



ΠΩΣ ΝΑ ΠΡΟΣΛΑΒΕΤΕ ΕΝΑ ΑΤΟΜΟ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ

Ένας οδηγός για τους εργοδότες

Ελλάδα

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	1
Σε αυτόν τον Οδηγό	4
Σχετική νομοθεσία	6
Αναπηρία	8
Προσλαμβάνοντας ένα άτομο με αναπηρίες	11
Γιατί να επιλέξετε ένα άτομο με αναπηρίες	12
Υπάρχει κάποιου είδους υποστήριξη	10
Θέματα προς επίλυση στον εργασιακό χώρο	11
Κάνοντας προσαρμογές στο χώρο εργασίας	11
Πού μπορώ να αναζητήσω υποψήφιους για τη θέση που προσφέρω	11
Προγραμματίστε συνεντεύξεις	12
Προχωρήστε στην πρόσληψη αυτού του ατόμου –μερικές προτάσεις	13
Χρήσιμοι σύνδεσμοι	13

Εισαγωγή

Η εργασία και η προετοιμασία για αυτό γεμίζει μεγάλο μέρος της ζωής μας. Η απασχόληση και η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση είναι μία από τις βασικές ανθρώπινες ανάγκες. Η εργασία (με την έννοια της κερδοφόρας δραστηριότητας) μάς επιτρέπει όχι μόνο να διασφαλίσουμε την ύπαρξή μας και το ουσιαστικό περιεχόμενο της ημέρας, αλλά και την ευκαιρία να αναπτυχθούμε και να είμαστε χρήσιμοι.

Η ευκαιρία για εργασία είναι πολύ σημαντική για τα άτομα με αναπηρίες. Ξέρουν πώς είναι να λαμβάνεις φροντίδα και υποστήριξη σε προσωπικό και πολιτειακό επίπεδο. Ξέρουν ότι φαίνεται γεμάτο συμπάθεια ή αδιαφορία. Αλλά ΘΕΛΟΥΝ και ΜΠΟΡΟΥΝ να δουλέψουν! Θέλουν και μπορούν να είναι χρήσιμοι και να συνεισφέρουν στην κοινωνία με τις ικανότητές τους (όπως και φόρους στον κρατικό προϋπολογισμό).

Το άρθρο 1 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, αναγνωρισμένη και επικυρωμένη από τις περισσότερες χώρες, αφορά την εργασία και την απασχόληση. Τονίζει το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες να εργάζονται σε ισότιμη βάση με τους άλλους. Αφορά «το δικαίωμα να ζει κανείς μέσω εργασίας που επιλέγει ελεύθερα ή γίνεται αποδεκτή στην αγορά εργασίας και σε ένα περιβάλλον εργασίας ανοιχτό, χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμο σε άτομα με αναπηρίες».

Η Σύμβαση αναφέρεται περαιτέρω στο σημείο σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας και την ανάγκη για:

- προώθηση των ευκαιριών απασχόλησης και της επαγγελματικής ανέλιξης για τα άτομα με αναπηρίες.
- Υποστήριξη στην εύρεση, απόκτηση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας, όπως και υποστήριξη κατά την επιστροφή στην εργασία.
- Παροχή υποστήριξης και συμβουλών σχετικά με τις ανάγκες κάθε ατόμου.

Τα άτομα με αναπηρίες χρειάζονται μερικές φορές βοήθεια και υποστήριξη στην εύρεση εργασίας. Οι εργοδότες χρειάζονται μερικές φορές βοήθεια και υποστήριξη στη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας για τα άτομα με αναπηρίες ή στην προσαρμογή του εργασιακού τους περιβάλλοντος (δεν είναι πάντα απαραίτητες).

Οι κοινωνικά υπεύθυνοι εργοδότες προσπαθούν να εκμεταλλευτούν στο έπακρο το δυναμικό της αγοράς εργασίας, να αναζητήσουν υπαλλήλους που θα είναι κατάλληλοι για την εταιρεία τους, θα συμβάλουν στην ανάπτυξή της και θα είναι πιστοί σε αυτήν. Δεν φοβούνται να προσλάβουν εργαζομένους που μπορεί να είναι διαφορετικοί.

