγγελματική τους διαχείριση όσο και για την ελευθερία έκφραση τους στα πλαίσια της εργασίας.

2. Ο δεύτερος ολλανδικός τραπεζικός οργανισμός είναι ο όμιλος ING GROUP NV (www.ing.com). Πρόκειται για μία πολυεθνική εταιρεία με έδρα το Άμστερνταμ

η οποία εκτός από τραπεζικές εργασίες δραστηριοποιείται και στον ασφαλιστικό τομέα.

Όπως αναφέρεται στην ετήσια αναφορά για το έτος 2021, ο οργανισμός επιδιώκει την διαφορετικότητα στους κόλπους του καθώς υπάρχει η πεποίθηση ότι μόνο με τον τρόπο αυτό οι ομάδες είναι πιο δημιουργικές, προσαρμόζονται γρηγορότερα και βρίσκουν ευκολότερα λύσεις στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Η συγκεκριμένη τράπεζα ακολουθεί τον κανόνα του 70% σε σχέση με την διαφορετικότητα. Δηλαδή, δεν δημιουργεί ομάδες εργαζομένων οι οποίες θα αποτελούνται πάνω από το 70% τους από εργαζόμενους με το ίδιο φύλο, την ίδια εθνικότητα ή να ανήκουν στην ίδια ηλικιακή ομάδα. Μέχρι σήμερα η διαφορετικότητα επιδιώκεται πολύ συνειδητά για τις τρεις αυτές κατηγορίες αλλά υπάρχει πρόβλεψη στο άμεσο μέλλον να περιλαμβάνει και άλλες ομάδες εργαζομένων με χαρακτηριστικά σε σχέση με την θρησκεία, την φυλή, την εθνικότητα, την αναπηρία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις κ.α.

Ο συγκεκριμένος οργανισμός είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένος σχετικά με την διαφορετικότητα των εργαζομένων του όπως φαίνεται από την ετήσια αναφορά του. Αναγνωρίζει ότι η σημερινή εικόνα δεν είναι ακόμα αρκετά αντιπροσωπευτική καθώς επιδιώκεται πολύ εστιασμένα η επίτευξη όσο το δυνατόν μεγαλύτερης διαφορετικότητας ως προς τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Αναγνωρίζει ότι πρέπει να γίνουν σημαντικά βήματα ακόμα. Μάλιστα για την επίτευξη αυτού του στόχου το 2021 συνεργάστηκε με εξωτερικό συνεργάτη προκειμένου να απεικονιστεί αρτιότερα η τρέχουσα κατάσταση του οργανισμού σε σχέση με την διαφορετικότητα και για να οριστούν με σαφήνεια οι ενέργειες που θα πρέπει να γίνουν για την επίτευξη του σκοπού αυτού.

Στα πλαίσια αυτού του πλάνου έγινε καταγραφή των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών τους σε πρώτη φάση ως προς το φύλο και την εθνικότητα, και κυρίως εκείνων που κατέχουν κάποια θέση ευθύνης και που είναι υποψήφιοι θα ανώτερες εργασιακές θέσεις. Επιπλέον, καθιερώθηκε ο θεσμός του 70%, δηλαδή ότι δεν επιτρέπεται πάνω από το 70% των εργαζομένων που απαρτίζουν μία εργασιακή ομάδα να έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά όπως εθνικότητα, φύλο κ.α. Επίσης, το Δεκέμβριο του 2021 εισήχθη ένας νέος θεσμός που ονομάζεται

Παγκόσμια Εργασιακή Αρχιτεκτονική (Global Job Architecture) όπου σύμφωνα με αυτόν μπορεί να γίνει σύγκριση, αντιστοίχιση και κατανόηση των αναγκών μίας εργασιακής θέσης σε όλο το εύρος του οργανισμού και όχι μόνο σε τοπικό επίπεδο όπως γινόταν μέχρι τώρα. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται να απεικονιστεί μία γλαφυρή εικόνα της παρούσας εργασιακής κατάστασης ολόκληρου του οργανισμού έτσι ώστε να γίνονται συνολικά βήματα για την βελτίωση της κατάστασης σε σχέση με την διαφορετικότητα.

Η ING σαν οργανισμός έχει πάνω από 30 ενεργά δίκτυα εργαζομένων στους κόλπους του. Για παράδειγμα, η ομάδα Lioness έχουν σκοπό να βοηθούν γυναίκες να αναγνωρίσουν τις φιλοδοξίες του, η ομάδα Enable έχει σκοπό την συμπερίληψη όλων των ικανοτήτων των ατόμων με αναπηρία ή και χωρίς, η BEING που προέρχεται από τα αρχικά Black Employee Inclusion Group του οργανισμού, η Experience στόχο έχει την συμπερίληψη των μεγαλύτερων σε ηλικία ενώ η Ring είναι κοινότητα για νεότερους εργαζόμενους κάτω των 36 ετών. Επίσης, ο οργανισμός ο οποίος είναι από τα ιδρυτικά μέλη της Workplace Pride, μίας διεθνούς πλατφόρμας συμπερίληψης στον εργασιακό χώρο για άτομα ΛΟΑΤΚΙ+, ανακηρύχθηκε εκ νέου πρέσβης της.

Επιπρόσθετα, η εταιρεία στην προσπάθεια της να επιτύχει την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη καθιέρωσε το πρόγραμμα «Τραπεζική στην συμπερίληψη» (Banking on inclusion). Αυτό είναι ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα για μάνατζερ και επαγγελματίες στον τομέα της διοίκησης ανθρώπινων πόρων του οργανισμού με θέμα την συμπερίληψη στον τομέα των τραπεζικών εργασιών. Συμπληρωματικά με αυτό υπάρχει ένα εξ' αποστάσεως πρόγραμμα σχετικά με την ασυνείδητη μεροληψία το οποίο είναι διαθέσιμο σε όλους τους εργαζόμενους από το 2019.

Στο ίδιο πλαίσιο κινείται και η διαδικασία πρόληψης προσωπικού. Στον τομέα αυτό έχει υιοθετηθεί η διαδικασία των τριών βημάτων προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία θα είναι δίκαιη και αντικειμενική για όλους τους υποψήφιους.

Προκειμένου να ενδυναμωθεί η κουλτούρα της συμπερίληψης μέσα στον οργανισμό οργανώθηκε η παγκόσμια ημέρα διαφορετικότητας και

συμπερίληψης όπου το ερώτημα για το έτος 2021 ήταν "Πόσο συμπεριληπτικοί είμαστε στα αλήθεια;". Μέσα από την διαδικασία αυτή καλούνται όλοι οι εργαζόμενοι να αναλογιστούν τις ασυνείδητες προκαταλήψεις που έχει ο κάθε ένας.

Στα πλαίσια της συμπερίληψης φυσικά είναι και η δυνατότητα όλων των εργαζομένων να έχουν πρόσβαση σε όλες τις εγκαταστάσεις, τις ευκαιρίες εξέλιξης και τις υπηρεσίες του οργανισμού, ανεξάρτητα από τις σωματικές ή νοητικές ικανότητες που έχουν. Όπως αναφέρεται στην ετήσια έκθεση του 2021 προσβασιμότητα για τον οργανισμό σημαίνει να επιτρέπει σε όλους τους εργαζόμενους να υιοθετεί ο κάθε ένας τον δικό του τρόπο δράσης και να τους παρέχονται τα εφόδια για αυτό.

Η εικόνα που απεικονίζεται τόσο μέσα από την ηλεκτρονική σελίδα του οργανισμού όσο και μέσα από την ετήσια έκθεση του, πιο αναλυτικά, είναι ότι υπάρχει δομημένη πολιτική η οποία αφορά όλες τις μορφές διαφορετικότητας των εργαζομένων της, μεταξύ των οποίων και της αναπηρίας σωματικής ή πνευματικής. Οι προσπάθειες είναι συνεχείς και εστιασμένες προκειμένου να επιτύχει έναν μεγάλο βαθμό διαφορετικότητας στις διάφορες εργασιακές ομάδες.

ΑΥΣΤΡΙΑ

1. Ο πρώτος Αυστριακός τραπεζικός οργανισμός που ερευνήθηκε είναι η VOLKSBANK WIEN AG (www.volksbankwien.at). Σαν οργανισμός ιδρύθηκε το 1850 με έδρα την Βιέννη. Σήμερα λειτουργεί σαν μέρος ενός ομίλου συνεταιριστικών τραπεζών, στον οποίο είναι η μεγαλύτερη περιφερειακή τράπεζα.

Μέσα από την έρευνα στην ιστοσελίδα της και στην ετήσια αναφορά για το 2021 φαίνεται να είναι ένας πιο εσωστρεφής τραπεζικός οργανισμός. Επιθυμεί την διατήρηση της σχέσης με τον πελάτη και την προσέγγιση του με βάση την κοινή κουλτούρα και την διατήρηση των τοπικών δεσμών της κοινωνίας. Είναι

προσανατολισμένος στον πελάτη και για τον λόγο αυτό θεωρεί σημαντικό την κατανόηση των ντόπιων πελατών προκειμένου να καλύψει πληρέστερα τις ανάγκες τους.

Σε ότι αφορά την διαφορετικότητα και την στάση απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία, δεν βρέθηκε καμία σχετική πληροφορία. Δεν γνωστοποιεί εάν απασχολεί άτομα με αναπηρία ή εάν έχει κάποια διαμορφωμένη πολιτική ως προς την διαδικασία πρόσληψης, την επαγγελματική τους αποκατάσταση ή την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

2. Ο επόμενος τραπεζικός οργανισμός της Αυστρίας είναι η ERSTE GROUP BANK AG (www.erstegroup.com). Ιδρύθηκε το 1819 και σήμερα είναι ένας από τους μεγαλύτερους τραπεζικούς ομίλους στην κεντρική και ανατολική Ευρώπη.

Πρόκειται για μια τράπεζα η οποία στο καταστατικό της το 1819 αναγράφει «όλοι έχουν πρόσβαση στην ευημερία ανεξάρτητα από την ηλικία, το φύλο, το κοινωνικό υπόβαθρο ή των γεωγραφική καταγωγή τους». Είναι δηλαδή ένας οργανισμός ο οποίος αποδέχεται και στηρίζει την διαφορετικότητα σε όλη την διάρκεια της ύπαρξης του. Επιδιώκει την διαφορετικότητα των εργαζόμενων του και την ελεύθερη έκφραση τους.

Σύμφωνα με τις πληροφορίες που αντλούνται από την ιστοσελίδα της η διαφορετικότητα των εργαζομένων της είναι επιδίωξη της καθώς, όπως αναφέρεται, οι καλύτερες ιδέες προέρχονται όταν συνεργάζονται άτομα με διαφορετικές εμπειρίες και ικανότητες. Για τον οργανισμό η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη είναι που καθοδηγεί όλους τους εργαζόμενους να συμπεριφέρονται με σεβασμό, έτσι ώστε να αισθάνονται όλοι ασφάλεια και ελευθερία να εκφράζονται ανοιχτά. Είναι πεποίθηση του ότι μόνο με τον τρόπο αυτό ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να επιτύχει την μέγιστη απόδοση και να εξελιχθεί.

Οι αξίες αυτές της Erste Group αποτυπώνονται στον Κώδικα Επικοινωνίας της (Code of Conduct), ο οποίος έχει σαν στόχο την διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένο από διακρίσεις και παρενοχλήσεις και για τους 45.000 εργαζόμενους της. Εστιάζει στην συμβολή του κάθε εργαζόμενου

ανεξάρτητα από το φύλο του, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την αναπηρία, την καταγωγή, το χρώμα του δέρματος, την θρησκεία, τις πολιτικές πεποιθήσεις ή οτιδήποτε άλλο τον διαφοροποιεί από τους υπόλοιπους.

Μία σημαντική πληροφορία που βρίσκεται στην ετήσια αναφορά του οργανισμού για το έτος 2021 είναι η ίδρυση μίας νέας ομάδας, της ErsteAbility. Είναι μία επιχειρησιακή ομάδα στον οργανισμό που εστιάζει στην δημιουργία συνθηκών ίσων όρων ανταγωνισμού για τους εργαζόμενους με αναπηρία και ίσων ευκαιριών. Επιπλέον, σε συνεργασία με τους κατά τόπου μάνατζερ που ασχολούνται με την διαφορετικότητα, έλαβαν χώρα αναλύσεις βάσει δεδομένων του οργανισμού για τους εργαζόμενους με αναπηρία. Ο οργανισμός δεσμεύεται και για το 2022 να συνεχίσει να προσελκύει άτομα με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό του, συμπληρωματικά με υποτροφίες σε νεαρά άτομα με αναπηρία τα οποία παρουσιάζουν εξαιρετικές ικανότητες σε τομείς που ενδιαφέρουν τον οργανισμό.

