

Εισαγωγή

«Η διαχείριση της διαφορετικότητας δεν αποτελεί επιλογή... Είναι μια επιχειρηματική επιταγή για κάθε οργανισμό που θέλει να διατηρήσει βιώσιμη ανάπτυξη στη νέα κοινωνικοοικονομική τάξη.»

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για τη Διαχείριση της Πολυμορφίας.

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη νοείται ως ο τρόπος διαχείρισης μιας εταιρείας με βάση τη διαχείριση των επιπτώσεων που παράγει στο περιβάλλον της, στις κοινωνίες όπου ασκεί τη δραστηριότητά της και στις σχέσεις εμπιστοσύνης με τους φορείς που σχετίζονται με αυτήν. Η διαχείριση αυτή πρέπει, τουλάχιστον, να συμμορφώνεται με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, να έχει παγκόσμιο και εγκάρσιο χαρακτήρα γύρω από τον οργανισμό και να συμμορφώνεται δεοντολογικά και συνεκτικά με τις προσδοκίες και τις ανάγκες για τις οποίες συστάθηκε.

Αυτή η ιδέα της ΕΚΕ βασίζεται σε τρεις τομείς ή πυλώνες, τους ίδιους που υποστηρίζουν τη γνωστή έννοια της βιωσιμότητας: τον κοινωνικό, οικονομικό και περιβαλλοντικό τομέα, οι οποίοι είναι αλληλεξαρτώμενοι και συνδεδεμένοι¹.

Με αυτόν τον τρόπο, και όπως θα δούμε παρακάτω, η συνεπής δράση σε οποιονδήποτε από τους διαφορετικούς τομείς έχει μια αλληλεξάρτηση που έχει θετικές επιπτώσεις σε άλλους, παρέχοντας ανατροφοδότηση στις βάσεις στις οποίες οι οργανισμοί αναπτύσσουν τη δραστηριότητά τους.

Με αυτή την έννοια, και παρόλο που επικεντρώνεται μόνο εν μέρει στην κοινωνική σφαίρα, η προώθηση δράσεων που συμβάλλουν στη βελτίωσή της δημιουργεί ένα αποτέλεσμα μόχλευσης στους υπόλοιπους τομείς του οργανισμού που πολλαπλασιάζει εκθετικά τη θετική απόδοση, δημιουργώντας κοινή αξία.

Η κοινωνική διάσταση της ΕΚΕ περιλαμβάνει το ανθρωπιστικό πλαίσιο των επιχειρήσεων, το οποίο σχετίζεται με θέματα που σχετίζονται με τις ίσες ευκαιρίες και τη διαχείριση των αρνητικών εξωτερικοτήτων που συνδέονται με την παγκοσμιοποίηση της οικονομικής ανάπτυξης, έτσι ώστε η ανάπτυξη σταθερών σχέσεων που είναι επωφελείς για την κοινωνία στο σύνολό της να είναι ζωτικής σημασίας για τη χρηστή διακυβέρνηση².

Σε αυτό το σημείο, και στο πλαίσιο της κοινωνικής σφαίρας της ΕΚΕ, η αξία της συμπερίληψης και η προώθηση της διαφορετικότητας γίνονται η ραχοκοκαλιά της εταιρείας.

Η προσοχή σε αυτές τις δύο στενά συνδεδεμένες έννοιες συνδέεται παραδοσιακά με τον δημόσιο τομέα. Ωστόσο, με την άφιξη της ΕΚΕ στον κόσμο των ιδιωτικών επιχειρήσεων, τέθηκαν τα θεμέλια για την αύξηση της ένταξης στις αγορές εργασίας και την προώθηση της κοινωνικής ένταξης των ευάλωτων ομάδων

¹ Παρατηρητήριο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (2016). *Τι είναι η ΕΚΕ*.

<https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>

² E. Suarez et al. (2015) *Προωθεί η ΕΚΕ την ένταξη και τη διαφορετικότητα; Μια διερευνητική μελέτη του Ιβηροαμερικανικής χώρες*. IESE Business School, Πανεπιστήμιο της Ναβάρρα. DOI: 10.2139/ssrn.2598466.

³ Dreher, M.T., κ.ά., (2013). *Εργασία στον τομέα του τουρισμού: Κοινωνική ένταξη και προκατάληψη*. Τετράδια Τουρισμού 32, σελ.281-294.