Και όταν όλα πάνε καλά και τα πράγματα λειτουργούν, υπάρχουν αισθήματα ικανοποίησης και από τις δύο πλευρές και οφέλη και για τα δύο μέρη. Εκπληρώνονται οι ιδέες της κοινωνικής ευθύνης καθώς και τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες στην εργασία και την απασχόληση.

Σε αυτόν τον Οδηγό

Σκοπός αυτού του οδηγού είναι να βοηθήσει τους εργοδότες που ενδιαφέρονται να προσλάβουν άτομα με αναπηρίες παρέχοντάς τους τις απαραίτητες πληροφορίες κι ως εκ τούτου να δώσει απαντήσει σε ερωτήσεις όπως: Ποιο είναι το κόστος; Υπάρχουν επιδοτήσεις; Τι είδους προσαρμογές θα χρειαστεί να κάνω; Υπάρχει κάποια υποστήριξη για τους εργοδότες;

Ο οδηγός, επίσης, μπορεί να λειτουργήσει και ως κίνητρο για να γνωρίσουν και να μάθουν περισσότερα για τις αναπηρίες καθώς και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν αυτά τα άτομα και, ίσως, να συμμετέχουν κι αυτοί στη μάχη τους για ισότητα.



Σχετική νομοθεσία

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία (Ν. 3454/2006, άρθρο 1, και παράγραφος 4β'), όλες οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) εργαζομένους πρέπει να προσλάβουν άτομα με αναπηρίες σε ποσοστό 2% επί του συνολικού αριθμού των εργαζομένων της επιχείρησης.

Μπορείτε να διαβάσετε το πλήρες κείμενο της νομοθεσίας στον ακόλουθο σύνδεσμο:
<https://www.e-nomothesia.gr/oikogeneia/n-3454-2006.html>

Αναπηρία

Ο όρος αναπηρία αφορά ένα ευρύ και συνάμα περίπλοκο φαινόμενο, καθώς δε αναφέρεται απλώς σε ένα πρόβλημα υγείας. Η ελληνική νομοθεσία (Ν.-4488/2017, άρθρο 60, και παράγραφος 1) ορίζει τα άτομα με αναπηρίες ως εξής: «Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ)» νοούνται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές δυσχέρειες, οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, ιδίως θεσμικά, περιβαλλοντικά ή εμπόδια κοινωνικής συμπεριφοράς, δύναται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων αυτών στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους”.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (<https://www.who.int/topics/disabilities/en/>)

συμπληρώνει:

“Ο όρος αναπηρίες είναι ένας όρος-ομπρέλα που περιλαμβάνει διαταραχές και περιορισμούς δραστηριότητας και συμμετοχής. Η διαταραχή αφορά ένα πρόβλημα στη δομή ή στη λειτουργία του σώματος· ο περιορισμός δραστηριότητας είναι μία δυσκολία που αντιμετωπίζει το άτομο κατά την εκτέλεση μίας εργασίας ή μίας ενέργειας· ενώ, ο περιορισμός συμμετοχής αφορά ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζει το άτομο κατά την εμπλοκή του σε διάφορες καταστάσεις της ζωής του. Επομένως, η αναπηρία είναι ένα πολύπλοκο φαινόμενο που αντανακλά την αλληλεπίδραση μεταξύ των χαρακτηριστικών ενός ανθρωπίνου σώματος και των χαρακτηριστικών της κοινωνίας στην οποία ζει.”

Η αναπηρία θεωρείται μία πολυδιάστατη εμπειρία για το άτομο που τη βιώνει. Τρεις (3) διαστάσεις αναγνωρίζονται: Δομή και λειτουργίες του σώματος (και διαταραχές αυτών), Δραστηριότητα (και περιορισμός αυτής), Συμμετοχή (και περιορισμοί). Κάθε άτομο βιώνει την αναπηρία του με διαφορετικό τρόπο, ακόμη κι όταν δύο άνθρωποι μοιράζονται την ίδια αναπηρία. Επιπλέον, κάποιες αναπηρίες μπορεί να είναι κρυφές κι αυτό είναι γνωστό ως αόρατη αναπηρία (invisible disability). Εν τέλει, οι αναπηρίες μπορούν να ταξινομηθούν σε διάφορες κατηγορίες οι οποίες περιλαμβάνουν τους ακόλουθους οχτώ (8) βασικούς τύπους αναπηρίας:

- Κινητικές αναπηρίες (Mobility/Physical)
- Σπονδυλικής στήλης (Spinal Cord, SCI)
- Εγκεφαλικών κακώσεων (Head Injuries, TBI)
- Όρασης (Vision)

- Ακοής (Hearing)
- Γνωστικών/Μαθησιακών διαταραχών (Cognitive/Learning)
- Ψυχικής υγείας (Psychological)
- Αόρατες αναπηρίες (Invisible)

Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://www.disabled-world.com/disability/types/> καθώς μέρος του σκοπού αυτού του οδηγού είναι να σας δώσει μία ιδέα για το τι είναι η αναπηρία κι έτσι να σας ενθαρρύνει να ψάξετε και να μάθετε περισσότερα για αυτό, όπως και να ανακαλύψετε πράγματα που δεν είχατε προηγουμένως αναλογιστεί.

Προσλαμβάνοντας ένα
άτομο με αναπηρίες

Κάθε άτομο με αναπηρίες παλεύει για την ισότητα κι αυτό περιλαμβάνει και την ένταξη στην αγορά εργασίας. Όπως ακριβώς και ο υπόλοιπος πληθυσμός, κάθε άτομο έχει τα δικά του δυνατά χαρακτηριστικά κι αδυναμίες και δεν είναι όλοι κατάλληλοι για το ίδιο είδος εργασίας. Ως εργοδότης, δεν υπάρχει αμφιβολία πως θέλετε τον καλύτερο υποψήφιο για τη θέση που προσφέρετε. Αγνοώντας τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα, μπορείτε, επίσης, να βρείτε αυτό που ψάχνετε και σε έναν υποψήφιο με αναπηρίες.

Γιατί να επιλέξετε ένα άτομο με αναπηρίες

- Με το να προσλάβετε ένα άτομο με αναπηρίες, συμμετέχετε στη μείωση του ποσοστού ανεργίας, στην αύξηση του εισοδήματός τους και, ως εκ τούτου, στην αύξηση της καταναλωτικής τους δύναμης κάτι το οποίο ωφελεί τις επιχειρήσεις διότι σημαίνει αύξηση της παραγωγικότητας.

- Το άτομο με αναπηρίες αποκτά μεγαλύτερη ανεξαρτησία, υποστηρίζει οικονομικά την οικογένειά του και με αυτό τον τρόπο μειώνει το άγχος και τις ευθύνες που βιώνουν τα υπόλοιπα μέλη. Σαν αποτέλεσμα, οι λοιποί εργαζόμενοι της οικογένειας γίνονται περισσότερο αποδοτικοί στην εργασία τους.

- Έχουν πραγματοποιηθεί πολλές έρευνες σχετικά με την αύξηση του ποσοστού των ηλικιωμένων, καθώς και τα αρνητικά (έως καταστροφικά) αποτελέσματα που αυτό επιφέρει στην οικονομία μιας χώρας με τη μείωση του εργατικού δυναμικού. Επομένως, επιβάλλεται η ένταξη στην αγορά εργασίας των ατόμων από μειονοτικές ομάδες, οι οποίες μέχρι πρόσφατα αγνοούνταν.

- Ένα άτομο με αναπηρίες πρόκειται να είναι εξαιρετικά πιστό σε εσάς για την ευκαιρία που του δώσατε να εργαστεί και αυτό το γεγονός μπορεί, επίσης, να εμπνεύσει παρόμοια πίστη και στους υπόλοιπους υπαλλήλους σας.

- Βελτιώνετε την εικόνα της επιχείρησής σας και αποτελείτε παράδειγμα προς μίμηση.

- Με αυτόν τον τρόπο, προσελκύετε, ακόμη, περισσότερα άτομα ώστε να έρθουν να εργαστούν για εσάς ή να συνάψουν συνεργασίες μαζί σας.