Προς επιβεβαίωση της παραπάνω δέσμευσης του οργανισμού μέσα από την ετήσια αναφορά του φαίνεται ο αριθμός των εργαζομένων με αναπηρία που απασχολεί. Έτσι, παρατηρούμε ότι ο συνολικός αριθμός εργαζομένων με αναπηρία σε ολόκληρο τον οργανισμό για το έτος 2021 είναι 852 άτομα ενώ για το προηγούμενο έτος ήταν 679, ποσοστό περίπου 1,9% για το 2021, ενώ για το 2020 το ποσοστό ήταν περίπου 1,5%. Πιο συγκεκριμένα στην Αυστρία οι εργαζόμενοι με αναπηρία ανέρχονται στον αριθμό των 364 για το 2021 ενώ για το 2020 ήταν 338.

Μέσα από την ανάλυση αυτή γίνεται αντιληπτό ότι ο συγκεκριμένος τραπεζικός οργανισμός έχει μία δομημένη πολιτική διαχείρισης των εργαζομένων του με αναπηρία, την επαγγελματική τους αποκατάσταση και την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Έχει δείξει την ευαισθησία του σε θέματα διαφορετικότητας και προχωράει σε πολλές ενέργειες για την προώθηση και την υιοθέτηση της συμπερίληψης. Η στάση του αυτή δεν αφορά μόνο τους εργαζόμενους με αναπηρία αλλά όλες τις ομάδες με διαφορετικά χαρακτηριστικά, γεγονός που προσδίδει βαρύνουσα σημασία στις ενέργειες αυτές.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

1. Η πρώτη τράπεζα που ερευνήθηκε στην Πορτογαλία είναι η BANCO COMERCIAL PORTUGUES (www.millenniumbcp.pt). Η συγκεκριμένη τράπεζα ιδρύθηκε το 1985 και έχει την έδρα της στο Πόρτο. Από το 2004 είναι γνωστή ως Millennium bcp.

Ο συγκεκριμένος οργανισμός θεωρεί ότι έχει κάνει πολλά θετικά βήματα προς την δημιουργία μίας συμπεριληπτικής, δίκαιης και βιώσιμης κοινωνίας. Έχοντας εναρμονιστεί με τις αρχές της Global Compact των Ηνωμένων Εθνών έχει δεσμευτεί να υποστηρίζει και να εφαρμόζει τις 10 αρχές, οι οποίες καθιερώνουν αξίες στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των εργασιακών συνθηκών, της προστασίας του περιβάλλοντος και της αντι-διαφθοράς, έχει ενισχύσει ιδιαίτερα την θέση του προς την κατεύθυνση αυτή. Η υιοθέτηση σκοπών για τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις εργασιακές συνθήκες και τις ίσες ευκαιρίες έχουν ενσωματωθεί στην πολιτική που εφαρμόζει καθώς η πολιτική για τα ανθρώπινα δικαιώματα, για την ισότητα, για την μη διάκριση και για την εργασιακή υγεία και ασφάλεια βρίσκονται ήδη σε ισχύ.

Η πολιτική για την διαφορετικότητα και τις ίσες ευκαιρίες που έχει διαμορφώσει και εφαρμόζει η BCB περιλαμβάνει:

- Το δικαίωμα για ισότητα στην πρόσβαση για εργασία και την επαγγελματική βελτίωση
- Την απαγόρευση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο, σεξουαλικό προσανατολισμό, οικογενειακή κατάσταση, εθνικότητα, θρησκεία, κοινωνικό στάτους, πολιτικές πεποιθήσεις.
- Διαφορετικότητα στις εμπειρίες, στις ικανότητες και επάρκεια προκειμένου να εξελιχθεί ο οργανισμός

Είναι γενική θεώρηση στους κόλπους του ότι ο σεβασμός στην διαφορετικότητα και την συμπερίληψη είναι απαραίτητα στοιχεία για την ανάπτυξη της τράπεζας. Αποτελεί προτεραιότητα η δημιουργία συμπεριληπτικού περιβάλλοντος,

δίκαιου και ευέλικτου όπου θα αναγνωρίζεται η ακεραιότητα, προωθείται η διαφορετικότητα καθώς επίσης η προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη. Στον όρο διαφορετικότητα περιλαμβάνονται χαρακτηριστικά όπως η προσωπικότητα, αξίες, φύλο, ηλικία, εθνικότητα, θρησκεία, αναπηρία, σεξουαλικός προσανατολισμός, οικογενειακή κατάσταση, πολιτικές πεποιθήσεις.

Οι πληροφορίες που βρέθηκαν στην ιστοσελίδα της τράπεζας όσο και στην ετήσια αναφορά της παραμένουν στο επίπεδο καταγραφής των αξιών της τράπεζας και των πολιτικών που έχει υιοθετήσει. Παρόλα αυτά δεν βρέθηκε πληροφορία για κάποιο συγκεκριμένο μέτρο που έχει ληφθεί κυρίως για τους εργαζόμενους με αναπηρία.

2. Η επόμενη Πορτογαλική τράπεζα είναι η CAIXA GERAL DE DEPOSITOS SA (www.cgd.pt). Πρόκειται για κρατική τράπεζα και είναι η δεύτερη μεγαλύτερη τράπεζα της χώρας. Ιδρύθηκε το 1876 και η έδρα της είναι στην Λισαβόνα.

Ο οργανισμός αυτός έχει υιοθετήσει το πρόγραμμα Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών. Στο πλαίσιο αυτό προωθεί την διαφορετικότητα, σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα και αναλαμβάνει διάφορες δράσεις για κοινωνικά θέματα όπως η καταπολέμηση της φτώχειας, η ενίσχυση της κοινωνικής συμπερίληψης και η διαμόρφωση πιο δίκαιων κοινωνιών.

Όπως αναφέρεται στην ετήσια αναφορά του οργανισμού, σε εναρμόνιση με τον Πορτογαλικό Καταστατικό Χάρτη για την Διαφορετικότητα τον οποίο έχει υπογράψει και η Caixa, με την έννοια διαφορετικότητα εννοείται η αναγνώριση, ο σεβασμός και η εκτίμηση των διαφορών μεταξύ των ανθρώπων όπως το φύλο, τον προσδιορισμό του φύλου, την σεξουαλική προτίμηση, την εθνικότητα, την θρησκεία, την καταγωγή, την κουλτούρα, την γλώσσα, την ηλικία, τις πολιτικές, κοινωνικές και ιδεολογικές πεποιθήσεις, την οικογενειακή κατάσταση, την οικονομική κατάσταση, την αναπηρία, το προσωπικό στίλ, την εκπαίδευση. Σαν μέτρα προς την κατεύθυνση αυτή ο οργανισμός έχει ορίσει ότι τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και των ανώτερων σωμάτων του οργανισμού θα πρέπει να απαρτίζονται από μέλη με διαφορετικά υπόβαθρα εργασιακά, ηλικίες, γεωγραφική καταγωγή και εκπροσώπηση και των δύο φύλων ισότιμα.

Παρά όμως την ευαισθητοποίηση του σε κοινωνικά θέματα δεν υπάρχει κάποια πληροφορία σχετικά με τους εργαζόμενους με αναπηρία που μπορεί να απασχολεί σε διάφορες εργασιακές θέσεις ούτε και με ποιους τρόπους διαχειρίζεται και αξιοποιεί εργαζόμενους που ανήκουν σε αυτή την ομάδα. Υπάρχουν μόνο γενικές πληροφορίες σχετικά με τις αξίες που υποστηρίζει ο οργανισμός και συμπεριλαμβάνει την ομάδα των εργαζόμενων με αναπηρία στην γενικότερη κατηγορία της διαφορετικότητας.

ΣΛΟΒΕΝΙΑ

1. Η NOVA LJUBLJANSKA BANKA DD (www.nlb.si) είναι ο μεγαλύτερος τραπεζικός όμιλος της Σλοβενίας. Ιδρύθηκε το 1994 και τώρα δραστηριοποιείται στην Νοτιοανατολική Ευρώπη.

Σαν οργανισμός έχει διαμορφώσει την πολιτική για το προσωπικό του μέσα από προγράμματα και δράσεις που συμβάλλουν στην ευημερία και καλή υγεία των εργαζομένων. Όπως αναφέρει στην ηλεκτρονική σελίδα του έχει διαμορφώσει την Πολιτική για την Κοινωνική Ευθύνη του Οργανισμού (NLB Group Corporate Social Responsibility Policy) η οποία εναρμονίζεται πλήρως με την Σλοβένικη νομοθεσία αλλά και με τις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σκοπός της διαμορφωμένης πολιτικής της δεν είναι μόνο για να είναι σύμφωνη με την ισχύουσα νομοθεσία αλλά και για να επιτύχει και να διαφυλάξει την ευημερία των εργαζόμενων της, καθώς όπως αναφέρεται στην ιστοσελίδα της "η τράπεζα είναι ότι είναι και οι εργαζόμενοι της". Αξίζει να σημειωθεί ότι ο οργανισμός βραβεύτηκε για έβδομη φορά σαν ο καλύτερος εργοδότης στην Σλοβενία στον τραπεζικό τομέα.

Στα πλαίσια της πολιτικής της σε σχέση με το προσωπικό της δίνει ιδιαίτερο βάρος στην εκπαίδευση τους μέσω εκπαιδευτικών σεμιναρίων και διαφόρων προγραμμάτων που διεξάγονται και λαμβάνουν χώρα στο εκπαιδευτικό της κέντρο. Επιπλέον, έχει προγράμματα ιατροφαρμακευτικά και σωματικής άσκησης για την διασφάλιση της καλής υγείας των εργαζομένων αλλά και

διάφορες άλλες παροχές για την διευκόλυνση της ομαλής λειτουργίας των οικογενειών όπως ευέλικτο ωράριο, επιλογή των ωρών εργασίας, χορήγηση διαφόρων επιδομάτων κ.α.

Ενώ λοιπόν οι πληροφορίες που αντλούνται από την ιστοσελίδα, την ετήσια αναφορά αλλά και την πολιτική κοινωνικής ευθύνης του οργανισμού δίνουν την εικόνα ενός οργανισμού ευαισθητοποιημένου στα θέματα του προσωπικού, παρόλα αυτά δεν υπάρχει πληροφόρηση για τους εργαζόμενους με αναπηρία. Εάν δηλαδή απασχολούνται άτομα με αναπηρία στους κόλπους του οργανισμού αυτού ή εάν έχουν την ευκαιρία για επαγγελματική ανάπτυξη και καταξίωση.

2. Η έρευνα συνεχίζει με την NOVA KREDITNA BANKA MARIBOR DD (www.nkbm.si). Η τράπεζα ιδρύθηκε το 1862 και έχει έδρα την Μαριμπόρ.

Το όραμα της τράπεζας είναι να είναι η καλύτερη τράπεζα στην Σλοβενία. Για τον λόγο αυτό προσπαθεί να διαμορφώσει ένα εργασιακό περιβάλλον όπου θα υπάρχει ανοικτή επικοινωνία και οι δυσκολίες που προκύπτουν να αντιμετωπίζονται με υπευθυνότητα.

Σαν εργοδότης έχει διαμορφώσει πολιτική διαχείρισης των εργαζομένων του. Μεταξύ αυτών που έχει θεσπίσει προκειμένου να παρέχει στο προσωπικό του ευκαιρίες, διαφάνεια και συμπληρωματικές παροχές είναι η δυνατότητα οριζόντιας και κάθετης προαγωγής, η δυνατότητα επιπλέον αμοιβής ανάλογα με την εργασιακή αποδοτικότητα, ευέλικτο ωράριο εργασίας, δυνατότητα εργασίας από το σπίτι, επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση, συμμετοχή σε αθλητικά και κοινωνικά δρώμενα, δυνατότητα λήψης εισιτηρίων για καλλιτεχνικές ή αθλητικές εκδηλώσεις κ.α.

Είναι ένας τραπεζικός οργανισμός ο οποίος έχει βάλει τα θεμέλια για την πολιτική διαχείρισης του προσωπικού του. Παρόλα αυτά όμως δεν λαμβάνουμε καμία πληροφορία σχετικά με την απασχόληση σε αυτόν εργαζόμενων με αναπηρία ή για την διαχείριση τους. Γενικότερα δεν γίνεται καμία αναφορά στην διαφορετικότητα ή στις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων που μπορεί να απασχολεί. Τόσο η ιστοσελίδα όσο και η ετήσια αναφορά της τράπεζας δεν αναφέρει τίποτε σχετικό. Παραμένει στην ανάλυση των γενικότερων παροχών

του οργανισμού προς το προσωπικό του και τις γενικότερες αξίες και οράματα που έχει.

ΣΛΟΒΑΚΙΑ

1. Η πρώτη τράπεζα που ερευνήθηκε από την Σλοβακία είναι η PRIMA BANKA SLOVENSKO (www.primabanka.sk). Η τράπεζα ιδρύθηκε την ίδια χρονιά που ιδρύθηκε η ανεξάρτητη Σλοβακική Δημοκρατία, το 1993.