Η ποικιλομορφία μπορεί να γίνει κατανοητή ως η συλλογή εγγενών χαρακτηριστικών διαφορετικών ατόμων, που κυμαίνονται από το φύλο, την εθνικότητα ή την παρουσία συνθηκών αναπηρίας, έως την ηλικία, τον πολιτισμό ή την κοινωνική τάξη. Κατά συνέπεια, και με βάση τη σημασία του ρόλου του ανθρώπου παράγοντα εντός της τουριστικής βιομηχανίας, η ποικιλομορφία διαμορφώνεται ως ουσιώδες χαρακτηριστικό της βιωσιμότητας του τομέα⁴.

Από την πλευρά της, η **κοινωνική ένταξη** ορίζεται από την Παγκόσμια Τράπεζα το 2013 ως «η διαδικασία βελτίωσης της ικανότητας, των ευκαιριών και της αξιοπρέπειας των ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση για λόγους ταυτότητας για τη συμμετοχή τους στην κοινωνία»⁵.

Έτσι, η αποτελεσματική εφαρμογή αυτών των εννοιών κάτω από την ομπρέλα της ΕΚΕ στους οργανισμούς, βοηθά στην προώθηση της κοινωνικής αλλαγής, ιδιαίτερα καθοριστικής σημασίας για την ομάδα που αποτελεί αντικείμενο της μελέτης μας, τα άτομα με αναπηρία⁶.

Η έννοια αυτή είναι ζωτικής σημασίας, ιδίως στο πλαίσιο της αντιστροφής της παγκόσμιας πληθυσμιακής πυραμίδας, της αύξησης των ποσοστών εξάρτησης και αναπηρίας που συνδέονται με τον τρόπο ζωής και της προοδευτικής τάσης προς την κοινωνική ετερογένεια⁷.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) κήρυξε το 2011 την αναπηρία ως μέρος της ανθρώπινης κατάστασης, δεδομένου ότι οι περισσότεροι από εμάς θα υποφέρουμε από κάποιο είδος αναπηρίας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής μας, είτε μόνιμα είτε παροδικά⁸.

Ο ορισμός της αναπηρίας που παρέχεται από τον ΠΟΥ περιλαμβάνει την παρουσία δομικών ή προσωρινών βλαβών της σωματικής λειτουργίας, περιορισμούς στην ελεύθερη δραστηριότητα ενεργειών ή καθηκόντων και περιορισμούς στη συμμετοχή σε ζωτικές δραστηριότητες, αποσαφηνίζοντας την πολυπλοκότητα, τις αναντιστοιχίες και τα εμπόδια μεταξύ της αλληλεπίδρασης των ανθρώπινων οργανικών λειτουργικών χαρακτηριστικών και των χαρακτηριστικών και των επιβολών της κοινωνίας και του περιβάλλοντος όπου ζουν⁹.

Η Παγκόσμια Τράπεζα υπολογίζει τον αριθμό των ατόμων με αναπηρία στο 15% του παγκόσμιου πληθυσμού, που αντιπροσωπεύει τον απόλυτο αριθμό του περίπου ενός δισεκατομμυρίου πολιτών¹⁰, επομένως είναι αναμφίβολα μια ομάδα που πρέπει απαραίτητα να χαιρετίζεται από οργανωτικές πρακτικές και δράσεις, χάριν μιας παγκόσμιας βιομηχανίας χωρίς αποκλεισμούς και ποιότητας.

Για όλους αυτούς τους λόγους, και με στόχο τη συμβολή στην επίτευξη αποτελεσματικής επιχειρηματικής κατάρτισης και ευαισθητοποίησης σε αυτόν τον τομέα, οι αρχές και οι θεμελιώδεις βάσεις πάνω στις οποίες θα οικοδομηθεί μια δίκαιη, συνεκτική και συμμετοχική ΕΚΕ για τα άτομα με αναπηρία παρατίθενται παρακάτω.

⁴ E. Suarez et al, (2015) *Πρωτεύει η ΕΚΕ την ένταξη και τη διαφορετικότητα; Μια διερευνητική μελέτη του Ιβηροαμερικανικής χώρες*. IESE Business School, Πανεπιστήμιο της Ναβάρρα. DOI: 10.2139/ssn.2598466.

