

Υλικά υποστήριξης προσλήψεων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. Εισαγωγή
2. Νευροδιαφορετικά-φιλικά Εργασιακά Περιβάλλοντα
3. Τα Πλεονεκτήματα ενός Νευροδιαφορετικού Εργασιακού Περιβάλλοντος
4. Πώς να Βελτιώσετε τη Διαδικασία Πρόσληψης ώστε να Προσελκύσετε Εργαζομένους με ΕΜΔ
5. Νομικές Υποχρεώσεις ανά Χώρα και Χρήσιμοι Πόροι
6. Παραπομπές



Εισαγωγή

Το έργο *Dys in Education, Professional Life, and Work (Dysineduprowork)* επιδιώκει να καλύψει το κενό επαγγελματικής ένταξης για άτομα με Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες (ΕΜΔ) στην επαγγελματική εκπαίδευση και την εργασία. Αντιμετωπίζοντας τις ανισότητες στην εκπαίδευση και την απασχόληση σε όλη την Ευρώπη, το έργο έχει αναπτύξει μια σειρά από πρακτικά εργαλεία και πόρους, με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τα νευροδιαφορετικά άτομα και τη δημιουργία χώρων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Καθοριστικό ρόλο στη διαδικασία αλλαγής προς καλύτερη ένταξη έχει η διαδικασία πρόσληψης: η διαδικασία πρέπει να είναι διαφανής και δίκαιη. Η προώθηση της συμπερίληψης ως μέρος της εργασιακής κουλτούρας είναι ουσιώδης και η νομοθεσία και οι πολιτικές των εταιρειών οφείλουν να το αντικατοπτρίζουν σαφώς (Dysineduprowork Project, 2024). Το παρόν έγγραφο αποσκοπεί στην υποστήριξη των εργοδοτών, παρέχοντας μια επισκόπηση του τρόπου προσαρμογής της διαδικασίας πρόσληψης και βελτίωσης της συμπεριληπτικότητας της εταιρείας/του οργανισμού, αξιοποιώντας ποικίλα εργαλεία που αναπτύχθηκαν από το έργο

Dysineduprowork. Στοχεύει κυρίως σε Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού, Στελέχη Επιλογής Προσωπικού κι Εργοδότες, παρέχοντας υποστηρικτικό υλικό για την πρόσληψη και απασχόληση νευροδιαφορετικών εργαζομένων και παραπέμποντας τον αναγνώστη σε εξωτερικούς πόρους που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο τοπικό πλαίσιο. Στόχος είναι να αναδειχθεί πώς η προσαρμογή της διαδικασίας πρόσληψης μπορεί να συμβάλει στην προσέλκυση και διατήρηση εργαζομένων με ΕΜΔ και να βελτιώσει το συνολικό εργασιακό περιβάλλον.

Νευροδιαφορετικά-Φιλικά Εργασιακά Περιβάλλοντα

Οι ποικιλόμορφοι χώροι εργασίας περιλαμβάνουν εργαζομένους με ευρύ φάσμα χαρακτηριστικών, όπως φύλο, εθνικότητα, ηλικία και σωματικές ικανότητες. Άλλες διαφορές είναι λιγότερο ορατές, όπως τύποι προσωπικότητας, στυλ μάθησης, μορφωτικό και κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, σεξουαλικός προσανατολισμός, θρησκευτικές και πολιτικές πεποιθήσεις. Ένα νευροδιαφορετικά φιλικό εργασιακό περιβάλλον υποστηρίζει ενεργά τα άτομα που σκέφτονται κι εργάζονται διαφορετικά λόγω του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί ο εγκέφαλός τους, σε σχέση με τη διάθεση, την προσοχή, τη μάθηση και την κοινωνικότητα.

Μια συμπεριληπτική εργασιακή κουλτούρα αγκαλιάζει τις ατομικές διαφορές, δημιουργώντας αίσθημα του ανήκειν και σεβασμού για όλους, κάνοντας τους νευροδιαφορετικούς εργαζομένους να αισθάνονται πολύτιμοι, ευπρόσδεκτοι, ενταγμένοι και υπολογίσιμοι στο εργατικό δυναμικό. Η αποτελεσματική διαχείριση της ποικιλομορφίας υπερβαίνει την «θετική δράση». Απαιτεί από τους οργανισμούς να δημιουργούν χώρους εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, όπου όλοι οι εργαζόμενοι εκτιμώνται για το ταλέντο τους, ανεξαρτήτως διαφορών. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της ενεργητικής ακρόασης, της παροχής πρακτικών μέτρων για την υποστήριξη ατόμων με ΕΜΔ, της εποικοδομητικής ανατροφοδότησης, της αποτελεσματικής επικοινωνίας, της ενσυναίσθησης, της κατανόησης και της ομαδικής συνεργασίας.

Ένα νευροδιαφορετικά φιλικό εργασιακό περιβάλλον οφείλει να παρέχει πρακτικά εύλογες προσαρμογές, όπως βοηθητικές τεχνολογίες, πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, κατάλληλα έπιπλα και κατάλληλους χώρους εργασίας. Πρέπει επίσης να προσαρμόζει τα καθήκοντα, να επιτρέπει ευελιξία και να δίνει στους εργαζομένους χρόνο για την επεξεργασία μεγάλου όγκου πληροφοριών. Οι διαδικασίες πρόσληψης μπορούν επίσης να βελτιωθούν ώστε να υποστηρίξουν και να προσελκύσουν υποψηφίους με ΕΜΔ μέσω μικρών προσαρμογών στην αγγελία πρόσληψης, στο στάδιο της συνέντευξης και στις περιπτώσεις όπου χρησιμοποιούνται

δοκιμασίες αξιολόγησης καταλληλότητας. Αν και υπάρχει ένα αρχικό κόστος για τον εργοδότη, συνολικά η δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και η παροχή εύλογων προσαρμογών δεν είναι μόνο οικονομικά αποδοτική αλλά και ωφέλιμη, τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο, καθώς διατηρεί πολύτιμους υπαλλήλους, αυξάνει την παραγωγικότητα και ενισχύει τη διαφορετικότητα (Schartz H.A., 2006).