Η ηλεκτρονική σελίδα της περιλαμβάνει κάποιες βασικές πληροφορίες σχετικά με την τράπεζα και την ιστορία της, τα οικονομικά της στοιχεία, τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της και τις κενές θέσεις εργασίας. Ούτε εδώ ούτε όμως και στην ετήσια αναφορά της για το έτος 2021 βρέθηκε κάποια πληροφορία σχετικά με την πολιτική που ακολουθεί ο συγκεκριμένος οργανισμός σχετικά με τους εργαζόμενους της με αναπηρία. Δεν αναφέρεται σε κανένα σημείο με ποιόν τρόπο γίνονται οι προσλήψεις ή εάν υπάρχει κάποιο πλάνο εκπαίδευσης των εργαζόμενων με αναπηρία.

2. Η επόμενη τράπεζα είναι η 365 BANK (www.365.bank). Πρόκειται για μία Σλοβακική τράπεζα.

Όπως γίνεται αντιληπτό από την ιστοσελίδα της δεν αναφέρεται κάτι σχετικό με την επαγγελματική απορρόφηση ή την αξιοποίηση εργαζομένων με αναπηρία. Για την ακρίβεια τόσο στην ηλεκτρονική της σελίδα όσο και στην ετήσια αναφορά της δεν περιλαμβάνει της λέξη συμπερίληψη ή διαφορετικότητα. Όλη η ανάλυση της περιορίζεται στα προϊόντα της τράπεζας, στη συνοπτική ιστορία της και τις αξίες που διέπουν την λειτουργία της και στις κενές θέσεις.

ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ

1. Η πρώτη τράπεζα της Φινλανδίας που ερευνήθηκε είναι η NORDEA BANK ABP (www.nordea.fi). Η Nordea Bank είναι ένας πολυεθνικός τραπεζικός οργανισμός που δραστηριοποιείται σε πολλές χώρες.

Ο οργανισμός απασχολεί μεγάλο αριθμό εργαζομένων και όπως είναι αναμενόμενο παρουσιάζουν μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ τους. Η θέση του όπως αποτυπώνεται στην ιστοσελίδα του είναι ότι η δύναμη του είναι αυτή η διαφοροποίηση του προσωπικού του και αυτό γιατί με τον τρόπο αυτό μπορεί να προσεγγίσει αρτιότερα τις πολύπλευρες ανάγκες των πελατών και να τις ικανοποιήσει. Μέσα από την πολυμορφία και την διαφορετικότητα μαθαίνουν όλοι και αποκτούν νέες ικανότητες και εμπειρίες. Είναι μια συνθήκη που συμβάλει στην ανάπτυξη και την ενίσχυση του.

Είναι επιθυμητό από τον οργανισμό ο κάθε εργαζόμενος να αισθάνεται ελεύθερος και να μπορεί να είναι ο εαυτός του κατά την διάρκεια της εργασίας του. Αυτό το γεγονός δεν θα αποτελέσει πρόβλημα ή τροχοπέδη στην επαγγελματική του εξέλιξη αλλά θα το εκτιμήσουν, θα το σεβαστούν και υπολογίσουν. Άλλωστε, αποτελεί δέσμευση για τον συγκεκριμένο τραπεζικό οργανισμό η εφαρμογή ίσων ευκαιριών και αυτό που κάνει όλους υπερήφανους είναι η διαμόρφωση και εφαρμογή της πολιτικής για την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη για όλους και σε όλα τα επίπεδα.

Μία επιπλέον πληροφορία που αντλήθηκε από την ιστοσελίδα της Nordea Bank είναι η ύπαρξη κοινωνικών ομάδων εργαζομένων στους κόλπους του οργανισμού. Ο οποιοσδήποτε εργαζόμενος δηλαδή μπορεί να ενταχθεί στην κοινωνική ομάδα της επιλογής του ανάλογα με την προτίμηση του. Οι ομάδες αυτές διαφοροποιούνται ανάλογα με τα χαρακτηριστικά τους όπως η διαφοροποίηση στις ικανότητες, η ομάδα ΛΟΑΤΚΙ+, η ισότητα των φύλων, η διαπολιτισμική και διεθνής ομάδα. Συνεχώς προστίθενται και νέες ομάδες προκειμένου να δίνεται η ευκαιρία στους εργαζόμενους να εκφράζουν τις προτιμήσεις, τα προβλήματα και την βούληση τους.

Μέσα από την παραπάνω καταγραφή των πληροφοριών που αντλήθηκαν για τον οργανισμό αυτό γίνεται κατανοητό ότι ο οργανισμός επιδιώκει και ενισχύει την διαφορετικότητα. Δεν υπάρχουν συγκεκριμένα στοιχεία για την συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτές τις δραστηριότητες που υπάρχουν, ούτε και αν πραγματικά συμμετέχουν πολλοί εργαζόμενοι αλλά υπάρχει μία διαμορφωμένη πολιτική για την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη για τους εργαζόμενους

με αναπηρία όπως αναφέρεται στην κοινότητα με διαφοροποίηση στις ικανότητες των εργαζομένων. Επιδίωξη του οργανισμού είναι να συνεχιστεί η προσπάθεια για διαφοροποίηση σε μεγαλύτερο βαθμό και σε επιπλέον τομείς.

2. Εν συνεχεία, η τράπεζα OP OSUUSKUNTA (www.op.fi). Πρόκειται για μία από τις μεγαλύτερες τράπεζες της Φινλανδίας. Ιδρύθηκε το 1902 σαν συνεταιριστική τράπεζα, έχει έδρα στο Ελσίνκι και τώρα δραστηριοποιείται στις τραπεζικές και ασφαλιστικές εργασίες.

Αυτός ο τραπεζικός οργανισμός δραστηριοποιείται στην Φινλανδία και την Βαλτική. Σήμερα απασχολεί περίπου 12.000 εργαζόμενους. Είναι ένας οργανισμός με ιστορία πάνω από 100 έτη στην τραπεζική και μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Παρόλα αυτά, το γεγονός που παρουσιάζει ενδιαφέρον στην ηλεκτρονική σελίδα του είναι ότι αναφέρει πολύ συχνά την καινοτομία και την αλλαγή. Δεν είναι προτεραιότητα η προσκόλληση στο παρελθόν αλλά με εφόδια την εμπειρία και τις γνώσεις επιδιώκεται η αλλαγή και ο μετασχηματισμός κομματιών του οργανισμού που θεωρείται ότι θα λειτουργούν καλύτερα μετά από την τροποποίηση τους.

Σαν οργανισμός προσφέρει στο προσωπικό του ευκαιρίες εξέλιξης και εκπαίδευσης προκειμένου να υπάρχει ικανοποίηση, κατάρτιση και κίνητρο. Όπως φαίνεται από τις πληροφορίες που έχουν συμπεριληφθεί στην ιστοσελίδα, η τράπεζα ενδιαφέρεται για την ευεξία και την καλή ποιότητα ζωής και εργασίας των εργαζομένων της. Για τον λόγο αυτό λοιπόν μεταξύ αυτών που προσφέρει σαν εργοδότης είναι έκπτωση στα τραπεζικά και ασφαλιστικά προϊόντα της, μοντέρνο και τεχνολογικά αναπτυγμένο εργασιακό περιβάλλον, ιατροφαρμακευτική κάλυψη, δυνατότητα αναψυχής και άθλησης σε δομές του οργανισμού κ.α.

Παρά την σημασία που φαίνεται να δίνει στην ποιότητα ζωής και εργασίας των εργαζομένων της, δεν βρέθηκε καμία πληροφορία σχετικά με συμπερίληψη διαφορετικών ομάδων του πληθυσμού και κυρίως εργαζομένων με αναπηρία σωματική ή νοητική. Οι περισσότερες από τις πληροφορίες που αντλήθηκαν προέρχονται από την ιστοσελίδα του οργανισμού όμως ούτε και στην ετήσια

αναφορά του υπάρχει κάποια επιπλέον πληροφορία σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση και ανάπτυξη των εργαζόμενων που αντιμετωπίζουν πρόβλημα αναπηρίας.

ΕΛΛΑΔΑ

1. Ο πρώτος ελληνικός τραπεζικός οργανισμός που ερευνήθηκε ήταν η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος Α.Ε. (www.nbg.gr). Η τράπεζα είναι η μεγαλύτερη και παλαιότερη σε λειτουργία τράπεζα της χώρας και μία από τις τέσσερις συστημικές τράπεζες. Ιδρύθηκε το 1841 σαν ανώνυμη ιδιωτική εταιρεία. Σήμερα απασχολεί περίπου 8.800 εργαζόμενους.

Η ηλεκτρονική σελίδα του τραπεζικού οργανισμού περιλαμβάνει πολλές πληροφορίες τόσο για την ιστορία και την πορεία του οργανισμού όσο και για το προσωπικό του. Υπάρχει εκτενής αναφορά στις αξίες του οργανισμού και στην σημασία που έχει το προσωπικό στην πορεία της τράπεζας. Επιπλέον, περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τις δράσεις στις οποίες λαμβάνει μέρος φιλανθρωπικές, περιβαλλοντικές, κοινωνικές, πολιτισμικές και άλλες.

Τόσο στην ιστοσελίδα του οργανισμού όσο και στην ετήσια οικονομική έκθεση για το 2021 γίνεται αναφορά τόσο στην ισότιμη αντιμετώπιση του προσωπικού ανεξάρτητα από φύλο, ηλικία, αναπηρία, σεξουαλικότητα. Έχει υιοθετηθεί η πολιτική μηδενικής ανοχής σε οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης και ενισχύεται συνεχώς η διαδικασία διαχείρισης καταγγελιών τέτοιων συμπεριφορών.

Ο οργανισμός είναι αυστηρός ως προς την εφαρμογή της διαφορετικότητας, την ενίσχυση της ισότητας και της συμπερίληψης. Δεν δέχεται καμία συμπεριφορά αποκλεισμού ή παρενόχλησης εξαιτίας παραγόντων όπως η εθνικότητα, η φυλή, το χρώμα του δέρματος, η καταγωγή, η οικονομική κατάσταση, η ηλικία, η αναπηρία, η θρησκεία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, ο πολιτικός προσανατολισμός. Όλοι θα πρέπει να χαίρουν αξιοπρεπούς και δίκαιης συμπεριφοράς.

Επίσης, μεταξύ άλλων ενεργειών που έχει κάνει ο συγκεκριμένος τραπεζικός οργανισμός είναι και η υιοθέτηση των 10 Αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (United Nations Global Compact), που περιλαμβάνει αρχές για τα ανθρώπινα δικαιώματα, το περιβάλλον, την εργασία και ενάντια στην διαφθορά. Πιο συγκεκριμένα στην πρώτη αρχή που αφορά τα ανθρώπινα δικαιώματα αναφέρεται ρητά ότι θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη φροντίδα για την προάσπιση των δικαιωμάτων ευάλωτων ομάδων εργαζομένων που συμπεριλαμβάνει μεταξύ των οποίων και τα άτομα με αναπηρία.

2. Ο δεύτερος ελληνικός τραπεζικός οργανισμός που ερευνήθηκε προκειμένου να διαπιστωθεί εάν μπορούν να αντληθούν πληροφορίες σχετικά με την πολιτική που ακολουθεί σε ότι αφορά στους εργαζόμενους με αναπηρία είναι η Alpha Bank A.E. (www.alpha.gr). Ιδρύθηκε το 1879 στην Καλαμάτα σαν εμπορική τράπεζα.

Ο τραπεζικός οργανισμός της Alpha Bank ακολουθεί την δική του πολιτική σε ότι αφορά στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων του με σεβασμό στην διαφορετικότητα των εργαζόμενων και σύμφωνα με την νομοθεσία. Ενισχύει την δημιουργία περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις και την διαμόρφωση εταιρικής κουλτούρας που σέβεται και υποστηρίζει την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη στον εργασιακό χώρο. Όπως αναφέρει στο Κώδικα Δεοντολογία του σχετικά, σέβεται και προωθεί την διαφορετικότητα όσον αφορά την ηλικία, το φύλο, την εθνική καταγωγή, τη θρησκεία, την αναπηρία / τις ειδικές ικανότητες, τον σεξουαλικό προσανατολισμό κ.α. επιπλέον, σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα και απαγορεύει κάθε μορφή κοινωνικού αποκλεισμού.

Μέσα από την αναζήτηση περαιτέρω στοιχείων σχετικά με εργαζόμενους με αναπηρία τόσο στην ετήσια αναφορά όσο και στην ιστοσελίδα του οργανισμού δεν βρέθηκε κάποια άλλη πληροφορία.

3. Η επόμενη ελληνική τράπεζα που ακολουθεί είναι η ΤΡΑΠΕΖΑ ΠΕΙΡΑΙΩΣ (www.piraeusbank.gr). Ιδρύθηκε το 1916 σαν εμπορική τράπεζα με έδρα στην Αθήνα. Σήμερα δραστηριοποιείται και στο εξωτερικό.

Η τράπεζα Πειραιώς μέσα από την ετήσια αναφορά της για το 2021 όσο και μέσα από την ιστοσελίδα της δείχνει την ευαισθησία της για την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ήδη από το 2004 έχει υπογράψει τις Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ για την υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων γενικά αλλά και πιο συγκεκριμένα στο εργασιακό περιβάλλον του οργανισμού. Η διασφάλιση των ίσων ευκαιριών για όλους τους εργαζόμενους είναι η βάση για όλες τις πολιτικές και τις ενέργειες στις οποίες προχωρά.