⁵ Κόσμος Banck (2013). *Η ένταξη έχει σημασία: το θεμέλιο για κοινή ευημερία - επισκόπηση*.

https://documents1.worldbank.org/curated/en/175121468151499527/pdf/817480WP0Spani0IC00Inclu_sionMatters.pdf

⁶ WBCSD, (2016). *Συμβολή στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης: Η προσέγγιση των Επιχειρήσεων χωρίς αποκλεισμούς*. ISBN: 978-2-940521-63-0.

⁷ Cruz Ortiz, M., κ.ά., (2017). *Αναπηρία, χρονιότητα και γήρανση: η εμφάνιση φροντίδας ενόψει της εξάρτησης*. 26 (1-2), σ.53-57. ISSN 1699-5988.

⁸ Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, (2011). *Παγκόσμια έκθεση για την αναπηρία*. Μάλτα.

https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1.

⁹ Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, (2023). *Αναπηρία*. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/disability-and-health>

¹⁰ Παγκόσμια Τράπεζα (2022). *Αναπηρία*.

<https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#:~:text=EI%2015%20%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n,que%20las%20personas%20sin%20discapacidad>

2. Αρχές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης:

Από μια διευρυμένη προοπτική χωρίς αποκλεισμούς, είναι δυνατόν να καθοριστούν οι διαφορετικές αρχές στις οποίες βασίζεται η ΕΚΕ στο πλαίσιο της προσέγγισης των ατόμων με αναπηρία.

Ειδικότερα, οι βασικές αρχές της ΕΚΕ στον κοινωνικό τομέα περιστρέφονται γύρω από την εταιρική κοινωνική δέσμευση, τα εργασιακά δικαιώματα και τις συνθήκες εργασίας για τα άτομα με αναπηρία, την περιβαλλοντική και συναφή πολιτική ευθύνη, καθώς και τη διατήρηση και προώθηση της τοπικής οικονομικής ανάπτυξης.

a. Κοινωνική δέσμευση

Η προοπτική της ΕΚΕ που συνδέεται με τη διαχείριση της διαφορετικότητας και της ένταξης πρέπει να βασίζεται στην αντίληψη της εταιρείας ως ομάδας ανθρώπων που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και με το περιβάλλον, δηλαδή με την κοινωνία στην οποία ασκούν τη δραστηριότητά τους.

Υπό την έννοια αυτή, **προβλέπεται μια διπλή κοινωνική δέσμευση**: η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, από μια εσωτερική προοπτική εντός του οργανισμού· και η διαχείριση των σχέσεων με την κοινωνία στην οποία βρίσκεται, από μια εξωτερική προοπτική, οι οποίες αμφότερες αποκτούν ιδιαίτερη σημασία ενόψει των σημερινών και μελλοντικών κοινωνικών προκλήσεων¹¹.

Η εξωτερική κοινωνική δέσμευση, που συνδέεται με τις σχέσεις με την κοινωνία, είναι εγγενής στη δημιουργία υπεύθυνων σχέσεων με τους διάφορους παράγοντες ή μέλη της. Σύμφωνα με την εταιρεία συμβούλων Gartner, η εφαρμογή πρωτοβουλιών διαφορετικότητας και ένταξης εντός των οργανισμών προσφέρει μεγάλη αξία. Συγκεκριμένα, συμβάλλει στην αύξηση έως και 6,2% της συλλογικής προσπάθειας στην εργασία, 5% στη διατήρηση ταλέντων και περίπου 3% στην ατομική απόδοση εργασίας. Αυτό δείχνει ότι όσο πιο ποικιλόμορφος, δίκαιος και χωρίς αποκλεισμούς είναι ένας χώρος εργασίας, τόσο περισσότερο οι εργαζόμενοι αισθάνονται σημαντικό μέρος του, γεγονός που αποφέρει ακόμη μεγαλύτερα οφέλη¹²:

- Οι χωρίς αποκλεισμούς και ποικιλόμορφοι οργανισμοί έχουν 120% περισσότερες πιθανότητες να επιτύχουν τους οικονομικούς τους στόχους.
- Όσον αφορά την καινοτομία, η εφαρμογή της πολυμορφίας είναι ευθέως ανάλογη με την ταχύτητα και την αποτελεσματικότητα της καινοτομίας.

Από την άλλη, η εσωτερική κοινωνική δέσμευση ή μέσα από την εταιρική δραστηριότητα σε σχέση με τα άτομα με αναπηρίες, περιλαμβάνει το έργο της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων που προάγει την ευαισθητοποίηση, την παρόρμηση, την εκπαίδευση σε αξίες και την έκφραση νέων μορφών εργασίας και, ως εκ τούτου, την κοινωνική αλληλεπίδραση.