Τα Πλεονεκτήματα Ενός Νευροδιαφορετικού Εργασιακού Περιβάλλοντος

Υπάρχουν πολλά πλεονεκτήματα σε ένα νευροδιαφορετικό εργασιακό περιβάλλον τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους. Για παράδειγμα, οι μοναδικές δεξιότητες και οπτικές που άτομα με νευροδιαφορετικότητα, όπως αυτισμό, ΔΕΠΥ και δυσλεξία, μπορούν να φέρουν σε έναν οργανισμό, ενισχύοντας την καινοτομία, την επίλυση προβλημάτων και την παραγωγικότητα (Austin, 2017). Οι ιδιαίτερες δεξιότητες που συχνά επιδεικνύουν τα νευροδιαφορετικά άτομα μπορούν να διευκολύνουν την προσέλκυση και διατήρηση ειδικευμένων εργαζομένων σε δύσκολα καλυπτόμενες θέσεις.

Υποστηρίζοντας ένα νευροδιαφορετικά φιλικό εργασιακό περιβάλλον, οι επικεφαλής ομάδων μπορούν να αξιοποιήσουν αποτελεσματικά τις διαφορετικές ιδέες, εμπειρίες, σκέψεις και προοπτικές των εργαζομένων τους προς όφελος του οργανισμού. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε καινοτομία, δημιουργικότητα και αυξημένη παραγωγικότητα. Επιπλέον, η προσαρμογή του χώρου εργασίας ώστε να είναι πιο συμπεριληπτικός, μπορεί να αυξήσει την αφοσίωση των εργαζομένων και να ενισχύσει το αίσθημα σκοπού και νοήματος στην εταιρική κουλτούρα. Η βελτίωση δεν περιορίζεται στο εσωτερικό της εταιρείας· τα Ηνωμένα Έθνη και άλλοι διεθνώς αναγνωρισμένοι οργανισμοί συχνά επαινούν τις εταιρείες που εφαρμόζουν πολιτικές νευροδιαφορετικότητας, βελτιώνοντας έτσι το εταιρικό προφίλ (Indeed, 2024).

Μια σύνοψη πλεονεκτημάτων, όπως αναγνωρίστηκαν από το έργο Dysineduprowork στον Οδηγό Εργοδοτών του ([Εκτενής οδηγός με πόρους – DysInEduProWork](#)) για τη Νευροδιαφορετικότητα [ενδεικτικά], περιλαμβάνει:

- **Ποικιλία προοπτικών και δεξιοτήτων:** Οι νευροδιαφορετικοί εργαζόμενοι συχνά φέρουν μοναδικά πλεονεκτήματα όπως δημιουργικότητα, επίλυση προβλημάτων, ανθεκτικότητα και υψηλή προσαρμοστικότητα.
- **Βελτίωση εργασιακής κουλτούρας:** Η πρόσληψη νευροδιαφορετικού ταλέντου προάγει τη συμπερίληψη και θέτει πρότυπα για την αποδοχή της ποικιλομορφίας, ενισχύοντας το ηθικό της ομάδας και την συνεργασία.

- **Ανταγωνιστικό πλεονέκτημα:** Οι ποικιλόμορφες ομάδες μπορούν να βελτιώσουν την απόδοση του οργανισμού. Οι νευροδιαφορετικοί εργαζόμενοι συχνά προσφέρουν μοναδικές προσεγγίσεις στις προκλήσεις, οφελώντας την λήψη αποφάσεων και την στρατηγική.
- **Κίνητρα και υποστηρίξεις:** Οι εργοδότες μπορούν να επωφεληθούν από επιχορηγήσεις, φορολογικά κίνητρα ή συμβουλευτικές υπηρεσίες όταν προσλαμβάνουν άτομα με ΕΜΔ.
- **Ένα πιστό εργατικό δυναμικό:** Η παροχή ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς καλλιεργεί αφοσίωση, με τους εργαζομένους να αισθάνονται πολύτιμοι και με κίνητρο να συνεισφέρουν μακροπρόθεσμα.

Πώς να Βελτιώσετε τη Διαδικασία Πρόσληψης για να Προσελκύσετε Εργαζομένους με ΕΜΔ

Η Αγγελία Εργασίας

Ένα καλό σημείο εκκίνησης όταν σκέφτεστε πώς να ενισχύσετε τη συμπεριληπτικότητα της διαδικασίας πρόσληψής είναι κατά τη δημιουργία της αγγελίας για τη θέση που θέλετε να καλύψετε. Είναι χρήσιμο να προσδιορίσετε ποιος είναι ο ρόλος και ποιες είναι οι βασικές αρμοδιότητες, δηλαδή τα καθήκοντα που πρέπει να ολοκληρώνονται από τον εργαζόμενο, και ποιες είναι οι δευτερεύουσες αρμοδιότητες, δηλαδή τα καθήκοντα που θα πρόσθεταν αξία στον ρόλο, αλλά δεν είναι κεντρικά για την κάλυψη της θέσης. Αυτό θα βοηθήσει το άτομο με ΕΜΔ να κρίνει καλύτερα αν είναι κατάλληλο ή όχι για την θέση. Αποφύγετε να προσδιορίζετε δεξιότητες και σωματικές ικανότητες που δεν απαιτούνται για τον ρόλο (Employers for Change, n.d.).

Αφού τελειοποιήσετε τις απαιτήσεις του ρόλου, θα πρέπει να εξετάσετε πώς θα γραφτεί η αγγελία· όπου είναι δυνατόν, αποφύγετε την χρήση ορολογίας και περίπλοκης γλώσσας. Συνιστάται η χρήση απλής γλώσσας ή εύκολα αναγνώσιμου κειμένου. Εδώ είναι ένα πρότυπο καθοδήγησης για το πώς να γράψετε συμπεριληπτικό κείμενο: [EL-Drafting-concise-texts.pdf](#)

Για να ενθαρρύνετε και να προσελκύσετε άτομα με ΕΜΔ, είναι χρήσιμο να συμπεριλάβετε μια δήλωση προσβασιμότητας που να τονίζει τις προθέσεις σας ως εργοδότη χωρίς αποκλεισμούς. Για παράδειγμα, μπορείτε να δηλώσετε ότι δεσμεύεστε να έχετε μια συμπεριληπτική διαδικασία πρόσληψης και ότι οι ενδιαφερόμενοι υποψήφιοι μπορούν να επικοινωνήσουν μαζί σας εάν χρειάζονται προσαρμογές για να συμμετάσχουν στη διαδικασία.