Η αποδοχή της διαφορετικότητας και η συμπερίληψη αποτελούν καθοριστικό κομμάτι της πολιτικής του οργανισμού. Κίνητρο και ενισχυτικός παράγοντας για την εξέλιξη όλων των εργαζομένων είναι η δέσμευση της τράπεζας για δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος που θα διέπτετε από σεβασμό στην διαφορετικότητα, υποστήριξη της και συμπερίληψη της ανεξάρτητα από τον παράγοντα που την διαφοροποιεί όπως το φύλο, η καταγωγή, η ηλικία, οι πολιτικές και θρησκευτικές πεποιθήσεις, το κοινωνικό υπόβαθρο, το ιεραρχικό επίπεδο κ.α.

Η τράπεζα δίνει μεγάλη σημασία στην πολιτική των ίσων ευκαιριών για όλους και αυτό αποτυπώνεται σαφώς και στην διαδικασία επιλογής προσωπικού όπως περιγράφεται στην ιστοσελίδα της. τονίζεται ότι όλες οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού και αξιολόγησης του διέπονται από την Αρχή των Ίσων Ευκαιριών ανεξάρτητα από το φύλο, την φυλή, την ηλικία, την θρησκεία, τον γενετήσιο προσανατολισμό, την εθνικότητα ή την αναπηρία. Η αντικειμενική αξιολόγηση των υποψηφίων είναι σημαντικό κομμάτι της διαδικασίας της επιλογής προσωπικού.

4. Η τέταρτη τράπεζα που ερευνήθηκε στην Ελλάδα είναι η EUROBANK EFG (www.eurobank.gr). Ιδρύθηκε το 1990 με την επωνυμία Ευρωεπενδυτική Τράπεζα.

Ο συγκεκριμένος οργανισμός, όπως αναφέρεται στην ετήσια έκθεση του για το 2021, έχει υψηλά στάνταρ επαγγελματισμού και πολιτικών ενάντια στις διακρίσεις και στον αποκλεισμό. Στοχεύει σε ένα ανοικτό και δεκτικό εργασιακό περιβάλλον απέναντι στη διαφοροποίηση. Επιδιώκει την καλλιέργεια

συμπεριληπτικής κουλτούρας, θέσπιση πολιτικών που ενισχύουν την επιχειρησιακή ηθική και την δέσμευση για κοινωνική ευθύνη. Πιστεύει στις ίσες ευκαιρίες προς όλους και ότι όλοι οι άνθρωποι μπορούν να επιτύχουν άσχετα από το φύλο τους, την ηλικία τους, την εθνικότητα τους, την αναπηρία τους, την θρησκεία τους, τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, την κουλτούρα τους.

Έχει γίνει αντιληπτό και κατανοητό από τον ίδιο τον οργανισμό ότι η διαφορετικότητα οδηγεί σε αποφυγή του φαινομένου της ομαδικής σκέψης, διευρύνει και εμπλουτίζει τις εμπειρίες, τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις αξίες. Τα παραπάνω αποτελούν χαρακτηριστικά ιδιαιτέρως χρήσιμα για έναν οργανισμό που έρχεται σε άμεση επαφή με την κοινωνία και στοχεύει στην επιτυχημένη πορεία.

Η δέσμευση του αυτή στη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη ταυτίζεται απόλυτα με τις αρχές που αναφέρονται στον Κώδικα Συμπεριφοράς του οργανισμού. Οι δύο αυτές αξίες ενισχύονται ιδιαίτερα από την τράπεζα και αποτυπώνονται στις πρακτικές του για κινητικότητα, πρόσληψη, επιλογή, προνομίων, επαγγελματικής εξέλιξης και εκπαίδευσης, προαγωγών και μετακίνησης. Η τράπεζα επίσης έχει προβλέψει κάποια επιπλέον χρηματικό ποσό για ολική ή μερική αναπηρία εργαζομένων της.

Σε συνέχεια της παραπάνω ανάλυσης των ιστοσελίδων και των ετήσιων αναφορών των τραπεζών μπορούμε να προχωρήσουμε στην ανάλυση των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν στην αρχή της έρευνας αυτής. Κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι η απάντηση στα

Σε ότι αφορά στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα που ασχολείται με την ανάπτυξη συγκεκριμένης πολιτικής για την απασχόληση εργαζόμενων με αναπηρία αυτό που παρατηρήθηκε ήταν ότι από τις 42 συνολικά τράπεζες που ερευνήθηκαν οι 18 δεν είχαν καμία αναφορά ούτε στις ιστοσελίδες τους ούτε στις ετήσιες αναφορές τους σχετικά με το θέμα αυτό. Από τις υπόλοιπες οι 11 έχουν αναφορές σχετικά με την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη εργαζόμενων με αναπηρία και κάποιες αξίες που ασπάζονται αλλά χωρίς να περιγράφεται κάποια συγκεκριμένη πολιτική που έχει δομηθεί και εφαρμόζεται. Οι τελευταίες 13 τράπεζες έχουν συγκεκριμένη πολιτική η

οποία στηρίζεται στη νομοθεσία του κράτους στο οποίο λειτουργούν και εναρμονίζεται με διεθνής συμβάσεις. Σε αυτές τις περιπτώσεις παρατηρούμε ότι δεν εφαρμόζουν όλοι αυτοί οι οργανισμοί τα ίδια μέσα εφαρμογής των πολιτικών που έχουν υιοθετήσει όπως για παράδειγμα οργάνωση αντιπροσωπευτικών ομάδων εργαζομένων, δημιουργία ειδικών ομάδων που ασχολούνται με υποθέσεις και θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους με αναπηρία, δράσεις ευαισθητοποίησης και γνωστοποίησης, προσαρμογή του εξοπλισμού και του λογισμικού έτσι ώστε να παρέχεται πρόσβαση σε όλα τα άτομα κ.α., όμως εναρμονίζονται με την νομοθεσία ή προσπαθούν να εναρμονιστούν χωρίς όμως κάποια από αυτές να προσφέρει ή να έχει επιτύχει να ξεπεράσει τα οριζόμενα από τη νομοθεσία.

Σε ότι αφορά στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που πραγματεύεται τον βαθμό υφίσταται ειδική υποδομή για την υποστήριξη της εργασίας των εργαζομένων με αναπηρία και την συμμετοχής τους στα ενδοεπιχειρησιακά εκπαιδευτικά προγράμματα παρατηρείται ότι από τα 13 τραπεζικά ιδρύματα που βρέθηκαν πληροφορίες για την πολιτική που εφαρμόζουν για αυτή την κατηγορία εργαζομένων τους μόνο οι 6 κάνουν αναφορά στο θέμα αυτό. Οι έξι αυτοί οργανισμοί είναι: DEUTSCHE BANK AG , BANCO SANTANDER SA, BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA, CREDIT AGRICOLS SA, INTESA SANPAOLO. SPA και ING GROUP NV. Σε αυτές τις τράπεζες βρέθηκαν κάποιες πληροφορίες σχετικά με τις υποδομές που υπάρχουν χωροταξικές ή λογισμικές που εξυπηρετούν και στην συμμετοχή των εργαζομένων με αναπηρία.

Στο ερευνητικό ερώτημα που αφορά στο εάν θεωρούν τα στελέχη των τραπεζικών οργανισμών ότι μέσω του εκπαιδευτικού συστήματος οι εργαζόμενοι με αναπηρία αποκτούν κατάλληλες γνώσεις/ ικανότητες/ δεξιότητες ώστε να απασχοληθούν στον τραπεζικό τομέα δεν μπορεί να απαντηθεί καθώς δεν απαντήθηκε κανένα ερωτηματολόγιο από κανέναν εκπρόσωπο τραπεζικού οργανισμού.

Στο επόμενο ερευνητικό ερώτημα που αφορά στο εάν έχουν υιοθετήσει οι τραπεζικοί οργανισμοί διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού οι οποίες να εξασφαλίζουν ισότιμη συμμετοχή και εάν έχουν προσδιορίσει θέσεις εργασίας για άτομα με αναπηρία εντοπίστηκε ότι εφαρμόζεται και λειτουργεί σε 8 τραπεζικά ιδρύματα από τα 42 που συμμετέχουν στην έρευνα. Σε αυτές τις 8 τράπεζες αναφέρονται πληροφορίες στις

ιστοσελίδες τους σχετικά με την διαδικασία συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού. Επίσης, κάποιες από αυτές έχουν και συγκεκριμένες θέσεις εργασίες που αφορούν μόνο άτομα με αναπηρία. Τέλος, μερικές τράπεζες συνεργάζονται με οργανισμούς και ιδρύματα που έχουν υπό την προστασία τους άτομα με αναπηρία, και από αυτά βρίσκουν εργαζόμενους.

Στο πέμπτο ερευνητικό ερώτημα για τον βαθμό επαγγελματικής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στα τραπεζικά ιδρύματα, τα αντικείμενα εργασίας και τη μορφή εργασίας δυστυχώς τα διαθέσιμα ευρήματα είναι λίγα και αυτό οφείλεται κατά κύριο λόγο στο γεγονός ότι δεν απαντήθηκαν τα ερωτηματολόγια που στάλθηκαν στα στελέχη των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης, στις ιστοσελίδες τους οι τραπεζικοί οργανισμοί έχουν λίγες πληροφορίες σχετικά με το θέμα αυτό. Μόνο στην Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA αναφέρεται ότι εκπαιδεύουν και προσλαμβάνουν άτομα με νοητική υστέρηση σε θέσεις υποδοχής ή άλλες βοηθητικές θέσεις εργασίας, ενώ άτομα στο φάσμα του αυτισμού στο τμήμα μηχανικής της τράπεζας. Είναι εργασίες που είναι προσαρμοσμένες για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των συγκεκριμένων αναπηριών. Έτσι, και σε συνδυασμό με την κατάλληλη προετοιμασία μπορούν τα άτομα με αναπηρία να αποδώσουν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα. Δεν υπάρχουν πληροφορίες για τη μορφή εργασίας ή για άλλες συνθήκες.

Στο έκτο ερευνητικό ερώτημα που πραγματεύεται το εάν υπάρχει εξειδικευμένο προσωπικό για τη διαχείριση θεμάτων των εργαζόμενων με αναπηρία στα τραπεζικά ιδρύματα, οι πληροφορίες που έχουμε προέρχονται μόνο από τις πληροφορίες που έχουν αντληθεί από τις ιστοσελίδες και τις ετήσιες εκθέσεις των τραπεζικών ιδρυμάτων. Έτσι, στις ιστοσελίδες 5 τραπεζών, Erste Group Bank AG, Cooperative Rabobank UA, Intesa Sanpaolo SPA, BNP Paribas και Credit Agricolis SA, αναφέρεται ότι έχει συσταθεί ειδική επιτροπή με σκοπό να προωθεί θέματα των εργαζόμενων με αναπηρία, να βρίσκει και να προτείνει λύσεις για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, να ενισχύει την συμπερίληψη και την διαφορετικότητα μέσα στους κόλπους του κάθε οργανισμού και να συσπειρώνει σε ομάδα το κομμάτι αυτό των εργαζόμενων που αντιμετωπίζουν προβλήματα αναπηρίας.

Στο τελευταίο ερευνητικό ερώτημα που ασχολείται με τις παροχές και την υποστήριξη που παρέχονται από τα τραπεζικά ιδρύματα προς τους εργαζόμενους με

αναπηρία για την επιτέλεση της εργασίας τους και την προσωπική τους ανάπτυξη, τα δεδομένα που συλλέχθηκαν προέρχονται μόνο από την αναζήτηση στις ιστοσελίδες και στις ετήσιες αναφορές του 2021 των τραπεζικών ιδρυμάτων καθώς το ερωτηματολόγιο δεν απαντήθηκε από τα στελέχη των ιδρυμάτων. Ως εκ τούτου, εντοπίστηκε ότι 10 τραπεζικά ιδρύματα αναφέρουν κάποιες συγκεκριμένες υποστηρικτικές παροχές που προσφέρονται στους εργαζόμενους με αναπηρία. Έτσι, τέσσερις εξ αυτών των δέκα προσφέρουν την δυνατότητα για συμμετοχή των εργαζόμενων με αναπηρία σε δίκτυο εργαζόμενων που είναι συναφές με την αναπηρία τους. Επίσης, η Deutsche Bank έχει προχωρήσει σε προσαρμογή των εσωτερικών διαδικασιών της έτσι ώστε να μπορούν να τις χρησιμοποιήσουν εργαζόμενοι στο φάσμα του αυτισμού χωρίς επιπλέον συνδρομή από άλλους συναδέλφους. Η Erste Group Bank χορηγεί υποτροφίες σε νεαρά άτομα με ταλέντο σε κάποια από τα αντικείμενα που ενδιαφέρουν τον οργανισμό προκειμένου να καταρτιστούν και να εργαστούν σε εκείνη. Μία επιπλέον περίπτωση είναι η ING Group η οποία έχει εξασφαλίσει ελεύθερη πρόσβαση για όλους τους εργαζόμενους της μέσω παρεμβάσεων στους χώρους του οργανισμού, έχει οργανωμένα δίκτυα εργαζόμενων και διεξάγει πρόγραμμα με θέμα την συμπερίληψη που απευθύνεται σε μάνατζερ του τμήματος ανθρωπίνων πόρων του οργανισμού. Η ιταλική Unicredit εφαρμόζει ευέλικτο ωράριο εργασίας έτσι ώστε να μπορεί ο εργαζόμενος με αναπηρία να προσαρμόσει το εργασιακό του ωράριο στις ανάγκες τους και έχει εξασφαλίσει την προσβασιμότητα όλων των εργαζόμενων τόσο την φυσική όσο και την ψηφιακή.