- Επιπλέον, το καταναλωτικό κοινό σας εκτιμά περισσότερο και είναι πρόθυμο να σας στηρίξει αγοράζοντας τα προϊόντα σας ή χρησιμοποιώντας τις υπηρεσίες σας. Μην ξεχνάμε πως μπορούν να προωθήσουν την εταιρεία σας στα προσωπικά τους προφίλ στα

μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

- Το σημαντικότερο όμως είναι πως προωθείτε την ισότητα πρώτα στο χώρο εργασίας και σε δεύτερο χρόνο στην κοινωνία καθώς το να προσλάβετε ένα άτομο με αναπηρίες δεν είναι φιλανθρωπία, αλλά η ηθική πράξη που πρέπει να κάνετε.

Υπάρχει κάποιου είδους υποστήριξη;

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) προσφέρει προγράμματα τα οποία μπορούν να υποστηρίξουν οικονομικά τους εργοδότες οι οποίοι επιθυμούν να προσλάβουν ένα άτομο με αναπηρίες. Παρόλα αυτά, θα πρέπει να επισκέπτεστε κατά διαστήματα την ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ, προκειμένου να δείτε πότε τέτοια προγράμματα είναι διαθέσιμα κι ανοιχτά για αιτήσεις.

Μπορείτε να βρείτε τα ενεργά προγράμματα στον ακόλουθο σύνδεσμο: <http://www.oaed.-gr/anoikta-programmata>

Θέματα προς επίλυση στον εργασιακό χώρο

Αυτή η ενότητα έχει ως στόχο να σας δώσει μία γενική ιδέα για τις δυσκολίες που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν στον εργασιακό χώρο οι διάφορες κατηγορίες των ατόμων με αναπηρίες. Έτσι, θα μπορέσετε να σκεφτείτε και να προγραμματίσετε τις προσαρμογές που θα πρέπει να κάνετε προτού προβείτε στην πρόσληψη.

- Τα άτομα με κινητικές αναπηρίες μπορεί να αντιμετωπίσουν φυσικά, αρχιτεκτονικά και τεχνολογικά εμπόδια που θα τους δυσκολέψουν (έως ανακόψουν) την κίνηση με οποιονδήποτε τρόπο. Ακόμη, ενδέχεται να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στη χρήση εξοπλισμού που απαιτεί σωματική δύναμη (κυρίως των άκρων) ή δεξιότητες λεπτής κινητικότητας (π.χ. η χρήση του ποντικιού στον υπολογιστή).

- Τυφλά άτομα και άτομα με προβλήματα όρασης αντιμετωπίζουν κυρίως δυσκολίες στο πεδίο της επικοινωνίας/λήψης πληροφοριών όταν δεν υπάρχει πρόβλεψη για εναλλακτικούς τρόπους παρουσίασης των πληροφοριών σε έντυπη μορφή (σύστημα Braille, ψηφιακή μορφή, πολύ μεγάλη γραμματοσειρά). Το ίδιο συμβαίνει και με τη χρήση διάφορων εξοπλισμών ή την περιήγησή τους στο χώρο εργασίας όταν δεν υπάρχουν επιγραφές γραμμένες σε Braille.

Προχωρήστε στην πρόσληψη αυτού του ατόμου –μερικές προτάσεις

Εάν αποφασίσετε να προσλάβετε ένα άτομο με αναπηρίες μέσω ενός προγράμματος του ΟΑΕΔ, λάβετε υπόψη ότι, συνήθως, πρέπει να διατηρήσετε αυτό το άτομο απασχολημένο για τουλάχιστον σαράντα οκτώ (48) μήνες και ότι για τους πρώτους τριάντα έξι (36) μήνες θα λαμβάνετε 25 ευρώ την ημέρα (1,5 ευρώ περισσότερο εάν πρόκειται για γυναίκα) για πλήρη απασχόληση. Εάν πρόκειται για μερική απασχόληση, τότε το ημερήσιο ποσό είναι 15 ευρώ (1,5 ευρώ περισσότερο στην περίπτωση γυναίκας).