Προσβάσιμη Διαδικασία Αίτησης

Αφού οριστικοποιήσετε την αγγελία εργασίας, θα πρέπει να εξετάσετε πώς θα σχεδιάσετε την διαδικασία αίτησης. Όπως αναφέρθηκε, θα πρέπει εξ αρχής να προσδιορίζετε ότι οι υποψήφιοι μπορούν να ζητήσουν προσαρμογές για να υποστηριχθούν στην αίτησή τους. Θα πρέπει να εξετάσετε την πλατφόρμα και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσετε για την υποβολή· εάν πρόκειται για διαδικτυακή πύλη, για παράδειγμα, πρέπει να είναι συμβατή με βοηθητικές τεχνολογίες και να ενσωματώνει τις αρχές του καθολικού σχεδιασμού. Βέλτιστη πρακτική είναι να δοκιμάζετε τα εργαλεία που χρησιμοποιείτε τακτικά, ώστε να διασφαλίζετε ότι λειτουργούν σωστά. Επιπλέον, θα πρέπει να προσφέρετε διαφορετικές μορφές για τους υποψηφίους που επιθυμούν να υποβάλλουν αίτηση για την εκάστοτε θέση (διαδικτυακά/εκτός διαδικτύου - email, τηλέφωνο, προσβάσιμη διαδικτυακή πλατφόρμα, διαφορετικές μορφές - Μπράιγ ή μεγάλα γράμματα).

Η Συνέντευξη

Κατά τα στάδια της συνέντευξης στη διαδικασία πρόσληψης, είναι σημαντικό το προσωπικό που πραγματοποιεί τις συνεντεύξεις να έχει λάβει εκπαίδευση ευαισθητοποίησης σχετικά με αναπηρίες, ώστε να μπορεί να επικοινωνεί με σεβασμό και αποτελεσματικότητα με υποψηφίους που έχουν αναπηρία. Η εκπαίδευση ευαισθητοποίησης για την αναπηρία παρέχεται ευρέως και, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εταιρείες επιδοτούνται για να προσφέρουν αυτού του είδους τις εκπαιδεύσεις. Παρακαλούμε, δείτε τον κατάλογο υποστήριξης στην ενότητα 6 παρακάτω, για σχετικούς πόρους που αφορούν την εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού στους τομείς της ένταξης και της διαφορετικότητας στην χώρα σας.

Εάν ο υποψήφιος σας έχει γνωστοποιήσει ότι έχει αναπηρία, τότε είναι σημαντικό να αξιολογούνται μόνο οι δεξιότητες και η εμπειρία του, χωρίς εστίαση στην αναπηρία. Για να βοηθήσετε στον προγραμματισμό συνεντεύξεων, διασφαλίστε ότι οι υποψήφιοι αισθάνονται άνετα να ζητήσουν προσαρμογές εκ των προτέρων, ώστε να μπορείτε να παρέχετε την απαραίτητη υποστήριξη· για παράδειγμα, παρέχοντας τις ερωτήσεις της συνέντευξης ή έναν οδηγό για το περιεχόμενο της συνέντευξης εκ των προτέρων. Συνιστάται να τηρείτε αρχεία όλων των αποφάσεων που λαμβάνονται κατά τη διάρκεια της συνέντευξης και της διαδικασίας λήψης αποφάσεων ώστε να διασφαλίζεται η δικαιοσύνη και η διαφάνεια.

Κριτήρια Επιλογής

Για να βελτιωθεί η συμπεριληπτικότητα στην επιλογή των υποψηφίων, είναι χρήσιμο να δημιουργηθούν συμπεριληπτικά κριτήρια επιλογής, τα οποία θα περιλαμβάνουν την

αξιολόγηση των υποψηφίων με βάση την ικανότητά τους να εκτελούν τις βασικές λειτουργίες της θέσης, διασφαλίζοντας ότι τα κριτήρια επιλογής σχετίζονται με τη δουλειά. Οι υπεύθυνοι συνέντευξης πρέπει να βεβαιώνονται ότι οι υποψήφιοι που πληρούν τις προϋποθέσεις με εύλογες προσαρμογές δεν μειονεκτούν, ούτε αντιμετωπίζονται διαφορετικά σε σύγκριση με άλλους υποψηφίους.

Για να αποφευχθούν προκαταλήψεις, συνιστάται η χρήση δομημένων συνεντεύξεων με τυποποιημένες ερωτήσεις. Καλό θα ήταν οι εργοδότες να εξετάζουν ποιοι αποτελούν την επιτροπή συνέντευξης. Η ενθάρρυνση μιας επιτροπής, όπου είναι εφικτό, η οποία να αντιπροσωπεύει ποικίλες απόψεις, όπως άτομα με εμπειρία ζωής με αναπηρία, μπορεί να προάγει τη δικαιοσύνη και τη συμπεριληπτικότητα στη διαδικασία επιλογής ((Employers for change, n.d. [Inclusive and Accessible Communications](#))

Νομική Υποχρέωση ανά Χώρα και Χρήσιμοι Πόροι

Είναι σημαντικό να κατανοείτε τις νομικές σας υποχρεώσεις ως εργοδότες, όσον αφορά την πρόσληψη και την απασχόληση ατόμων με αναπηρία. Οι υποχρεώσεις μπορεί, για παράδειγμα, να απαιτούν από εσάς να παρέχετε εύλογες προσαρμογές σε εργαζομένους και υποψηφίους. Οι εύλογες προσαρμογές μπορεί να περιλαμβάνουν τροποποιήσεις στους φυσικούς χώρους, παροχή ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων ή βοηθητική τεχνολογία.