Τέλος, οι δύο τραπεζικοί οργανισμοί οι οποίοι περιλαμβάνουν στις ιστοσελίδες τους τις πιο συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις παροχές προς τους εργαζόμενους με αναπηρία είναι η Intesa Sanpaolo και η Credit Agricoli. Η πρώτη έχει χαρακτηριστεί ως φιλική προς τη δυσλεξία τράπεζα καθώς έχει προχωρήσει σε μεταβολές στις εσωτερικές της διαδικασίες που είναι φιλικές για εργαζόμενους με δυσλεξία. Επίσης έχει διαμορφώσει τους χώρους της έτσι ώστε να έχουν πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι και έχει τον απαραίτητο λογισμικό εξοπλισμό για εργασία από εργαζόμενους με προβλήματα όρασης. Ταυτόχρονα με όλα τα προηγούμενα διεξάγει επιμορφωτικά προγράμματα για εργαζόμενους με σύνδρομο Down έτσι να

εκπαιδευτούν και να μπορέσουν να εργαστούν αποδοτικά και αποτελεσματικά. Η δεύτερη τράπεζα έχει προσαρμόσει εργονομικά τους χώρους εργασίας προκειμένου να εξασφαλίσει την ελεύθερη πρόσβαση όλων των εργαζομένων. Επιπλέον, έχει εγκαταστήσει ειδικά εξαρτήματα ηλεκτρονικών υπολογιστών όπως ειδικές οθόνες, λογισμικό ειδικό για άτομα με προβλήματα όρασης. Έχει εγκαταστήσει και χρησιμοποιεί προγράμματα για κωφούς εργαζόμενους. Έχει υιοθετήσει να χρησιμοποιεί την εργασία εργαζόμενων από το σπίτι ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε εργαζόμενου. Έχει εισάγει την χρήση νοηματικής γλώσσας στα συμβούλια και σε σεμινάρια του οργανισμού. Τέλος, παρέχει ψυχολογική και συμβουλευτική υποστήριξη στους εργαζόμενους της.

Κεφάλαιο 6^ο : Συζήτηση

Εξετάζοντας τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα μπορούν να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα για την απασχόληση και την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρίες στον τραπεζικό τομέα και ίσως και περιφερειακά για την απασχολησιμότητά τους.

Αρχικά, από τα στοιχεία που παρέχονται, από τα λίγα τραπεζικά ιδρύματα που τα παρέχουν, είναι εμφανές ότι τα άτομα με αναπηρίες αποτελούν μία ιδιαίτερα μικρή μειοψηφία στο σύνολο των εργαζόμενων των ιδρυμάτων, φθάνοντας μόνο έως του ύψους των εργαζόμενων που υποχρεώνονται από την νομοθεσία.

Το εύρημα αυτό είναι σε συμφωνία και με τις προηγούμενες έρευνες στο χώρο όπως των Kulkarni και Legnick-Hall (2011) καθώς και με την υπόλοιπη βιβλιογραφία, σύμφωνα με τα οποία το επίπεδο της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία είναι πολύ μικρότερο από το μέρος του πληθυσμού που αποτελούν.

Προκύπτει επίσης, το συμπέρασμα ότι για την πλειονότητα των τραπεζικών ιδρυμάτων δεν έχει αναπτυχθεί και υιοθετηθεί κάποια συγκεκριμένη πολιτική, αλλά μάλιστα στις πλείστες των περιπτώσεων δεν υπάρχουν ούτε αναφορές στο πλαίσιο που διέπει την εργασία των ατόμων με αναπηρία. Το εύρημα αυτό έρχεται σε μερική αντίθεση με προηγούμενες έρευνες (Woodhams & Corby, 2007) όπου για την περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας αναφέρεται ότι πάνω από το 65% των επιχειρήσεων που

απασχολούν πάνω από 100 εργαζόμενους έχουν καταγεγραμμένα στοιχεία πολιτικής για τους εργαζόμενους με αναπηρία.

Βέβαια και στην έρευνα των Woodhams και Corby (2007) διαπιστώνεται ότι σε λιγότερες από 1 στις 6 επιχειρήσεις που έχουν πολιτική για τους εργαζόμενους με αναπηρίες καταγράφεται να υπάρχει κάποιος σχεδιασμός καθώς και στόχοι για τους εργαζόμενους με αναπηρίες ενώ παράλληλα σε περίπου 1 στις 3 υπάρχει κάποιο ανώτερο στέλεχος που να είναι υπεύθυνο για τους εργαζόμενους αυτούς.

Αυτή η διαφοροποίηση είναι πιθανόν ότι προέρχεται από το γεγονός ότι στην περίπτωση των Woodhams και Corby όπου η έρευνα είχε διεξαχθεί σε στελέχη των τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινων πόρων επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνταν σε διάφορους οικονομικούς τομείς μέσω ερωτηματολογίου, τα στελέχη είχαν δώσει τις απαντήσεις χωρίς, όπως φαίνεται από την έρευνα, να διεξαχθεί κάποιος έλεγχος της ακρίβειας των απαντήσεων με στοιχεία από άλλες πηγές όπως για παράδειγμα οι ιστοσελίδες των επιχειρήσεων.

Από την άλλη πλευρά, είναι επίσης πιθανό, η πολιτική μίας επιχείρησης να μην δημοσιεύεται με κάποιο τρόπο στο ευρύ κοινό, οπότε σε αυτή την περίπτωση στοιχεία και λεπτομέρειές της θα μπορούσαν να καταστούν ευκολότερα γνωστά μέσω των πληροφοριών από τα αντίστοιχα στελέχη.

Σημαντικό επίσης είναι το εύρημα ότι μόνο σε δύο από τα σαράντα δύο τραπεζικά ιδρύματα βρέθηκε να υπάρχουν σαφείς αναφορές για την υποστήριξη προς τους εργαζόμενους με αναπηρίες, όμως σε αυτές τις αναφορές καταγράφονται πολλά διαφορετικά και πολύπλευρα μέσα υποστήριξης που μπορούν να λάβουν οι εργαζόμενοι με αναπηρίες. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Credit Agricole στη Γαλλία ή οποία στην ετήσια αναφορά περιγράφοντας την πολιτική και τις επιλογές που παρέχει για στην υποστήριξη των εργαζόμενων με αναπηρίες αναφέρει από χρηματικά επιδόματα μέχρι και χρήση νοηματικής γλώσσας σε συμβούλια και εργασιακά σεμινάρια καθώς και εξατομικευμένη συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη.

Αυτό αποτελεί σημαντική ένδειξη ότι από τη μία πλευρά υφίσταται η πρόθεση για την αποτελεσματική ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στο εργασιακό περιβάλλον και από την άλλη πλευρά, η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο, στο βαθμό που είναι δυνατόν, δεν θα δημιουργεί προσχώματα για την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζόμενων αυτών.

Από την άλλη πλευρά ιδιαίτερα ασαφείς είναι οι αναφορές που βρέθηκαν σχετικά με τις μεθόδους και τις πρακτικές για την εξασφάλιση στα άτομα με αναπηρία ισότιμων ευκαιριών για την εύρεση εργασίας. Στο ζήτημα αυτό, οι λίγες αναφορές στις ιστοσελίδες των τραπεζικών ιδρυμάτων είναι καθαρά δηλωτικού χαρακτήρα, χωρίς να περιγράφουν κάποια συγκεκριμένη πρακτική, κάτι το οποίο αποτελεί ένδειξη ότι είναι πιθανόν να μην έχει υπάρξει ουσιαστική προσαρμογή των διαδικασιών πρόσληψης.

Το συμπέρασμα αυτό είναι σε συμφωνία και με τα ευρήματα της έρευνας των Østerud και Vedeler (2022) οι οποίες κατέληξαν στο ίδιο συμπέρασμα για τις διαδικασίες προσλήψεων σε επιχειρήσεις στη Νορβηγία και στις ΗΠΑ που διερεύνησαν αλλά και από την έρευνα της Cavanagh κ.α. (2017) όπου αναφέρεται ότι οι επιχειρήσεις από τη μία πλευρά δεν γνωρίζουν τον τρόπο και από την άλλη δεν επενδύουν και τις απαραίτητες πηγές για την υιοθέτηση διαδικασιών ισότιμης συμμετοχής στις διαδικασίες πρόσληψης.

Κεφάλαιο 7^ο : Συμπεράσματα και προτάσεις

7.1 Συμπεράσματα

Η παραπάνω έρευνα πραγματεύεται ένα ιδιαίτερα ευαίσθητο και ταυτοχρόνως επίκαιρο θέμα που αφορά όλους τους τομείς εργασίας και δράσης των ατόμων με αναπηρία, αλλά εστιάζει την ανάλυση της στον τομέα της τραπεζικής. Επιδιώκει να αναλύσει και να ερμηνεύσει τις δυνατότητες που έχουν ή/και που δίνονται στα άτομα με αναπηρία ως προς την απασχολησιμότητα, την επαγγελματική αποκατάσταση και την επαγγελματική ανάπτυξη τους στον χώρο των τραπεζών.

Προσπαθεί να αναλύσει το θέμα της εργασίας των ατόμων με αναπηρία από όλες τις πλευρές. Από την πλευρά των εργασιακών ευκαιριών που δίνονται στα άτομα αυτά γενικότερα από την οικονομία και την κοινωνία. Από την πλευρά της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης τους προκειμένου να έχουν τα απαραίτητα εφόδια για να είναι ικανοί και αποδοτικοί εργαζόμενοι. Και από την πλευρά των ικανοτήτων που διαθέτουν και είναι διατεθειμένοι να αποκτήσουν προκειμένου να είναι ανταγωνιστικοί και επίκαιροι ανάλογα με τις ανάγκες της οικονομίας στην οποία επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν.

Μέσα από την μελέτη και την αναζήτηση των διαδικτυακών σελίδων των τραπεζικών ιδρυμάτων και από την επεξεργασία των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο των στελεχών των τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, σκοπός ήταν να απαντηθούν τα παραπάνω ερωτήματα. Δυστυχώς, η έρευνα με την χρήση ερωτηματολογίου δεν ολοκληρώθηκε καθώς δεν απαντήθηκε από κανένα στέλεχος των 42 τραπεζικών ιδρυμάτων στα οποία στάλθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Αυτό αποτελεί ένα γεγονός που επηρεάζει τα αποτελέσματα της συνολικής έρευνας.

Μέσα από την ανάλυση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν από τις ιστοσελίδες των συγκεκριμένων τραπεζικών ιδρυμάτων οδηγούμαστε εύκολα στο συμπέρασμα ότι όλες οι μεγάλες τράπεζες, αυτές δηλαδή που δραστηριοποιούνται σε διεθνές επίπεδο έχουν δομήσει πολιτική για την διαφορετικότητα και την συμπερίληψη γενικά αλλά και ειδικά για τους εργαζόμενους με αναπηρία. Ορισμένες αναφέρουν περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης αυτού του εργατικού δυναμικού και των μέτρων που έχουν λάβει έτσι ώστε να είναι αποδοτικοί εργαζόμενοι και να υπάρχει μια ήρεμη και συνεργατική συνύπαρξη όλων των εργαζόμενων, ενώ άλλες τράπεζες αναφέρουν κάποιες γενικές γραμμές και αξίες που ασπάζονται σχετικά με το θέμα.

Ένα δεύτερο συμπέρασμα σχετικό με την διαμορφωμένη και εφαρμοζόμενη πολιτική των τραπεζικών ιδρυμάτων απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία που παρατηρήθηκε είναι ότι οι τραπεζικοί οργανισμοί οι οποίοι έχουν την έδρα τους σε χώρες οι οποίες είχαν πολιτικές και κοινωνικές μεταβολές τα τελευταία τριάντα χρόνια, όπως είναι οι χώρες της ανατολικής Ευρώπης, δεν έχουν διαμορφωμένη επίσημη πολιτική που να αφορά στην πρόσληψη, την διακράτηση στην εργασία και την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζόμενων με αναπηρία. Ένας παράγοντας που δικαιολογεί την κατάσταση αυτή είναι ότι ακόμα η οικονομία είναι σχετικά ανώριμη και όχι πλήρως αναπτυγμένη και ισορροπημένη και ως εκ τούτου κάποιες διαδικασίες είναι ακόμα υπό εξέλιξη.