ΕΚΕ σε σχέση με την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας.

Αν και είναι αλήθεια ότι τις τελευταίες δεκαετίες έχει σημειωθεί σταδιακή αύξηση του αριθμού των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων των οποίων στόχος είναι η ένταξη των ατόμων με

¹¹ GEOE & CEPYME Cantabria (2011). *Εταιρική κοινωνική ευθύνη και ένταξη των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό και εργασιακό αποκλεισμό.*

¹² WellRight, (2022). *CSR, ESG και DEI: Το κλειδί σας για την κουλτούρα στο χώρο εργασίας που θέλουν οι εργαζόμενοι.*
<https://www.wellright.com/blog/csr-esg-dei-key-workplace-culture-employees>

αναπηρίες στην αγορά εργασίας, και δεδομένου ότι υπάρχουν πολυάριθμες πολιτικές και πρωτοβουλίες για την προώθησή τους σε διάφορα επίπεδα αρμοδιοτήτων, έχουμε ακόμη πολύ δρόμο να διανύσουμε.

Στην Ισπανία, εκτιμάται ότι υπάρχουν περισσότερα από 4,12 εκατομμύρια άτομα με κάποιο είδος αναγνωρισμένης αναπηρίας, δηλαδή με ποσοστό αναπηρίας ίσο ή μεγαλύτερο από 33%, δηλαδή περίπου 9% του εθνικού πληθυσμού¹³, αριθμός που αυξάνεται σε 87 εκατομμύρια άτομα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αντιπροσωπεύοντας περίπου το 20% του πληθυσμού της Ένωσης¹⁴.

Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ισπανία το 2020 ήταν μόνο 26,7%. Αυτή η πληθυσμιακή ομάδα επηρεάζεται επίσης από άλλους επιβαρυντικούς παράγοντες, όπως οι διαφορές μεταξύ των φύλων, όπου το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών είναι κατά περισσότερο από 10 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από εκείνο των ανδρών, το επίπεδο εκπαίδευσης που έχει επιτευχθεί, το μεγαλύτερο μέρος του οποίου περιλαμβάνει δράσεις κατάρτισης για την ένταξη στην εργασία ή την τριτοβάθμια εκπαίδευση, ή η ηλικία, με το πιο ευάλωτο ηλικιακό εύρος να είναι αυτό των νέων ηλικίας μεταξύ 16 και 24¹⁵ ετών.

Από την άλλη, τα δεδομένα σε ευρωπαϊκό επίπεδο δεν παρουσιάζουν μεγάλη βελτίωση. Το 2020, μόνο το 50,6 % των ατόμων με αναπηρία στην ΕΕ απασχολούνταν, σε σύγκριση με το 74,8 % των ατόμων χωρίς αναπηρία. Το ποσοστό αυτό, αν και πιο αισιόδοξο από το εθνικό ποσοστό, εξαρτάται από άλλους παράγοντες όπως ο κίνδυνος φτώχειας, ο οποίος φτάνει το 28,4% της ομάδας (σε σύγκριση με το 17,8% των ατόμων χωρίς αναπηρία), καθιερώνοντας ένα ποσοστό 52% όσον αφορά το αίσθημα διακρίσεων σε αυτόν τον τομέα, ιδίως μεταξύ των γυναικών, των νέων και των ατόμων με μεγάλες ανάγκες υποστήριξης, που αποτελούν μία από τις πλέον μειονεκτούσες ομάδες όσον αφορά την απασχόληση¹⁶.

Η ικανότητα αυτής της ομάδας να δημιουργεί ευκαιρίες για την αγορά εργασίας και την κοινωνία είναι εκτεταμένη. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας εκτιμά ότι υπάρχουν περίπου 386 εκατομμύρια άτομα με αναπηρία σε ηλικία εργασίας στον κόσμο, άτομα με τη δυνατότητα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και τη βούληση να συμβάλουν στην ανάπτυξη των χωρών τους¹⁷. Ωστόσο, σε ορισμένες χώρες το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με αναπηρία ανέρχεται στο 80% του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας¹⁸.

Από την άποψη αυτή, αξίζει να επισημανθεί το ποσοτικό και ποιοτικό μέγεθος αυτής της πληθυσμιακής ομάδας, καθώς και οι διαφορετικές προδιαγραφές και ανάγκες όσον αφορά την απασχόληση.