Σε αυτή την ενότητα παρέχονται συνοπτικές επισκοπήσεις του νομικού πλαισίου που σχετίζεται με την πρόσληψη και την απασχόληση ατόμων με αναπηρίες στην Ιρλανδία, Εσθονία, Ελλάδα, Ιταλία και Βέλγιο. Με την εισαγωγή της Οδηγίας-Πλαισίου της ΕΕ για την Ισότητα στην Απασχόληση (2000/78/EC), που επιβάλλει τη μη διάκριση λόγω αναπηρίας σε όλα τα στάδια της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης, τα κράτη μέλη της Ε.Ε. έχουν εναρμονίσει το εθνικό τους νομικό πλαίσιο με αυτή την Οδηγία.

Η Οδηγία-Πλαίσιο της Ε.Ε. για την Ισότητα στην Απασχόληση (2000/78/EC) θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο για να διασφαλιστεί η ίση μεταχείριση στην απασχόληση σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Απαγορεύει τόσο την άμεση όσο και την έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού σε τομείς όπως η πρόσβαση στην απασχόληση, η επαγγελματική κατάρτιση, οι συνθήκες εργασίας και η συμμετοχή σε επαγγελματικούς οργανισμούς.

Η Οδηγία ισχύει τόσο για τον δημόσιο όσο και για τον ιδιωτικό τομέα, καλύπτοντας όλους τους τύπους απασχόλησης ή επαγγέλματος. Επιπλέον, επιβάλλει την παροχή εύλογων προσαρμογών για τα άτομα με αναπηρίες ώστε να καταστεί δυνατή η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, εκτός εάν αυτό επιβαρύνει δυσανάλογα τον εργοδότη. Επιτρέπονται επίσης θετικά μέτρα για την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων που συνδέονται με τις τυχόν διευκολύνσεις. Η Οδηγία αυτή στοχεύει στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και στη βελτίωση της ισότητας στην πράξη στην αγορά εργασίας της ΕΕ (European Commission, n.d., *Employment Equality Directive (2000/78/EC) - European Commission*).

Στην Ιρλανδία

Σύμφωνα με τον Νόμο περί Ισότητας στην Απασχόληση του 1998 (Employment Equality Act 1998, [Employers for Change]), τα άτομα με αναπηρίες προστατεύονται από διακρίσεις στους τομείς της απασχόλησης, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της πρακτικής άσκησης. Όσον αφορά τη διαδικασία πρόσληψης, ο νόμος καλύπτει τις αγγελίες εργασίας και αποσκοπεί να διασφαλίσει ότι διατίθενται κατάλληλες υποδομές για τα άτομα με αναπηρίες σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εξέλιξη και τη συμμετοχή στην κατάρτιση. Ο Νόμος περί Ισότητας στην Απασχόληση τροποποιήθηκε από τον Νόμο περί Ισότητας του 2004 (Equality Act 2004), ώστε να ενισχυθούν τα μέτρα κατά των διακρίσεων στην Ιρλανδία, προωθώντας την ισότητα σε διάφορους τομείς όπως το φύλο, η ηλικία και η αναπηρία, και να ευθυγραμμιστεί περαιτέρω το ιρλανδικό δίκαιο με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ισότητας.

Η Ιρλανδική Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Ισότητας (Irish Human Rights and Equality Commission – IHREC, [[IHREC Website](https://www.ihrec.ie/)]) είναι το όργανο που εποπτεύει την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα και παρέχει κατευθυντήριες γραμμές στους εργοδότες για το πώς να καταστήσουν τις διαδικασίες πρόσληψής τους συμπεριληπτικές. Οι Employers for Change παρέχουν μια χρήσιμη ιστοσελίδα με επισκόπηση της νομοθεσίας που ισχύει για τους εργοδότες που δραστηριοποιούνται στην Ιρλανδία, εδώ:

👉 <https://www.employersforchange.ie/Legislation-Links>

Στην Εσθονία

Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ισότητας στην Απασχόληση έχει υιοθετηθεί κυρίως μέσω του εθνικού Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης (Equal Treatment Act – Riigi Teataja) και του Νόμου περί Ισότητας των Φύλων, οι οποίοι απαγορεύουν τις διακρίσεις για λόγους όπως το φύλο, η φυλή, η αναπηρία, η ηλικία και ο σεξουαλικός προσανατολισμός στην απασχόληση και την αμοιβή. Η

χώρα έχει θεσπίσει ένα νομικό πλαίσιο που υποστηρίζει τη δικαιοσύνη, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεια στην εργασία, περιλαμβάνοντας προστασίες ενάντια της παρενόχλησης, και απαιτήσεις για εύλογες προσαρμογές υπέρ των εργαζομένων με αναπηρίες.

Η Εσθονία διαθέτει Ταμείο Ασφάλισης Ανεργίας (Töötukassa, [[Töötukassa Information Link](#)]), το οποίο ήδη εφαρμόζει διάφορα προγράμματα για να βοηθήσει άτομα με αναπηρίες να ενταχθούν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας. Αρχικά, καταγράφεται το άτομο ως έχον μειωμένη ικανότητα εργασίας και αξιολογείται σε ποιο βαθμό έχει μειωθεί αυτή η ικανότητα. Το πρόγραμμα βοήθειας προσφέρει στον εργοδότη έναν βοηθό για έως 12 μήνες. Το άτομο αυτό χρησιμοποιείται συνήθως ως εκπαιδευτής στον χώρο εργασίας, αλλά μπορεί επίσης να βοηθάει κάποιον υπάλληλο με σωματικούς περιορισμούς.

Δεύτερον, το ταμείο ανεργίας παρέχει στους εργοδότες υπηρεσίες συμβουλευτικής: «Η υπηρεσία συμβουλευτικής και πληροφόρησης παρέχει στους εργοδότες μια επισκόπηση του τρόπου με τον οποίο μπορούν να υποστηρίξουν άτομα με διάφορα προβλήματα υγείας και ειδικές ανάγκες στον χώρο εργασίας» (Töötukassa, n.d.).