Αυτό το γεγονός ενισχύεται έτι περαιτέρω από την παρατήρηση ότι οι παλαιότεροι ηλικιακά τραπεζικοί οργανισμοί, αυτοί δηλαδή με μακροχρόνια λειτουργία συνήθως άνω του ενός αιώνα, είναι πιο δεκτικές σε πολιτικές για εργαζόμενους με αναπηρία

αλλά και γενικότερα σε πολιτικές για την διαφορετικότητα. Πιθανολογείται και στην περίπτωση αυτή ότι αυτοί οι τραπεζικοί οργανισμοί έχουν παγιώσει την θέση τους στην οικονομία της χώρας, μετά από μία μακροχρόνια λειτουργία, και έχουν την εμπειρία της λειτουργίας, οπότε τους ενδιαφέρει να είναι σύννομες και να προσπαθήσουν να βελτιώσουν την ζωή των εργαζόμενων τους αλλά κυρίως να επικοινωνήσουν προς την κοινωνία την ευαισθησία τους για τα άτομα με αναπηρία.

Μία επιπλέον παρατήρηση που προέρχεται από τη συλλογή πληροφοριών από τις ιστοσελίδες των τραπεζών είναι ότι οι τραπεζικοί οργανισμοί είτε υπολείπονται των ενεργειών τους απέναντι στη νομοθεσία για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία είτε έχουν εναρμονιστεί με αυτά που ορίζει η νομοθεσία του κάθε κράτους. Παρόλα αυτά σε καμία δεν υπήρχε πληροφορία για μεγαλύτερο από το οριζόμενο από το νόμο ποσοστό απασχόλησης ατόμων με αναπηρία. Παρόλα αυτά όμως υπήρχαν άλλες δράσεις οι οποίες βελτιώναν την καθημερινή εργασιακή ζωή των εργαζόμενων με αναπηρία όπως η διαμόρφωση των δικτύων εργαζόμενων ή επιμορφώσεων του συνόλου του προσωπικού σχετικά με την διαφορετικότητα.

Σε σχέση με την προηγούμενη παρατήρηση και ερευνώντας το θέμα σε βάθος γίνεται αντιληπτό ότι οι τραπεζικοί οργανισμοί δεν θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι ένα εύκολο κομμάτι εργαζόμενων προς διαχείριση. Αυτό σημαίνει ότι θεωρούν ότι χρήζουν ειδικής επιμόρφωσης έτσι ώστε να καταστούν αποδοτικοί υπάλληλοι. Επίσης, ότι πιθανόν φέρουν μεγαλύτερο κόστος στη τραπεζική επιχείρηση από ότι κέρδος καθώς το κόστος ανεβαίνει εξαιτίας των εργονομικών και λογισμικών μεταβολών που πολλές φορές χρειάζεται όταν εργάζεται με τέτοιους συνάδελφους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η ιταλική τράπεζα Intesa Sanpaolo η οποία διεξάγει επιμορφωτικά προγράμματα σε εργαζόμενους με σύνδρομο Down προκειμένου να εργαστούν σε θέση υποδοχής στα κεντρικά γραφεία της τράπεζας στην Μαδρίτη ή σε άλλες βοηθητικές θέσεις εργασίας. Το ίδιο κάνει και για άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού προκειμένου να εργαστούν στο τμήμα μηχανικής του οργανισμού. Αυτό δείχνει ότι οι τραπεζικοί οργανισμοί θεωρούν ότι τα εργαζόμενοι με αναπηρία χρήζουν επιπλέον επαγγελματικής επιμόρφωση προκειμένου να είναι αποδοτικοί.

Σε συνέχεια αυτού του συμπεράσματος και προς ενίσχυσή του είναι το αποτέλεσμα της πιλοτικής έρευνας, το ερωτηματολόγιο της οποίας απαντήθηκε από 13 στελέχη ελληνικών τραπεζών. Αναφερόμαστε στην πιλοτική καθώς δεν απαντήθηκαν τα ερωτηματολόγια που στάλθηκαν σε στελέχη των τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Από την πιλοτική συνάγεται το συμπέρασμα ότι 12 από τα 13 στελέχη θεωρούν ότι τα άτομα με αναπηρία δεν είναι επαρκώς εκπαιδευμένα. Η εκπαίδευση που τους παρέχεται προκειμένου να μπορέσουν να βρουν εργασία είναι ελλιπής και δεν τους καθιστά ικανούς ούτε τους εφοδιάζει με τις απαιτούμενες δεξιότητες. Επομένως χρειάζονται επιπλέον εξειδίκευση και επιμόρφωση προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους.

Ένα συμπέρασμα που συνάγεται έμμεσα από την εξέταση των ιστοσελίδων των τραπεζικών ιδρυμάτων είναι ότι οι εργασίες στις οποίες εργάζονται άτομα με αναπηρία είναι εργασία σε εσωτερικές υπηρεσίες στους τραπεζικούς οργανισμούς. Μέσα από τις ιστοσελίδες της Erste Group Bank και της Intesa Sanpaolo οι οποίες αναφέρουν ότι άτομα με αναπηρία, με σύνδρομο Down, με δυσλεξία και στο φάσμα του αυτισμού παρακολουθούν επιμορφωτικά σεμινάρια ή λαμβάνουν υποτροφία για την απασχόληση τους σε τομείς του ενδιαφέροντος των τραπεζών όπως υπάλληλος υποδοχής κεντρικής υπηρεσίας, βοηθητική εργασία ή στο τμήμα μηχανικής.

Σημαντικό επίσης είναι και το συμπέρασμα ότι ενώ αναφέρονται διάφορα στοιχεία στις ιστοσελίδες των 42 αυτών τραπεζικών οργανισμών σχετικά με την πολιτική που εφαρμόζει η κάθε τράπεζα ή για τις ενέργειες στις οποίες προβαίνει, δεν αναφέρεται πουθενά οι οικονομικές απολαβές των εργαζόμενων με αναπηρία. Σκοπός όλης της προσπάθειας τους είναι η εξεύρεση εργασίας, η οποία θα τους ανεξαρτητοποιήσει και θα τους δώσει την ευκαιρία ένταξής τους στην κοινωνία. Παρά το γεγονός ότι αναφέρονται δράσεις τις οποίες οργανώνει η κάθε τράπεζα, τι ειδικό εξοπλισμό θα χρησιμοποιεί ο υπάλληλος με αναπηρία προκειμένου να επιτελέσει με επιτυχία τον ρόλο του, πουθενά δεν αναφέρεται τι ποσό θα λαμβάνει με την μορφή του μισθού ή εάν θα λαμβάνει επιπλέον επίδομα για την κατάσταση του.

Τέλος, δεν θα πρέπει να παραληφθεί το ίδιο το γεγονός ότι δεν απαντήθηκε το ερωτηματολόγιο από τα στελέχη των τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινων πόρων των τραπεζικών ιδρυμάτων. Αυτό από μόνο του κάνει σαφές το γεγονός ότι η διαχείριση

ανθρώπινου δυναμικού με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, όπως είναι στην περίπτωση αυτή εργαζόμενων με αναπηρία, από τα ιδρύματα είναι ένα θέμα ιδιαίτερα ευαίσθητο. Όπως φαίνεται δεν επιθυμούν να δοθούν διευκρινίσεις σχετικά με τις ενέργειες, τα μέσα και τις πολιτικές που εφαρμόζει η κάθε τράπεζα. Πιθανολογείται διότι πρόκειται για ένα πεδίο που δεν έχουν καταφέρει να εναρμονιστούν με τη νομοθεσία της κάθε χώρας στην οποία δραστηριοποιούνται είτε λόγω κόστους, είτε λόγω νοοτροπίας είτε διότι προηγούνται οι διευθετήσεις άλλων θεμάτων πιο πιεστικών για τα τραπεζικά ιδρύματα. Τα τραπεζικά ιδρύματα που απάντησαν ότι δεν μπορούν να συμμετάσχουν στην διεξαγωγή της έρευνας σαφώς επιθυμούσαν να μην αποκαλύψουν λεπτομέρειες σχετικά με την διαχείριση των εργαζόμενων με αναπηρία στο εσωτερικό τους. Ο λόγος για τους οποίους ανέφεραν ότι αδυνατούν να συμμετάσχουν είναι το ένα ότι δεν υπάρχει αρκετός διαθέσιμος χρόνος για να απαντηθεί το ερωτηματολόγιο ενώ το δεύτερο ότι πρόκειται για ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα και δεν επιθυμούν την δημοσιοποίησή τους. Όπως γίνεται αντιληπτό και από το μέγεθος και τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, ο χρόνος που απαιτείται για να απαντηθεί πλήρως το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο είναι ιδιαίτερα σύντομος. Επιπλέον, καμία από τις ερωτήσεις που περιλαμβάνει δεν αφορά συγκεκριμένα άτομα ή καταστάσεις. Δεν έχει σκοπό να προσβάλει κανέναν ή να αμαυρώσει τη φήμη των τραπεζικών ιδρυμάτων. Σκοπός είναι η καταγραφή της παρούσας κατάστασης. Επιθυμούν να φιλτράρουν την πληροφόρηση που μπορεί να έχει κάποιος μόνο μέσα από τις συγκεκριμένες πληροφορίες που τα ίδια τα ιδρύματα περιλαμβάνουν στις ιστοσελίδες τους ή σε άλλες δημόσιες πηγές.

7.2 Περιορισμοί της μελέτης

Η διεξαγωγή της συγκεκριμένης εργασίας και της ίδιας της έρευνας έλαβε χώρα μέσα σε ένα κλίμα δημιουργικότητας και καλής διάθεσης. Δεν είχε σκοπό να προσβάλει ή να επιπλήξει κάποιον, είτε εργοδότη είτε εργαζόμενο. Σκοπός ήταν η καταγραφή και η αποτύπωση της σημερινής πραγματικότητας, των διαφορών που παρατηρούνται μεταξύ τραπεζικών ιδρυμάτων διαφορετικών χωρών και οικονομιών, και διαφορετικών μεγεθών. Μέσα από την σκιαγράφηση της τρέχουσας κατάστασης μπορούν να εντοπιστούν ευκολότερα τα σημεία εκείνα που χρήζουν βελτίωσης ή που

μπορούν να υιοθετηθούν και από άλλους τραπεζικούς οργανισμούς χωρίς ιδιαίτερο κόστος ή άλλη επιβάρυνση.

Παρόλα αυτά, τα άτομα με αναπηρία και η στάση της κοινωνίας απέναντι τους εξακολουθεί και αποτελεί ένα ιδιαίτερο σημείο. Όπως φαίνεται αυτό το γεγονός αποτέλεσε τον σημαντικότερο περιοριστικό παράγοντα της έρευνας αυτής καθώς αποτελούσε το ένα από τα δύο μέρη της ερευνητικής διαδικασίας το οποίο όμως δεν ολοκληρώθηκε.

Ένας δεύτερος περιοριστικός παράγοντας είναι ο όγκος της πληροφορίας που υπάρχει στις διαδικτυακές σελίδες των τραπεζικών οργανισμών και το φιλτράρισμα αυτής. Δηλαδή, στις ιστοσελίδες περιλαμβάνεται τεράστιος όγκος πληροφορίας που αφορά όλους τους τομείς δραστηριοποίησης του κάθε τραπεζικού οργανισμού. Αφορά τόσο τα προϊόντα και τους πελάτες του όσο και κάποιες πληροφορίες για τον ίδιο τον οργανισμό, τον τρόπο λειτουργίας του αλλά και διαδικασίες. Πρέπει λοιπόν να αφιερωθεί πολύ χρόνος από την μεριά του ερευνητή προκειμένου να εστιάσει μόνο στις πληροφορίες που μπορούν να συμβάλουν στην έρευνα του, να τις συγκεντρώσει και να τις χρησιμοποιήσει στην έρευνα του.

Επιπρόσθετα, οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται στην κάθε ιστοσελίδα είναι φιλτραρισμένες από τους ίδιους τους οργανισμούς. Ο κάθε τραπεζικός οργανισμός δηλαδή επιλέγει ποιες πληροφορίες θα συμπεριλάβει στην ιστοσελίδα του καθώς είναι μία πηγή την οποία επισκέπτονται πάρα πολλά άτομα καθημερινά και θέλει να επιλέγει ποιες πληροφορίες θέλει να κοινοποιεί καθώς με τον τρόπο αυτό μπορεί να επηρεάσει και να διαμορφώσει μία συγκεκριμένη εικόνα προς το κοινό. Όπως είναι αυτονόητο οι πληροφορίες που συμπεριλαμβάνονται δεν είναι γραμμένες με τον ίδιο τρόπο ούτε δίνουν την ίδια ποιότητα πληροφόρησης έτσι ώστε να μπορούν να συγκριθούν άμεσα ή να δώσουν την πλήρη εικόνα.