¹³ Εκθεση Olivenza (2019). *Σχετικά με τη γενική κατάσταση της αναπηρίας στην Ισπανία*
<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-2019-sobre-lasituacion-general-de-la-discapacidad-en-espana/>.

¹⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (n.d.). *Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη*.
<https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>

¹⁵ Εθνική Στατιστική Υπηρεσία (2021). *Απασχόληση ατόμων με αναπηρίες*.
https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf

¹⁶ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020). *Απασχόληση και αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση*.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI\(2020\)651932_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf) ¹⁷ De Lorenzo, R., (2004). *Το μέλλον των ατόμων με αναπηρία στον κόσμο: η απασχόληση ως καθοριστικός παράγοντας για την ένταξη*. Εφημερίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.
https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART11351/futuro_discapacitados_mundo.pdf

¹⁸ CEOE & CEPYME Cantabria (2011). *Εταιρική κοινωνική ευθύνη και ένταξη των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό και εργασιακό αποκλεισμό*.

b. Εργασιακά δικαιώματα και συνθήκες εργασίας

«Χωρίς αξιοπρεπή απασχόληση, η πλήρης ένταξη και συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία δεν είναι εφικτή». De Lorenzo, R., (2016), σ.1.

Όσον αφορά τη διευκόλυνση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας, μια εταιρεία έχει τη δυνατότητα να προσεγγίσει αυτό το καθήκον μέσω διαφορετικών τρόπων δράσης. Έτσι, μπορεί να προσλάβει προσωπικό με αναπηρία, να ανοίξει μια γραμμή δράσης ή μια επιχείρηση αφιερωμένη στην εργασιακή ένταξη αυτής της ομάδας, να συνεργαστεί με εξειδικευμένους φορείς, να πραγματοποιήσει δράσεις κοινωνικής δράσης ή να αναπτύξει προϊόντα, έπιπλα ή τεχνολογίες σύμφωνα με τις ανάγκες τους που συμβάλλουν στη βελτίωση της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας.

Υπό αυτή την έννοια, προχωρούμε στην περιγραφή των κύριων ιδανικών σε διεθνές και εθνικό επίπεδο πάνω στα οποία θα θεθούν τα θεμέλια για την επίτευξη αυτού του στόχου.

- Βασικές αρχές της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία

Το δικαίωμα σε αξιοπρεπή εργασία και απασχόληση αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο άρθρο 27 της σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών του 2006 για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Αν και πολλές πολιτικές και δράσεις προέρχονται από αυτή την πρώτη Σύμβαση και θα αναπτυχθούν περαιτέρω αργότερα (βλ. ενότητα «ε. Πολιτική λογοδοσία»), αυτή η πρώτη συνθήκη ήταν η πρώτη ολοκληρωμένη διακήρυξη ανθρωπίνων δικαιωμάτων του 21ου αιώνα. Περιέχει οκτώ κατευθυντήριες αρχές στις οποίες βασίζεται καθένα από τα άρθρα της¹⁹, συμπεριλαμβανομένου του σεβασμού της εγγενούς αξιοπρέπειας, της ατομικής αυτονομίας και ανεξαρτησίας, συμπεριλαμβανομένης της ελευθερίας λήψης αποφάσεων· το δικαίωμα στη μη διακριτική μεταχείριση· πλήρης και αποτελεσματική συμμετοχή και ένταξη στην κοινωνία, με τον χώρο εργασίας να αποτελεί βασικό τομέα για αυτό· και σεβασμός της διαφορετικότητας και αποδοχή των ατόμων με αναπηρία ως μέρος της ανθρώπινης ποικιλομορφίας, μεταξύ άλλων.

Από την πλευρά του, το προαναφερθέν άρθρο 27 περιλαμβάνει το δικαίωμα στην ευκαιρία να κερδίζει κανείς τα προς το ζην από την εργασία της επιλογής του σε μια χωρίς αποκλεισμούς και προσβάσιμη αγορά εργασίας και εργασιακό περιβάλλον. Για το σκοπό αυτό, τα Συμβαλλόμενα Κράτη πρέπει να διαφυλάσσουν και να προάγουν το δικαίωμα στην εργασία λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, ώστε²⁰:

- 1) Απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω αναπηρίας σε όλα τα θέματα που αφορούν όλες τις μορφές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των όρων πρόσληψης, συνέχισης της απασχόλησης, επαγγελματικής εξέλιξης και ασφάλειας της εργασίας.
- 2) Προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία, σε ισότιμη βάση, με δίκαιες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων ίσων ευκαιριών και ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας και αποκατάσταση παραπόνων.
- 3) Να διασφαλίζουν ότι τα άτομα με αναπηρίες είναι σε θέση να ασκούν τα εργασιακά και συνδικαλιστικά τους δικαιώματα σε ισότιμη βάση.
- 4) Επιτρέπουν στα άτομα με αναπηρίες να έχουν πρόσβαση σε προγράμματα τεχνικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, υπηρεσίες τοποθέτησης και συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.