Επιπρόσθετα, οι πρώτοι τρεις (3) μήνες θεωρούνται προπαρασκευαστικοί. Επομένως, θα πρέπει να εκπαιδεύσετε το νέο σας υπάλληλο στη θέση εργασίας του και να εξασφαλίσετε την ομαλή ένταξή του στο χώρο εργασίας. Για αυτόν τον λόγο θα λάβετε οικονομική ενίσχυση 300 ευρώ.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, ο ΟΑΕΔ δίνει την ευκαιρία επιδότησης αναφορικά με την ανακαίνιση του χώρου εργασίας, προκειμένου να μπορεί να είναι φιλικό προς τα άτομα με αναπηρίες. Ακόμη όμως κι αν δεν υπάρχει τέτοιο πρόγραμμα κατά τη στιγμή της πρόσληψης ενός ατόμου με αναπηρίες, λάβετε υπόψη ότι θα πρέπει να κάνετε κάποιες προσαρμογές (εάν δεν έχουν ήδη γίνει).

Συνήθως, ο ΟΑΕΔ καλύπτει έως και το 90% του συνολικού κόστους των ανακαινίσεων και μέχρι το ποσό των 2.500 ευρώ για κάθε μία από αυτές η οποία έχει κριθεί απαραίτητη.

Τέλος, μια καλή πρόταση θα ήταν να εκπαιδεύσετε το προσωπικό σας σχετικά με τις αναπηρίες πριν από την άφιξη των νέων υπαλλήλων. Με αυτόν τον τρόπο θα καταφέρετε να δημιουργήσετε και να διασφαλίσετε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας.

- Οι κωφοί και οι βαρήκοοι αντιμετωπίζουν παρόμοιες δυσκολίες στον τομέα της επικοινωνίας και της λήψης πληροφοριών όταν δεν υπάρχει πρόβλεψη για τη μετατροπή του ήχου σε οπτική μορφή. Μερικές λύσεις σε αυτό το πρόβλημα θα ήταν η χρήση του φαξ, των γραπτών μηνυμάτων, των email κλπ, καθώς και απόδοση στη νοηματική γλώσσα. Μπορούν επίσης να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στη χρήση εξοπλισμού που δε διαθέτει οπτική ειδοποίηση ή δόνηση (κουδούνι, συναγερμός, σταθερό τηλέφωνο κ.ά.).

- Τα άτομα με αναπηρίες ψυχικής υγείας δε μπορούν να δουλέψουν σε μικρούς χώρους ή κτήρια δίχως σκάλες και μόνο με ανελκυστήρες (όσοι πάσχουν από πιθανή κλειστοφοβία), σε εταιρείες όπου θα πρέπει να καλωσορίζετε και να εξυπηρετείτε πλήθος ανθρώπων (πιθανή αγοραφοβία) ή σε περιβάλλοντα εργασίας με έντονο ήχο και αγχωτικούς/εντατικούς ρυθμούς.

- Τα άτομα με δυσκολίες αντίληψης μπορεί να αντιμετωπίσουν εμπόδια λόγω ενός περιβάλλοντος που προκαλεί σύγχυση, είτε αυτό είναι φυσικό (περίπλοκα σημάδια, έλλειψη σαφήνειας) είτε είναι αρχιτεκτονικό (περίπλοκη διάταξη του χώρου εργασίας) είτε είναι τεχνολογικό (εξοπλισμός με περίπλοκες οδηγίες χρήσης).

- Τα άτομα με αλλεργίες αντιμετωπίζουν κυρίως προβλήματα σε εργασιακά περιβάλλοντα που δεν αερίζονται καλά, καλύπτονται μονίμως με χαλιά που δεν καθαρίζονται τακτικά, έχουν μέσα ζώα ή πολλά λουλούδια.

- Τα άτομα με άλλες αναπηρίες είναι ιδιαίτερα ευαίσθητα σε λοιμώξεις και μικρόβια που απαιτούν αυστηρό και τακτικό καθαρισμό του χώρου εργασίας.

Κάνοντας προσαρμογές στο χώρο εργασίας

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, μπορείτε να υποβάλετε αίτηση για επιδότηση στον ΟΑΕΔ σχετικά με τις ανακαινίσεις που απαιτούνται προκειμένου να προσλάβετε ένα άτομο με αναπηρίες.

Σε αυτό το σημείο βέβαια είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι καθώς ο χρόνος εργασίας για τη θέσπιση συνταξιοδοτικού δικαιώματος αυξάνεται, όπως αυξάνεται και η πιθανότητα ενός ατόμου να αποκτήσει αναπηρία, η δημιουργία προσβάσιμων χώρων εργασίας είναι απαραίτητη προϋπόθεση εάν θέλετε να παραμείνουν οι έμπιστοι υπάλληλοί σας στη διαδικασία παραγωγής για περισσότερα χρόνια.