7.3 Προτάσεις

Η έρευνα αυτή σκοπό είχε την σκιαγράφιση της κατάστασης σε ευρωπαϊκό επίπεδο που αφορά στην απασχολησιμότητα, την επαγγελματική αποκατάσταση και ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία στον τραπεζικό τομέα. Η προσπάθεια που έγινε αποσκοπούσε στο να εξαχθεί ένα όσο το δυνατόν πιο ρεαλιστικό και αμερόληπτο

αποτέλεσμα έτσι ώστε να γίνουν αντιληπτές από όλους οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στους τομείς αυτούς, την στάση των τραπεζικών ιδρυμάτων και τον τρόπο που αντιμετωπίζουν αυτή τη συνθήκη, αλλά και να αναδειχθούν τυχόν καινοτομίες που συμβάλουν ουσιαστικά στην βελτίωση της κατάστασης.

Δεν παύει όμως να αποτελεί ένα μόνο βήμα προς την κατεύθυνση αυτή. Η συνεισφορά στην αποτύπωση ολόκληρης της εικόνας είναι μικρή καθώς οι τραπεζικοί οργανισμοί που υπάρχουν είναι πολλοί και όχι μόνο οι 42 που ερευνήθηκαν. Επίσης, βρίσκονται σε πολλές χώρες και ηπείρους και όχι μόνο στην Ευρώπη. Αυτό το γεγονός από μόνο του αποτελεί έναν ουσιαστικό παράγοντα που επιβάλλει την περαιτέρω έρευνα του θέματος σε τραπεζικούς οργανισμούς χωρών που βρίσκονται σε άλλες ηπείρους καθώς η διαφορετική νοοτροπία και η ιστορία του κάθε τόπου διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στον τρόπο αντιμετώπισης των ατόμων με αναπηρία.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα παρουσίαζε επίσης να αντλούσαμε πληροφορίες και τις απόψεις των ίδιων των εργαζόμενων με αναπηρία. Θα ήταν μία εξίσου μεγάλη ερευνητική πρόκληση να καταγραφούν οι εμπειρίες, οι προσδοκίες και τα αιτήματα των εργαζόμενων με αναπηρία, αυτών δηλαδή για τους οποίους γίνεται η όλη συζήτηση. Η διαφορετική οπτική του ίδιου πράγματος ίσως ανοίξει μία νέα οπτική και καταστήσει περισσότερο κατανοητές τις πραγματικές τους ανάγκες και προσδοκίες από τον εργασιακό τους χώρο.

Επίσης, θα μπορούσε να επεκταθεί και στον τρίτο παράγοντα της εξίσωσης που είναι οι υπόλοιποι εργαζόμενοι των τραπεζικών ιδρυμάτων. Μία συμπληρωματική ματιά του ερευνητικού αυτού προβλήματος θα ήταν να αντλούσαμε πληροφορίες για την συνεργασία και την συνύπαρξη των λοιπών τραπεζικών υπαλλήλων με τους εργαζόμενους με αναπηρία. Μία τέτοια ερευνητική ματιά θα παρουσίαζε πραγματικό ενδιαφέρον καθώς μπορεί να αποδειχτεί καθοριστικός παράγοντας που οδηγεί τις αποφάσεις των διοικήσεων των τραπεζικών οργανισμών.

Σε γενικές γραμμές διαφαίνεται ότι υπάρχει μεγάλο πεδίο περαιτέρω διερεύνησης του συγκεκριμένου προβλήματος καθώς οι τραπεζικοί οργανισμοί είναι πολλοί, όπως φυσικά πολυάριθμο είναι και το προσωπικό τους.

Βιβλιογραφία

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Δασκολιά, Μ.Κ. (2000). Οι επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτικών στην περιβαλλοντική εκπαίδευση, Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Φιλοσοφική Σχολή, Αθήνα.
- Κάντας, Α. και Χατζή, Α. (1991). Ψυχολογία της εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Στοιχεία Συμβουλευτικής. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κασσωτάκης, Μ. (2002). Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη. Αθήνα: Τυπωθήτω
- Νόμος 2643/1998.
- Συμέου, Α. (2007). Εγκυρότητα και αξιοπιστία στην ποιοτική εκπαιδευτική έρευνα: Παρουσίαση, αιτιολόγηση και πράξη. Πρακτικά 5^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρίας Ελλάδας «25 Χρόνια Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδας». Τομ.2, σ. 333-339, Θεσσαλονίκη, Αφοί Κυριακίδη

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Agran, M., Hughes, C., Thoma, C.A., & Scott, L.A. (2016). Employment Social Skills: What Skills Are Really Valued? *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 39(2), 111–120. <https://doi.org/10.1177/2165143414546741>
- Arim, R. (2015). A profile of persons with disabilities among Canadians aged 15 years or older, 2012. Ottawa: Statistics Canada
- Barlow, J., Wright, C., & Kroll, T. (2001). Overcoming perceived barriers to employment among people with arthritis. *Journal of health psychology*, 6(2), 205-216.
- Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *NursingPlus Open*, 2, 8–14. <https://doi.org/10.1016/J.NPLS.2016.01.001>
- Bernaudo, J.-L. (2015). *Psychologie de l'accompagnement: Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail [Vocational psychology: Concepts and tools to develop life and work meaning]*. Paris, France: Dunod.
- Blankertz, R., & Robinson, S. (1996). Adding a vocational focus to mental health rehabilitation. *Psychiatric Services*, 47, 1216-1222.

- Botha, P. & Leah, L. (2020). Exploring public sector managers' attitudes towards people with disabilities. *SA Journal of Human Resource Management*. 18. 10.4102/sajhrm.v18i0.1421.
- Brown, D. & Brooks, L. (1991). *Career counseling techniques*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bruyère, S.M., Erickson, W.A. & VanLooy, S. (2000). HR's role in managing disability in the workplace. *Empl. Rel. Today*, 27: 47-66.
- Bruyere, S.M., Erickson, W.A., & VanLooy, S. Comparative study of workplace policy and practices contributing to disability nondiscrimination. *Rehabil Psychol*. 2004;49:28
- Bryen, D.N., Potts, B.B. & Carey, A.C. (2007). So you want to work? What employers say about job skills, recruitment and hiring employees who rely on AAC. *Augmentative and Alternative Communication*, 23, 126-139.
- Capella, M.M., O'Malley, J., & Crudden, A. (2014). Employer Knowledge and Attitudes toward Employees who are Blind and Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment and 210 Blindness*, 108, (3), 213-225.
- Cavanagh, J., Bartram, T., Meacham, H., Bigby, C., Oakman, J. and Fossey, E.(2017), Supporting workers with disabilities: a scoping review of the role of human resources management in contemporary organizations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 55: 6-43. <http://doi.org/10.1111/1744-7941.12111>
- Cawthon, Stephanie & Wendel, Erica & Bond, Mark & Garberoglio, Carrie. (2016). The Impact of Intensive Vocation-Related Course Taking on Employment Outcomes for Individuals Who Are Deaf. *Remedial and Special Education*. 37. 10.1177/0741932516635753.
- CEC (2003) Proposal for a council decision on guidelines for the employment policies of member states. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- CEC (COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES) (1999) *The European Employment Strategy: Investing in People; Investing in More and Better Jobs*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8th ed.). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315456539>
- Cook, J. A., & Burke-Miller, J. K. (2015). Reasons for job separations in a cohort of workers with psychiatric disabilities. *Journal of Rehabilitation Research & Development*, 52(4), pp. 371-384.
- Copeland, J., Chan, F., Bezyak, J., & Fraser, R.T. (2010). Assessing cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. *Journal of occupational rehabilitation*, 20(4), 427-434. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9207-y>

- Crowther, R., Marshall, M., Bond, G.R., & Huxley, P. (2001). Helping people with severe mental illness to obtain work: a systematic review. *British Medical Journal*, 322, 72-80.
- De Cuyper, N. and De Witte, H. (2011), "The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance", *Personnel Review*, Vol. 40 No. 2, pp. 152-172. <https://doi.org/10.1108/004834811111106057>
- DfEE (DEPARTMENT FOR EDUCATION AND EMPLOYMENT) (1997a) DfEE Press Release 178/97: Blunkett's call to the nation to join his crusade for jobs. London: DfEE.
- Di Fabio, A. (2014). The new purposeful identitarian awareness for the twenty-first century: Valorize themselves in the Life Construction from youth to adulthood and late adulthood. In A. Di Fabio & J.-L. Bernaud (Eds.), *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157–168). New York: Nova Science Publishers.
- Dong, S., Oire, S. N., MacDonald-Wilson, K. L., & Fabian, E. S. (2013). A Comparison of Perceptions of Factors in the Job Accommodation Process Among Employees With Disabilities, Employers, and Service Providers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 56(3), 182–189. <https://doi.org/10.1177/0034355212468618>
- Drost, A.E. (2011). Validity and Reliability in Social Science Research. *Education Research and Perspectives*, 38(1) No.1, 105-124
- Dutta, A., Gurvey, R., Chan, F., Chou, C. C., & Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(4), 326.
- Erin, J. N. (2010). The sound of a job well done. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(9), 518.
- Estrada-Hernández, N., Wadsworth, J.S., Nietupski, J.A., Warth, J. and Winslow, A. (2008), employment or economic success: the experience of individuals with disabilities in transition from school to work. *Journal of Employment Counseling*, 45: 14-24. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00040.x>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistic Using IBM SPSS*. (4th Ed). London, Sage Publications
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Goertz YHH, van Lierop BAG, Houkes I, Nijhuis FJN. Factors Related to the Employment of Visually Impaired Persons: A Systematic Literature Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*. 2010;104(7):404-418. doi:10.1177/0145482X1010400704

- Gupta, A. & Priyadarshi, P. (2020). When affirmative action is not enough: challenges in career development of persons with disability. *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 39 No. 6, pp. 617-639. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2019-0146>
- Hartnett HP, H Stuart, H Thurman, B Loy and LC Batiste (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.
- Heera, S. & Devi, A. (2016). Employer's perspective towards people with disabilities. A review of the literature. *The South East Asian Journal of Management*, Vol 10(1), pp 54-74
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 32. 125-134. 10.3233/JVR-2010-0502.
- Hendricks, D. R., & Wehman, P. (2009). Transition from school to adulthood for youth with autism spectrum disorders: Review and recommendations. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 24(2), 77-88.
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes towards workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4– 16 & 83 -88
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London, UK: DfEE.
- Houtenville, A. & 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, Goode S, Hutton J, Rutter M. Adult outcome for children with autism. *J Child Psychol Psychiatry*. 2004 Feb;45(2):212-29. doi: 10.1111/j.1469-7610.2004.00215.x. PMID: 14982237.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288.
- Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38, 113 – 123.
- Kaye, H.S., Jans, L.H. & Jones, E.C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526–536. 218 <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Kitching, J. (2014). **ENTREPRENEURSHIP AND SELF-EMPLOYMENT BY PEOPLE WITH DISABILITIES**. Background Paper for the OECD Project on Inclusive Entrepreneurship. Centre for Entrepreneurship, SMEs, Tourism and

- Korstjens, I. & Moser, A. (2018) Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing, *European Journal of General Practice*, 24:1, 120-124, DOI: 10.1080/13814788.2017.1375092
- Kulkarni M and R Valk (2010) Don't ask, don't tell: two views on human resource practices for people with disabilities. *IIMG Management Review*. 22(1), 137–146.
- Kulkarni, M. & Lengnick-Hall, M. (2014). Obstacles to success in the workplace for people with disabilities: a review and research agenda. *Human Resource Development Review*, Vol. 13 No. 2, pp. 158-180.
- Kulkarni, M. (2016). Organizational career development initiatives for employees with a disability. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 27 No. 14, pp. 1662-1679.
- La Grow, S. J., & Daye, P. (2005). Barriers to employment identified by blind and vision-impaired persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand*, 26, 173.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics*, 33(1), 159–174. <https://doi.org/10.2307/2529310>
- Lattimore, L.P., Parsons, M.B. & Reid, D.H. (2006) Enchanting job-site training of supported workers with autism: a reemphasis on simulation. *Journal of Applied Behavior Analysis*. 39(1), 91–102
- Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disabil Rehabil*. 2011;33:1340-1350
- Lindsay, S., Cagliostro, E., & Carafa, G. A systematic review of workplace disclosure and accommodation requests among youth and young adults with disabilities. *Disabil Rehabil*. 2018. DOI:10.1080/09638288.2017.1363824
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2018). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 1–11. doi:10.1080/09638288.2018.1451926
- Luft, P. (2000). Communication barriers for deaf employees: Needs assessment and problem-solving strategies. *Work*, 14(1), 51-59.
- McCary, K. (2005). The disability twist in diversity: Best practices for integrating people with disabilities into the workforce. *The Diversity Factor*, 13, 16–22
- McDonnall MC, Crudden A. Factors Affecting the Successful Employment of Transition-Age Youths with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*. 2009;103(6):329-341. doi:10.1177/0145482X0910300603