Τέλος, υπάρχει ένα χρηματικό κίνητρο: εάν ένας εργοδότης προσλάβει άτομο με μειωμένη εργασιακή ικανότητα, μπορεί να λάβει επιστροφή των κοινωνικών εισφορών που καταβάλλονται. Ο κοινωνικός φόρος είναι περίπου 35% επιπλέον του τακτικού μισθού και τον πληρώνουν οι εργοδότες απευθείας στο κράτος. Αυτό το ποσό δεν περιλαμβάνεται στον προσφερόμενο μισθό, επομένως δεν αποτελεί φόρο εισοδήματος, αλλά κόστος εργοδότη. Υπάρχει αντίστοιχο πρόγραμμα και για εργαζομένους που χαρακτηρίζονται ως μακροχρόνια άνεργοι.

Στην Ελλάδα

Πολλαπλοί νόμοι εφαρμόζονται, σε ευθυγράμμιση με το δίκαιο της Ε.Ε. και τις διεθνείς συμβάσεις, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και προσαρμογές για νευροδιαφορετικά άτομα. Οι νευροδιαφορετικά υποψήφιοι εργαζόμενοι (π.χ. με αυτισμό, με ΔΕΠΥ, δυσλεξία) προστατεύονται νομικά υπό τον ευρύτερο ορισμό της αναπηρίας. Τα δικαιώματά τους περιλαμβάνουν την απαγόρευση διακρίσεων σε αγγελίες εργασίας, διαδικασίες αξιολόγησης, μορφές συνεντεύξεων και αποφάσεις επιλογής.

Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ισότητας στην Απασχόληση εφαρμόζεται μέσω του Νόμου 3304/2005, ενώ ο Νόμος 4443/2016 ενισχύει τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, ειδικά στην εργασία

και την επαγγελματική κατάρτιση, και ενδυναμώνει τις κατευθυντήριες γραμμές κατά των διακρίσεων. Επιπλέον, το άρθρο 21(6) του Ελληνικού Συντάγματος εγγυάται το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να είναι ανεξάρτητα, να εργάζονται και να συμμετέχουν ισότιμα στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή.

Τα άτομα με αναπηρίες δικαιούνται πρόσβαση σε εύλογες προσαρμογές ήδη από το στάδιο πρόσληψης· αυτές περιλαμβάνουν ευέλικτο ωράριο, εναλλακτικές μορφές υλικού, ήσυχους χώρους, βοηθητικά εργαλεία, απλοποιημένες οδηγίες και χρήση υποστηρικτικού προσωπικού (π.χ. συμβούλους εργασίας, διερμηνείς).

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, οι εργοδότες στον ιδιωτικό τομέα υποχρεούνται, βάσει του Νόμου 2643/1998, να προσλαμβάνουν τουλάχιστον 8% των εργαζομένων τους από προστατευόμενες ομάδες, όπως τα άτομα με αναπηρίες. Στον δημόσιο τομέα πρέπει να καλύπτεται ποσοστό 5%, και τα νευροδιαφορετικά άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω είναι επιλέξιμα ([Disabled.gr, Δεκέμβριος 2009]). Οι εργοδότες που τηρούν τα καθορισμένα ποσοστά προσλήψεων για άτομα με αναπηρίες μπορούν να επωφεληθούν από διάφορες επιδοτήσεις και μορφές υποστήριξης που παρέχονται από τον ΟΑΕΔ (σήμερα ΔΥΠΑ, [[OAED Website](#)]).

Στην Ιταλία

Η ευαισθητοποίηση για τη νευροδιαφορετικότητα—ιδίως για τις Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες (δυσλεξία, δυσγραφία, δυσορθογραφία, δυσαριθμησία)—έχει αυξηθεί στον εκπαιδευτικό τομέα αλλά μόνο προσφάτως στον τομέα της απασχόλησης, με τον Νόμο 25/2022 (Άρθρο 7), που αναγνωρίζει συγκεκριμένα δικαιώματα για εργαζομένους με ΕΜΔ, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών πρόσληψης και επιλογής. Ο νόμος παρέχει δικαίωμα σε αντισταθμιστικά εργαλεία κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων και τεστ επιλογής (έξτρα χρόνος, συνθέσεις λόγου, αριθμομηχανές, διαγράμματα), καθώς και το δικαίωμα να ζητήσουν προσαρμογές μόλις προσληφθούν.

Η Ιταλία έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο που συνδυάζει εθνικά και ευρωπαϊκά μέτρα. Ενώ οι αρχικές προστασίες επικεντρώνονταν γενικά στην αναπηρία, τα πιο πρόσφατα βήματα επέκτειναν τα δικαιώματα και σε άτομα με Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες. Ο Νόμος 25/2022 είναι ιδιαίτερα σημαντικός, καθώς αναγνωρίζει ρητά δικαιώματα στους εργαζομένους με ΕΜΔ κατά την πρόσληψη και απασχόληση, εξασφαλίζοντας πρόσβαση σε αντισταθμιστικά εργαλεία και προσαρμοσμένες αξιολογήσεις ([Aiditalia.org, 2025]).

Οι εργοδότες στην Ιταλία αναμένεται όχι μόνο να συμμορφώνονται τυπικά με τη νομοθεσία, αλλά και να υιοθετούν προδραστικά μέτρα που προάγουν τη συμπερίληψη. Οι υποχρεώσεις τους περιλαμβάνουν τον σχεδιασμό δίκαιων και προσβάσιμων διαδικασιών πρόσληψης, τον σεβασμό της εθελοντικής γνωστοποίησης DSA και τη συνεργασία με φορείς όπως η ANPAL (<https://www.anpal.gov.it/>) και τα INPS/INAIL για πρόσβαση σε προγράμματα υποστήριξης και κατάρτισης.