Πού μπορώ να αναζητήσω υποψήφιους για τη θέση που προσφέρω

Η καλύτερη επιλογή είναι να επισκεφθείτε την πλατφόρμα Career Sign. Έχει σχεδιαστεί ειδικά για άτομα με αναπηρίες και προσφέρει υποστήριξη όχι μόνο στην εύρεση της κατάλληλης θέσης εργασίας, αλλά και στην ατομική/ομαδική συμβουλευτική, στη συγγραφή του βιογραφικού και στην προετοιμασία για συνέντευξη. Έχει επίσης μια ειδική ενότητα για εταιρείες που είναι πρόθυμες να προσλάβουν άτομα με αναπηρίες, απλά συμπληρώνοντας μία φόρμα ως τον τρόπο αρχικής επικοινωνίας με τους προγραμματιστές. Μπορείτε να αποκτήσετε πρόσβαση από τον παρακάτω σύνδεσμο:

<https://careersign.gr/eggrafes-etairies/>

Ένα ακόμη γεγονός που αξίζει να σημειωθεί, είναι η Ημέρα Καριέρας για Άτομα με Αναπηρία (<https://careerfair4all.com/>). Ξεκίνησε το 2016 από την ethelon, έναν μη κερδοσκοπικό οργανισμό που ασχολείται με οτιδήποτε σχετίζεται με τον εθελοντισμό, και λαμβάνει χώρα κάθε χρόνο στην Αθήνα, συνήθως την άνοιξη (Απρίλιο-Μάϊο), για μία (1) ημέρα. Στόχος της είναι να κινητοποιήσει τους εργοδότες και να προσφέρει εργασία σε άτομα με αναπηρίες, δίνοντας έμφαση στα μοναδικά χαρακτηριστικά τους και παρέχοντάς τους την ευκαιρία να συναντηθούν με μεγάλες εταιρείες που υποστηρίζουν αυτό το σκοπό. Με αυτόν τον τρόπο, οι εταιρείες θα έχουν τη δυνατότητα να στήσουν τους πάγκους τους και να πάρουν συνέντευξη από πιθανούς μελλοντικούς εργαζόμενους. Μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα τους για να μάθετε περισσότερα και να κάνετε την εγγραφή σας ως εταιρεία.

Προγραμματίστε συνεντεύξεις

Έχετε λάβει έναν μεγάλο αριθμό βιογραφικών ως απάντηση στην αγγελία σας, επομένως ήρθε η στιγμή να προγραμματίσετε τις συνεντεύξεις. Ακόμη κι εάν είναι δύσκολα πραγματοποιήσιμο, είναι καλύτερο να μιλήσετε με όλους τους υποψηφίους και να μην προχωρήσετε σε διαλογή λόγω του βιογραφικού τους. Αυτό προτείνεται διότι είναι πολύ πιθανό αρκετοί υποψήφιοι να έχουν τις απαιτούμενες δεξιότητες ακόμη κι εάν δε διαθέτουν τα τυπικά προσόντα, οπότε ο μόνος τρόπος για να το ανακαλύψετε αυτό είναι μέσω της συνέντευξης.

Χρήσιμοι σύνδεσμοι

Εθνική Συνομοσπονδία ατόμων με αναπηρία:

<https://www.esamea.gr/index.php>

Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Γονέων και Κηδεμόνων Ατόμων με Αναπηρία:

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

Πανελλήνιο Σωματείο Γονέων Κηδεμόνων και Φίλων Ατόμων με Αναπηρίες «Ο Ερμής»:

<https://somaticerms.gr/>

Ομοσπονδία Κωφών Ελλάδος:

<https://www.omke.gr/>

Εθνική Ομοσπονδία Κινητικά Αναπήρων:

<http://eoka.com.gr/index.php>

Εθνική Ομοσπονδία Τυφλών:

<http://www.eoty.gr/main/index.asp>

Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Οργανώσεων για την Ψυχική Υγεία (ΠΟΣΟΨΥ):

<https://www.posopsi.gr/>



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

“This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”