- McDonough, Jennifer T. and Revell, Grant. 'Accessing Employment Supports in the Adult System for Transitioning Youth with Autism Spectrum Disorders'. 1 Jan. 2010 : 89 – 100.
- Michael, R., Cinamon, R. G., & Most, T. (2015). What shapes adolescents' future perceptions? The effects of hearing loss, social affiliation, and career self-efficacy. *Journal of deaf studies and deaf education*, 20(4), 399-40
- Migliore, A. Mank, D. Grossi, T & Rogan, P. (2007). 'Integrated Employment or Sheltered Workshops: Preferences of Adults with Intellectual Disabilities, Their Families, and Staff'. 1 Jan. 2007 : 5 – 19.
- Office of Disability Employment Policy - United States Department of Labor (2008). Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities. Technical Report November 2008. Διαθέσιμο στο <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/research/surveyemployerperspectivesemploymentpeopledisabilities.pdf>
- Oluwatayo, J.A. (2012). Validity and Reliability Issues in Educational Research. *Journal of Educational and Social Research*, Vol. 2 (2), 391-400
- Østerud, K., & Vedeler, J. (2022). Disability and Regulatory Approaches to Employer Engagement: Cross-National Challenges in Bridging the Gap between Motivation and Hiring Practice. *Social Policy and Society*, 1-17. doi:10.1017/S1474746422000021
- Palmer, M. & Harley, D. (2012). Models and measurement in disability: an international review. *Health Policy and Planning*, 27, 357–364, doi:10.1093/heapol/czr047
- Papakonstantinou, D. (2018), "Why should employers be interested in hiring people with mental illness? A review for occupational therapists", *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(2),217-226, <https://doi.org/10.3233/jvr180967>
- Punch, R., Creed, P. A., & Hyde, M. B. (2006). Career barriers perceived by hard-of-hearing adolescents: Implications for practice from a mixed-methods study. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 11(2), 224-237.
- Quarmby, K. (2011). *Scapegoat: Why we are failing disabled people*. London: Granta Books
- Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα: Gutenberg - Γιώργος & Κώστας Δαρδανός.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- Roulstone, A. (2002). Disabling pasts, enabling futures? How does the changing nature of capitalism impact on the disabled worker and jobseeker?. *Disability & Society*, 17(6), 627-642.

- Roy AWN, Storrow K, Spinks R. Supporting the Transition of Visually Impaired Adults to Employment: European Union Innovations. *Journal of Visual Impairment & Blindness*. 2002;96(9):645-654. doi:10.1177/0145482X0209600905
- Sadik, O. (2019). A Discussion of the Concepts of Validity and Reliability in Qualitative and Quantitative *Mediterranean Journal of Educational Research*, 13(28), 145-156. doi: 10.29329/mjer.2019.202.8
- Sainani, K.L. (2017). Reliability Statistics. *PM&R*, 9: 622-628. <https://doi.org/10.1016/j.pmrj.2017.05.001>
- Schur L, D Kruse and P Blanck (2005) Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law*. 23(1), 3–20.
- Selander, J. (1999). Risk factors for disability pension among unemployed women on long-term sick-leave. *International Journal of Rehabilitation Research*, 22(4), 277-282.
- Selander, J., Marnetoft, S.U., Bergroth, A., & Ekholm, J. (2002). Return to work following vocational rehabilitation for neck, back and shoulders problems: risk factors reviewed. *Disability and Rehabilitation*, 24(14), 704-712.
- Shaw, A. Gold, D & Wolffe, K. (2007) Employment – related experiences of youth who are visually impaired: how are these youths faring?. *JVIB*. Vol 101, No 1
- Snyder, L., Carmichael, J., Blackwell, L., Cleveland, J. & Thornton, G. (2010) Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 22(1), 5–19.
- Storey, K., & Miner, C. (2011). *Systematic instruction of functional skills for students and adults with disabilities*. Springfield, IL: Charles C. Thomas
- Sürücü, L. & Maslakçı, A. (2020). Validity And Reliability In Quantitative Research. *Business & Management Studies International Journal*, 8(3): 2694-2726, doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- UN (UNITED NATIONS) (2001) *Recommendations of the High Level Panel of the Youth Employment Network*. New York: United Nations
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13:1, 29-51, DOI: 10.1080/13594320344000237
- Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., Abma, F. I., Brouwer, S., & van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability — definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 71–79. <http://www.jstor.org/stable/43999197>

- Verhaar, C.H.A. and Smulders, H.R.M. (1999), "Employability in practice", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 23 No. 6, pp. 268-274. <https://doi.org/10.1108/03090599910284605>
- Villanueva-Flores M, Valle-Cabrera, R & Bornay-Barrachina, M (2014). Career development and individuals with physical disabilities. *Career Development International*. 19(2), 222–243.
- Wilson-Kovacs, D., Ryan, M., Haslam, A., & Rabinovich, A. (2008). Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate: barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability and Society*, 23(7), 705- 717
- Wittich W, Watanabe DH, Scully L, Bergevin M. Development and Adaptation of an Employment-Integration Program for People who are Visually Impaired in Quebec, Canada. *Journal of Visual Impairment & Blindness*. 2013;107(6):481-495. doi:10.1177/0145482X1310700609
- Wolfe, D.M. & Kolb, D.A. (1980). Beyond specialization: The quest for integration in midcareer. *Work, Family and Career*, edited by CB Derr. Praeger.
- Wolffe KE, Spungin SJ. A Glance at Worldwide Employment of People with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*. 2002;96(4):245-253. doi:10.1177/0145482X0209600406
- Woodhams, C. and Corby, S. (2007). Then and Now: Disability Legislation and Employers' Practices in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 45: 556-580. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00628.x>

ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

<http://www.ekep.gr/Guidance/taseis.asp>

Σύνταγμα της Ελλάδος, ΦΕΚ 187/Α' / 28.11.2019, διαθέσιμο στο
<https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/>

<https://www.oaed.gr/o-rolos-tou-oaed?tab=o-rolos-toy-oaed>

Republique Francaise Strategie. Employment of persons with disabilities and business performance. <https://www.strategie.gouv.fr/english-articles/employment-persons-disabilities-and-business-performance>

Disability:IN. Report for Germany. Διαθέσιμο στο
<https://private.disabilityin.org/global/germany/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΦΟΡΜΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΩΝ

Επωνυμία	
Χώρα έδρας	
Ιστότοπος	
Ύπαρξη σελίδας για άτομα με αναπηρία	ΝΑΙ/ΟΧΙ
Διεύθυνση σελίδας	
Πληροφορίες ιστοσελίδας	
Πληροφορίες για πρόσληψη ατόμων με αναπηρία	
Πληροφορίες για επαγγ. ανάπτυξη ατόμων με αναπηρία	
Πληροφορίες για εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία	
Ύπαρξη κανονισμού/πολιτικής	ΝΑΙ/ΟΧΙ
Σύνδεσμος κανονισμού/πολιτικής	
Πληροφορίες κανονισμού/πολιτικής	
Πληροφορίες για πρόσληψη ατόμων με αναπηρία	
Πληροφορίες για επαγγ. ανάπτυξη ατόμων με αναπηρία	
Πληροφορίες για εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία	
Άλλες παρατηρήσεις	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. Φύλο

- Γυναίκα
- Άνδρας

2. Ηλικία:

- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 και πάνω

3. Επίπεδο σπουδών:

- Δευτεροβάθμια / μεταδευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση
- ΑΕΙ / ΑΤΕΙ
- Μεταπτυχιακές σπουδές
- Διδακτορικές σπουδές

4. Έχετε παρακολουθήσετε κάποιες σπουδές/εκπαίδευση σχετικά με άτομα με αναπηρία;

- Ναι
- Όχι

5. Εάν ναι, σε ποιο πλαίσιο;

- Βασικές σπουδές
- Μεταπτυχιακές σπουδές

- Επιμόρφωση / κατάρτιση
- Ενδοεπιχειρησιακή επιμόρφωση
- Άλλο

6. Έχετε κάποιο άτομο με αναπηρία στο προσωπικό περιβάλλον σας;

- Όχι
- Ναι στο φιλικό περιβάλλον μου
- Ναι στο οικογενειακό περιβάλλον μου

7. Θεωρείτε ότι το εκπαιδευτικό σύστημα στην χώρα σας παρέχει στα άτομα με αναπηρία τα κατάλληλα εφόδια, ώστε να μπορούν να απασχοληθούν επαγγελματικά στον τομέα δραστηριότητας σας; Γιατί;

8. Υπάρχουν στον οργανισμό σας θέσεις εργασίας ειδικά για άτομα με αναπηρία; Αν ναι σε ποια αντικείμενα;

9. Τι είδους υποστηρικτικός εξοπλισμός και υποδομές υπάρχουν στον οργανισμό που εργάζεστε για εργαζομένους με αναπηρία;

10. Στα ενδοεπιχειρησιακά προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του οργανισμού στον οποίο εργάζεστε έχει γίνει κάποια προσαρμογή έτσι ώστε να μπορούν να παρακολουθούνται και από άτομα με αναπηρία; Αν ναι, ποια/ποιες;

11. Υπάρχουν προβλέψεις στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού στον οργανισμό που εργάζεστε για την συμμετοχή ατόμων με αναπηρία; Θα μπορούσατε να αναφέρετε κάποιες από αυτές;

12. Στον οργανισμό στον οποίον εργάζεστε υπάρχει διαμορφωμένη συγκεκριμένη πολιτική για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία και αν ναι πως αυτή επικοινωνείται σε τρίτους;

13. Στον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε απασχολούνται άτομα με αναπηρία;

- Ναι
- Όχι

14. Στον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία αφορά κατά κύριο λόγο σε:

- Backoffice θέσεις
- Front office θέσεις
- Σε ειδικές θέσεις όπως στην εξυπηρέτηση αναγκών άλλων ατόμων με αναπηρία
- Άλλο, παρακαλώ διευκρινίστε

15. Από τα στοιχεία που έχετε στην διάθεση σας αναφορικά με τη σχέση εργασίας εργαζομένων με αναπηρία στον οργανισμό που εργάζεστε:

- Η πλειονότητα εργάζονται με ωράριο πλήρους απασχόλησης
- Η πλειονότητα εργάζονται με ωράριο μερικής απασχόλησης
- Περίπου οι μισοί εργαζόμενοι εργάζονται με ωράριο πλήρους απασχόλησης και οι άλλοι μισοί με ωράριο μερικής απασχόλησης

16. Στην ανώτατη διοίκηση του οργανισμού στον οποίο εργάζεστε υπάρχει κάποιο/α στέλεχος/η με αναπηρία;

- Ναι
- Όχι
- Δεν γνωρίζω

17. Αν υπάρχει πολιτική για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε, γνωρίζετε από πότε έχει θεσπιστεί;

- Πριν από το 1980
- Μεταξύ 1980 και 1990
- Μεταξύ 1990 και 2000
- Μεταξύ 2000 και 2010
- Από το 2010 και μετά

18. Έχει καθοριστεί στον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε κάποια συγκεκριμένη πολιτική σχετικά με τον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία;

- Ναι, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία
- Ναι, σύμφωνα με τις υποδείξεις και ανάγκες των τμημάτων του οργανισμού
- Όχι, δεν έχει καθοριστεί

19. Υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο τμήμα στη διοίκηση ανθρώπινων πόρων στον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε το οποίο να είναι αρμόδιο για την απασχόληση ατόμων με αναπηρίες;

- Ναι
- Όχι

20. Εάν ναι, πώς στελεχώνεται κατά κύριο λόγο το τμήμα αυτό;

- Από ψυχολόγο / κοινωνιολόγο
- Από ειδικό ιατρικό προσωπικό
- Από διοικητικό προσωπικό του οργανισμού εξειδικευμένο σε θέματα ατόμων με ειδικές ανάγκες
- Από ειδικούς σε εξοπλισμό και λογισμικό κατάλληλα για άτομα με ειδικές ανάγκες
- Από διοικητικό προσωπικό του οργανισμού γενικών καθηκόντων
- Άλλο. Παρακαλώ προσδιορίστε

21. Ποιο από τα παρακάτω εφαρμόζονται στον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε για εργαζόμενους/ες με αναπηρίες;

- Ειδικό χρηματικό επίδομα
- Επιπλέον ημέρες άδειας
- Δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου
- Επιπρόσθετα πακέτα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης
- Ειδική θέση στάθμευσης

- Εξατομικευμένος υποστηρικτικός εξοπλισμός και λογισμικό στον χώρο εργασίας
- Ειδικό επίδομα για συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα εκτός οργανισμού
- Ύπαρξη εξατομικευμένου υποστηρικτικού εξοπλισμού και λογισμικού στα προγράμματα επιμόρφωσης του οργανισμού
- Χορήγηση υποστηρικτικού εξοπλισμού και λογισμικού για προσωπική χρήση
- Ειδικό επίδομα για αγορά ειδικού εξοπλισμού και λογισμικού για προσωπική χρήση
- Χορήγηση bonus παραγωγικότητας και επίτευξης στόχων
- Κατάλληλη χωροταξική διαρρύθμιση του χώρου εργασίας