Τα αντισταθμιστικά μέτρα, βάσει του Νόμου 25/2022, θεωρούνται εύλογες προσαρμογές εκ του νόμου, καθώς έχουν χαμηλό κόστος και είναι εύκολο να εφαρμοστούν. Η εισαγωγή του ρόλου του διαχειριστή ένταξης/αναπηρίας (υποχρεωτικός στον δημόσιο τομέα μετά την D.Lgs. 222/2023 και προτεινόμενος στις ιδιωτικές επιχειρήσεις) δείχνει τη σημασία δομικών ρόλων στην υποστήριξη της συμπερίληψης. Οι εργοδότες αναμένεται επίσης να χειρίζονται τα δεδομένα που σχετίζονται με ΕΜΔ σύμφωνα με τους κανόνες του GDPR, διασφαλίζοντας εθελοντική γνωστοποίηση, εμπιστευτικότητα και ασφαλείς διαδικασίες.

Στο Βέλγιο

Ως μέλος της Ε.Ε., το Βέλγιο έχει εφαρμόσει την Οδηγία-Πλαίσιο για την Ισότητα στην Απασχόληση (2000/78/EC). Το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες στην κοινωνική ένταξη έχει επίσης αναγνωριστεί στο Βελγικό Σύνταγμα από το 2021. Το δίκαιο της Ε.Ε. και η βελγική πρακτική απαιτούν από τους εργοδότες να παρέχουν εύλογες προσαρμογές κατά τη διάρκεια της πρόσληψης και της απασχόλησης, όπως προσαρμοσμένα τεστ επιλογής, αλλαγές στους χώρους εργασίας, τροποποίηση ωραρίων ή παροχή βοηθητικών εργαλείων, εκτός εάν αυτό επιφέρει δυσανάλογο βάρος. Ο δημόσιος τομέας στο Βέλγιο υπόκειται σε ποσοστώσεις για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες, συνήθως γύρω στο 2%, ανάλογα με την περιφέρεια ή το επίπεδο διακυβέρνησης.

Επιπλέον, υπάρχουν οικονομικά κίνητρα, επιδοτήσεις ή οικονομικά κίνητρα διαθέσιμα στους εργοδότες (ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα) για να αντισταθμιστεί το κόστος των προσαρμογών. Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν εργαζόμενο με αναπηρία μπορούν να λάβουν μπόνους ένταξης ("prime d'intégration") έως και 25% του συνολικού κόστους μισθοδοσίας. Οι εργοδότες που ορίζουν έναν εργαζόμενο ως μέντορα για νεοπροσληφθέντα άτομο με αναπηρία μπορούν να λάβουν μπόνους καθοδήγησης ("prime de tutorat d'entreprise"). Περισσότερες πληροφορίες διατίθενται στον ιστότοπο της [Service bruxelloise Phare](#). Η διαθέσιμη υποστήριξη μπορεί να διαφέρει ανά περιοχή.

Η UNIA, το Διαφεδερικό Κέντρο Ίσων Ευκαιριών ([Unia – Interfederal Centre for Equal Opportunities – Equinet](#)), προσφέρει κατάρτιση, σχέδια πολιτικών και διεξάγει έρευνες για τις διακρίσεις και την ισότητα. Ο ομοσπονδιακός οργανισμός προσλήψεων Travaillerpour.be ([Homepage | Travaillerpour.be](#)) παρέχει καθοδήγηση ώστε τα κυβερνητικά τμήματα να προσαρμόζουν τις διαδικασίες και τις αγγελίες προσλήψεων. Οι προσαρμογές στις διαδικασίες προσλήψεων της ομοσπονδιακής κυβέρνησης περιλαμβάνουν τεστ σε υπολογιστές εξοπλισμένους με λογισμικό μεγέθυνσης ή σύνθεσης ομιλίας και με οθόνη Braille, ή την παροχή επιπλέον χρόνου στους υποψήφιους.

Οι εύλογες προσαρμογές έχουν κατοχυρωθεί στο Βελγικό Σύνταγμα από το 2021, και αξιολογούνται βάσει τεσσάρων κριτηρίων: αποτελεσματικότητα, ισότητα, αυτονομία και ασφάλεια. Η προσαρμογή πρέπει επίσης να εκτιμάται με βάση τον οικονομικό της αντίκτυπο, τον οργανωτικό αντίκτυπο, την αναμενόμενη συχνότητα και διάρκεια χρήσης από τα άτομα με αναπηρίες, τον αντίκτυπο στο περιβάλλον και στους άλλους χρήστες, και την ύπαρξη (ή μη) ισοδύναμων εναλλακτικών λύσεων. Για περισσότερες πληροφορίες δείτε εδώ: 🖱️ ([What is a reasonable accommodation? | Unia](#)).

Εγχειρίδιο Βέλτιστων Πρακτικών Δυσ-

Εάν ενδιαφέρεστε να μάθετε περισσότερα σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές ένταξης ατόμων με Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες (ΕΜΔ) και να κατανοήσετε ορισμένα από τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευόμενοι και οι εργαζόμενοι με ΕΜΔ, μπορείτε να δείτε το Εγχειρίδιο Βέλτιστων Πρακτικών Δυσ εδώ: [DYS-Booklet-Greece.pdf](#)

Τα βασικά θέματα που καλύπτονται περιλαμβάνουν:

- Επισκόπηση εθνικών εκθέσεων από Ιρλανδία, Εσθονία, Ελλάδα, Ιταλία, Βέλγιο
- Κοινές προκλήσεις
- Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: αποφοίτηση ανά ειδικότητα σε σχέση με την τοποθέτηση σε εργασία
- Επισκόπηση συνεντεύξεων με επιλεγμένα αποσπάσματα
- Επισκόπηση βέλτιστων πρακτικών
- Βέλτιστες πρακτικές για εργαζόμενους και εργοδότες
- Εργαλεία και κατευθυντήριες γραμμές για αναζήτηση εργασίας
- Εργαλεία και κατευθυντήριες γραμμές για τον χώρο εργασίας

Κυβερνητικές Υποστηρίξεις

Οι εργοδότες μπορούν να αξιοποιήσουν κρατικά προγράμματα και πρωτοβουλίες υποστήριξης που προάγουν την απασχόληση ατόμων με αναπηρίες, όπως υπηρεσίες τοποθέτησης σε εργασία, φορολογικά κίνητρα κι επιχορηγήσεις για προσαρμογές στον χώρο εργασίας. Η εθνική κρατική υποστήριξη μπορεί να σας βοηθήσει να καλύψετε τα κόστη πρόσληψης και διατήρησης εργαζομένων.