¹⁹ Ηνωμένα Έθνη, (2006). Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/> [Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία-2.html](#)

²⁰ Ηνωμένα Έθνη (2006). Άρθρο 27, εργασία και απασχόληση.

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/> [Άρθρο 27-Εργασία και απασχόληση.html](#)

- 5) Προώθηση ευκαιριών απασχόλησης και επαγγελματικής εξέλιξης για τα άτομα με αναπηρία στην αγορά εργασίας, καθώς και βοήθεια για την εύρεση, απόκτηση, διατήρηση και επιστροφή στην απασχόληση.
- 6) Προώθηση ευκαιριών για αυτοαπασχόληση και επιχειρηματικότητα.
- 7) Απασχολούν άτομα με αναπηρία στο δημόσιο τομέα.
- 8) Προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες στον ιδιωτικό τομέα μέσω κατάλληλων πολιτικών και μέτρων (προγράμματα δράσης, κίνητρα ή άλλα μέτρα).
- 9) Διασφάλιση της παροχής εύλογων προσαρμογών στον χώρο εργασίας.
- 10) Προώθηση της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στην ανοικτή αγορά εργασίας.

- Πρωτοβουλίες της ΕΕ για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας

Εκτός από τα νομοθετικά ζητήματα που προέρχονται από την ΕΕ, υπάρχουν ορισμένες πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και απαιτούν τη στήριξη των κρατών μελών. Αυτά περιλαμβάνουν²¹:

- a. Προσαρμογές στο χώρο εργασίας. Η ευρωπαϊκή οδηγία για την ίση απασχόληση και η οδηγία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία απαιτούν εύλογες προσαρμογές των αναγκών των εργαζομένων με αναπηρία προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματική ένταξή τους.
- b. Προσβασιμότητα. Με βάση την οδηγία για την προσβασιμότητα αγαθών και υπηρεσιών, η προώθηση της καθολικής προσβασιμότητας σε όλες τις υλικές εσωτερικές αγορές και αγορές εργασίας της Ένωσης είναι ουσιαστικής σημασίας.
- c. Απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση. Βάσει της οδηγίας για την ισότητα και την απασχόληση, οι διακρίσεις λόγω αναπηρίας απαγορεύονται, ενώ η μη υιοθέτηση εύλογων προσαρμογών θεωρείται ότι συνιστά διάκριση.
- d. Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης. Από μη δεσμευτική θέση, δημιουργείται το δίκτυο δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης της ΕΕ για τη συνεργασία και την ανταλλαγή ορθών πρακτικών στον τομέα της αναπηρίας.
- e. Οικονομικά κίνητρα. Απορρέει από τον κανονισμό της Επιτροπής σχετικά με τις κατηγορίες χρηματοδοτικής στήριξης που είναι συμβατές με την εσωτερική αγορά για οργανισμούς, τις οποίες διαχειρίζονται σε κρατικό επίπεδο τα κράτη μέλη.
- f. Χρηματοδότηση από την ΕΕ. Στο πλαίσιο των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων, διατίθενται διάφοροι χρηματοδοτικοί πόροι για τη στήριξη της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας μέσω της θέσπισης πολιτικών για την αγορά εργασίας και επενδύσεων σε υποδομές.

- Πρωτοβουλίες για την ένταξη στην αγορά εργασίας σε εθνικό επίπεδο: η περίπτωση της Ισπανίας

Χωρίς να θέλουμε να είμαστε εξαντλητικοί, παρουσιάζουμε τις κύριες πρωτοβουλίες και δράσεις στον τομέα της ένταξης στην αγορά εργασίας στην Ισπανία, προκειμένου να δώσουμε στον αναγνώστη μια γενική ιδέα για την ανάγκη και τα οφέλη αυτής της προώθησης της αγοράς εργασίας²².