Παραδείγματα:

- Στην Ιρλανδία, το πρόγραμμα **'Work and Access'** παρέχει υποστηρίξεις για άτομα με αναπηρίες στο χώρο εργασίας και μπορεί να διευκολύνει την πρόσβαση σε Βοηθητικές Τεχνολογίες και αξιολογήσεις προσβασιμότητας εντός των εργασιακών χώρων ([Work and Access](#)).
- Στην Εσθονία, μπορείτε να επωφεληθείτε από το **'Work-Related Technical Aid'** εάν ένας εργαζόμενος με αναπηρία χρειάζεται νέα τεχνολογία για να υποστηριχθεί στον ρόλο του ([Recruitment of a person with reduced work ability | Töötukassa](#) Sec.2).
- Στην Ελλάδα, το **"πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων"** (δημόσιος φορέας χρηματοδότησης) προσφέρει: επιδότηση μισθού για προσλήψεις ατόμων με αναπηρία· έως και 90% κάλυψη του κόστους προσαρμογών στο χώρο εργασίας· υποστήριξη για αυτοαπασχόληση (www.OAED.gr).
- Στην Ιταλία, οι εργοδότες μπορούν να επωφεληθούν από επιδοτήσεις και πρωτοβουλίες όπως το **'DSA Progress for Work'** ([Aiditalia](#)) και το **'DSA Lavoro e Orientamento'**, που υποστηρίζουν πρακτικές ένταξης και παρέχουν πιστοποίηση «φιλική προς τη δυσλεξία».
- Στο Βέλγιο, περιφερειακοί οργανισμοί όπως η [Service bruxelloise Phare](#), διανέμουν μπόνους σε εργοδότες που προσλαμβάνουν εργαζόμενο με αναπηρία, καθώς και σε εκείνους που ορίζουν έναν εργαζόμενο ως μέντορα υποστήριξης.

Κατάλογος Υποστήριξης

Για περισσότερους χρήσιμους συνδέσμους για εργοδότες στις αναφερόμενες χώρες της Ε.Ε. επισκεφθείτε τον Κατάλογο Υποστήριξης Dysineduprowork: [WP4.5 Support Directory.xlsx](#)

Πίνακας Εργαλείων και πόρων Dysineduprowork:

Πόρος	Στόχος πόρων
Εγχειρίδιο βέλτιστων πρακτικών Δυσ	Σχεδιασμένο με χρήση FIGMA , το Εγχειρίδιο Βέλτιστων Πρακτικών Δυσ- είναι μια ψηφιακή έκδοση που συγκεντρώνει βέλτιστες πρακτικές από τις χώρες-εταίρους (Ιρλανδία, Ελλάδα, Εσθονία, Βέλγιο και Ιταλία), καθώς και ορισμένες προκλήσεις που σχετίζονται με την ένταξη στην εκπαίδευση και την απασχόληση. Σύνδεσμος: DYS-Booklet-Greece.pdf
Ολοκληρωμένος Οδηγός για Εργοδότες	Σχεδιασμένο με χρήση Genially , ο Ολοκληρωμένος Οδηγός για Εργοδότες εντοπίζει στρατηγικές για τη βελτίωση των αλληλεπιδράσεων μεταξύ συναδέλφων, την πρακτική εκπαίδευση και τα προγράμματα ευαισθητοποίησης, καθώς και τις προσαρμογές για εργαζόμενους με Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες (SLDs). Ο οδηγός αναδεικνύει τα οφέλη της πρόσληψης νευροδιαφορετικών εργαζομένων, προσφέρει συμβουλές επικοινωνίας για τη συζήτηση των προσαρμογών στον χώρο εργασίας και παραθέτει χρήσιμους πόρους. Σύνδεσμος: Εκτενής οδηγός με πόρους – DysInEduProWork
Δελτία για Μαθησιακές Δυσκολίες στον Χώρο Εργασίας	Σχεδιασμένο με χρήση Canva , ο στόχος των Δελτίων (Fiches) για Μαθησιακές Δυσκολίες στον Χώρο Εργασίας είναι να παρέχουν συνοπτικές πληροφορίες ώστε οι εργοδότες να αξιοποιούν καλύτερα τα ταλέντα των εργαζομένων τους. Τα δελτία αποτελούν πρόσθετο υλικό που συμπληρώνει τον Οδηγό Εργοδότη. Οι διαφάνειες περιλαμβάνουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά για κάθε Ειδική Μαθησιακή Δυσκολία. Εξετάζουν μία προς μία τις μαθησιακές δυσκολίες, αναδεικνύοντας τόσο τα χαρακτηριστικά όσο και τα πλεονεκτήματα και τις προκλήσεις που συνδέονται με καθεμία. Σας παρέχουν επίσης πρακτικές συμβουλές για το πώς να προσαρμόσετε τον χώρο εργασίας στις ανάγκες των νευροδιαφορετικών εργαζομένων. Σύνδεσμος: Κάρτες για τις μαθησιακές διαταραχές – DysInEduProWork
Σχέδια Εργασιών	Σχεδιασμένο με χρήση Canva , ο στόχος της Ενότητας Σχεδίων Εργασιών (Task Blueprint Module) , που περιλαμβάνει έτοιμα πρότυπα που μπορείτε να αποθηκεύσετε, είναι να ενημερώσει τους εργοδότες για τα οφέλη του σχεδιασμού εργασιών για διάφορες διαδικασίες σε μια επιχείρηση. Ένα σχέδιο μπορεί να δημιουργηθεί από έναν ειδικό για να παρέχει οδηγίες σε έναν λιγότερο έμπειρο εργαζόμενο. Ωστόσο, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι μπορούν να δημιουργήσουν σχέδια ως εργαλεία σημειώσεων, οργάνωσης γνώσεων και λιστών εργασιών. Για παράδειγμα, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη διαμόρφωση ενός ενταξιακού συμβολαίου ή για την καθοδήγηση του προσωπικού σχετικά με την αποτελεσματική χρήση ψηφιακών