²¹ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020). *Απασχόληση και αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση*.

²² Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Οικονομίας (2022). *Οδηγός εργασιακής ένταξης ατόμων με αναπηρία*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html>

- a. Σύστημα ποσοτώσεων. Σύμφωνα με το άρθρο 42 του βασιλικού νομοθετικού διατάγματος 1/2013, το οποίο εγκρίνει το αναθεωρημένο κείμενο του γενικού νόμου για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία και την κοινωνική τους ένταξη, είναι υποχρεωτικό για τις δημόσιες ή ιδιωτικές εταιρείες με 50 ή περισσότερους εργαζομένους να διατηρούν τουλάχιστον το 2% για τους εργαζομένους με αναπηρία, εκτός εάν υπάρχει συλλογική σύμβαση ή ο εργοδότης επιθυμεί να εφαρμόσει εναλλακτικά μέτρα, καθορισμός κράτησης του 7% των κενών θέσεων εργασίας του κοινού για άτομα με αναπηρία.
- b. Πρόσληψη εργαζομένων. Θεσπίζεται πλαίσιο επιδοτήσεων και πριμ κοινωνικής ασφάλισης. Συγκεκριμένα, και όσον αφορά τις επιδοτήσεις που διαχειρίζονται οι αυτόνομες κοινότητες, για κάθε σύμβαση μόνιμης πλήρους απασχόλησης ενός ατόμου με αναπηρία, ο εργοδότης θα λάβει 3.907 ευρώ. Εάν η σύμβαση αορίστου χρόνου είναι μερικής απασχόλησης, το ποσό θα μειωθεί αναλογικά. Επιπλέον, προσφέρεται στον εργοδότη επίδομα έως 902 ευρώ για την προσαρμογή του χώρου εργασίας. Το σύστημα των εκπτώσεων επί των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης κατά τη διάρκεια της σύμβασης ποικίλλει ανάλογα με τον βαθμό αναπηρίας, το ηλικιακό εύρος των εργαζομένων που προσλαμβάνονται και το αν είναι άνδρες ή γυναίκες. Το εύρος κυμαίνεται μεταξύ 4.500 και 6.300 ευρώ ετησίως. Ομοίως, εκπτώσεις ύψους 9.000 ευρώ ανά άτομο ετησίως από το συνολικό ποσό του εταιρικού φόρου καθορίζονται όταν έχει αυξηθεί ο μέσος αριθμός εργαζομένων με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 33% ή 12.000 ευρώ εάν έχουν ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 65%.

Προβλέπονται επίσης παροχές και επιδοτήσεις που συνδέονται με την υπογραφή συμβάσεων ορισμένου χρόνου, εναλλασσόμενων συμβάσεων κατάρτισης, συμβάσεων επαγγελματικής πρακτικής άσκησης ή συμβάσεων αντικατάστασης, καθώς και κινήτρων για την προσαρμογή των θέσεων εργασίας, αν και είναι λιγότερο χρήσιμες.

c. Περιβαλλοντική ευθύνη

Η πρόθεση αυτής της ενότητας είναι να αντιμετωπίσει το ερώτημα: έχει η ένταξη των ατόμων με αναπηρία όφελος από την περιβαλλοντική πτυχή της ΕΚΕ και υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών;

Η απάντηση φαίνεται σαφής αλλά όχι ξεκάθαρη. Η διαχείριση της ΕΚΕ από μια βιώσιμη προοπτική δεν είναι μόνο μια τάση, αλλά και μια επείγουσα ανάγκη. Η υποβάθμιση του περιβάλλοντος, η κλιματική κρίση και οι κοινωνικές ανισότητες καθίστανται όλο και πιο δύσκολα καθήκοντα, στα οποία οι εταιρείες διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο. Επιπλέον, και πέρα από το κοινωνικό όφελος της ανάληψης δράσεων με υπεύθυνο και ηθικό τρόπο, η διοίκηση αυτή δημιουργεί άμεσο αντίκτυπο στην εταιρική οικονομική επιτυχία, καθώς καλλιεργεί μια θετική αντίληψη για τα ενδιαφερόμενα μέρη και το περιβάλλον της εταιρείας, βελτιώνοντας την εικόνα της και την εκτίμηση της αξίας της στην κοινωνία. Ομοίως, και σε σχέση με την προστασία του περιβάλλοντος, συμβάλλει στη μείωση του λειτουργικού κόστους, στη βελτίωση της μακροπρόθεσμης αποδοτικότητας και, συνεπώς, στην κατανομή και κατανάλωση πόρων.