	πόρων και την εκτέλεση διοικητικών καθηκόντων. Αυτό μπορεί να βοηθήσει το προσωπικό ώστε να αντιμετωπίζει τις καθημερινές εργασιακές προκλήσεις που προκαλούν άγχος, ιδιαίτερα στην ανάληψη μιας νέας θέσης. Σύνδεσμος: Ένα πρόγραμμα – DvsInEduProWork
Κατάλογος Υποστήριξης	Σχεδιασμένος σε μορφή PDF, ο Κατάλογος Υποστήριξης (Support Directory) παρέχει μια συλλογή χρήσιμων πόρων για εργοδότες σε ολόκληρη την Ευρώπη, συμπεριλαμβανομένων εθνικών πόρων στην Ιρλανδία, το Βέλγιο, την Ιταλία, την Ελλάδα και την Εσθονία. Σύνδεσμος: WP4.5 Support Directory.xlsx

Παραπομπές

Aiditalia.org (2025). *Δικαιώματα εργαζομένων με ΕΜΔ: Εγκρίθηκε ο Νόμος 25/2022 για την προστασία τους*. [online] Διαθέσιμο στο: [Diritti dei lavoratori con DSA: approvata la legge 25/2022 per la loro tutela](#) (Τελευταία πρόσβαση: 16 Σεπτεμβρίου 2025).

Austin, R.D. και Pisano, G.P. (2017). *Η Νευροδιαφορετικότητα ως Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα*. Harvard Business Review, Μάιος–Ιούνιος 2017. Διαθέσιμο στο: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> (Τελευταία πρόσβαση: 10 Σεπτεμβρίου 2025).

Autonomia (n.d.). *Το Selor προσαρμόζεται στα άτομα με αναπηρίες*. Διαθέσιμο στο: <https://www.autonomia.org/article/le-selor-s-adapte-aux-personnes-handicapees> (Τελευταία πρόσβαση: 15 Σεπτεμβρίου 2025).

Disabled.gr (2009). *Εθνική πολιτική αναπηρίας και νομικές προστασίες*. Διαθέσιμο στο: <https://www.disabled.gr/employment-laws-and-policies-in-greece/> (Τελευταία πρόσβαση: 15 Σεπτεμβρίου 2025).

DysinEduProWork Project (2024). *Δημιουργία Ενταξιακών και Νευροδιαφορετικών Εργασιακών Περιβαλλόντων*. Διαθέσιμο στο: <https://dysineduprowork.eu/building-inclusive-and-neurodiverse-working-environments/> (Τελευταία πρόσβαση: 15 Σεπτεμβρίου 2025).

Employers for Change (n.d.). *Οδηγός για Προσβάσιμη και Ενταξιακή Πρόσληψη*. Διαθέσιμο στο: https://www.employersforchange.ie/userfiles/files/EFC_GuideToAccessibleInclusiveRecruitment.pdf (Τελευταία πρόσβαση: 10 Σεπτεμβρίου 2025).

Employers for Change (n.d.). *Οι Νόμοι περί Ισότητας στην Απασχόληση 1998–2015*. Διαθέσιμο στο: <https://employersforchange.ie/The-Employment-Equality-Acts-1998-2015> (Τελευταία πρόσβαση: 15 Σεπτεμβρίου 2025).

European Blind Union (n.d.). *Βέλγιο, Άρθρο 27*. Διαθέσιμο στο: <https://www.euroblind.org/convention/article-27/belgium> (Τελευταία πρόσβαση: 15

Σεπτεμβρίου 2025).

European Blind Union (n.d.). *Ελλάδα, Άρθρο 27*. Διαθέσιμο στο:

<https://www.euroblind.org/convention/article-27/greece> (Τελευταία πρόσβαση: 15 Σεπτεμβρίου 2025).

European Commission (2022). *Επιδίωξη μιας ενταξιακής αγοράς εργασίας στο Βέλγιο*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26837&langId=en&> (Τελευταία πρόσβαση: 15 Σεπτεμβρίου 2025).

European Commission (n.d.). *Οδηγία για την Ισότητα στην Απασχόληση (2000/78/EK)*. Διαθέσιμο στο: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/tackling-discrimination-work/legislation-employment-equality-directive-200078ec_en (Τελευταία πρόσβαση: 10 Σεπτεμβρίου 2025).

Indeed (2024). *Οφέλη της Νευροδιαφορετικότητας στον Χώρο Εργασίας*. Διαθέσιμο στο: <https://www.indeed.com/hire/c/info/workplace-neurodiversity> (Τελευταία πρόσβαση: 10 Σεπτεμβρίου 2025).

Schartz, H.A., Hendricks, D.J. και Blanck, P. (2006). *Προσαρμογές στον χώρο εργασίας: Αποτελέσματα βασισμένα σε τεκμήρια*. *Work*, 27(4), σσ. 345–354. Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/6650249_Workplace_accommodations_Evidence_base_d_outcomes (Τελευταία πρόσβαση: 10 Σεπτεμβρίου 2025).

Tootukassa (n.d.). *Στήριξη της απασχόλησης ατόμου με μειωμένη ικανότητα εργασίας*. Töötukassa [Ταμείο Ασφάλισης Ανεργίας]. Διαθέσιμο στο: <https://www.tootukassa.ee/en/vahenenud-toovoimega-inimese-tootamise-toetamine>

UNIA (n.d.). *Τι είναι μια εύλογη προσαρμογή*; Διαθέσιμο στο: *C'est quoi un aménagement raisonnable ? | Unia* (Τελευταία πρόσβαση: 15 Σεπτεμβρίου 2025).



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντανακλά αποκλειστικά τις απόψεις των συγγραφέων. Η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.