Υπό αυτή την έννοια, η εφαρμογή ενός ποικιλόμορφου και χωρίς αποκλεισμούς εργατικού δυναμικού σε όλη την αλυσίδα εφοδιασμού οποιουδήποτε οργανισμού έχει μια βιώσιμη συνιστώσα. Η εφαρμογή πρακτικών δίκαιου εμπορίου και εγγύτητας προμηθευτών, καθώς και η συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία βιωσιμότητας με τη μορφή προγραμμάτων κατάρτισης και περιβαλλοντικής εκπαίδευσης, προωθούν θετικές δράσεις για την υγεία του πλανήτη μας.

Επιπλέον, η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας αποτελεί ευκαιρία κατάρτισης και εκπαίδευσης των κατοίκων της περιοχής, η οποία συχνά συνοδεύεται από την εφαρμογή δημόσιων πολιτικών που ευνοούν ή έχουν θετικό αντίκτυπο στους οργανισμούς που παρέχουν αγαθά και υπηρεσίες.

Όλα αυτά φαίνεται να δείχνουν ότι υπάρχει σχέση μεταξύ της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας και της ΕΚΕ στον τομέα του περιβάλλοντος.

δ. Τοπική οικονομία - διατήρηση των τοπικών επιχειρήσεων

Στο σημείο αυτό, κρίνεται σκόπιμο να προβληματιστούμε σχετικά με τα οφέλη και τις συνεισφορές της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της διαχείρισης της ΕΚΕ. Από τη μία πλευρά, αυτή η διαχείριση καθιστά δυνατή την αξιοποίηση του ταλέντου και της ανθρωπίνης και επαγγελματικής δέσμευσης αυτών των ανθρώπων, συμβάλλοντας παράλληλα στην οργανωτική ποικιλομορφία. Από την άλλη, ανοίγει την πόρτα σε μια νέα αγορά που περιλαμβάνει τη μεγαλύτερη μειονότητα στον κόσμο: αυτή των ατόμων με αναπηρία.

Με αυτόν τον τρόπο, δημιουργεί μια αγορά προσφοράς (αλλά και μια αγορά ζήτησης) για προσβάσιμα προϊόντα και υπηρεσίες που είναι επωφελείς, όπως η συντριπτική πλειοψηφία των δράσεων σε αυτόν τον τομέα, για ολόκληρο τον πληθυσμό. Επιπλέον, αξίζει να υπογραμμιστεί η προοδευτική γήρανση του πληθυσμού, οι προβλέψεις της οποίας δείχνουν ότι τα περισσότερα από τα παιδιά που γεννήθηκαν το έτος 2000 αναμένεται να ζήσουν άνω των 100 ετών²³, τόσο από την άποψη του αυξανόμενου πληθυσμού με αναπηρία όσο και από την άποψη της ζήτησης και της αποτίμησης καθολικών προϊόντων και υπηρεσιών²⁴.

Από εσωτερική οργανωτική άποψη, η διαχείριση της διαφορετικότητας και της ένταξης στις εταιρείες αποτελεί βασικό στοιχείο για τη δημιουργία αξίας. Η δημιουργία θέσεων εργασίας χωρίς αποκλεισμούς όχι μόνο προωθεί την καταπολέμηση των διακρίσεων σε όλες τις μορφές τους, με τον επακόλουθο θετικό κοινωνικό αντίκτυπό τους, και ως εκ τούτου, για την ΕΚΕ των εταιρειών, αλλά παρουσιάζει επίσης ευκαιρίες και ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα με άμεσες επιπτώσεις στους διάφορους οργανισμούς που τις ασκούν. Ορισμένα από τα οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή αυτών των ποικίλων και χωρίς αποκλεισμούς πρακτικών περιλαμβάνουν την αύξηση της καινοτομίας, της δημιουργικότητας και της συνεργασίας εντός των οργανισμών, την προσέλκυση και πρόσληψη ταλέντων, την αύξηση της ανταγωνιστικότητας με τη συμπερίληψη ετερογενών προφίλ στις οργανωτικές δομές τους που ενθαρρύνουν το άνοιγμα νέων αγορών και την προσαρμογή στις νέες παγκόσμιες ανάγκες²⁵.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι προώθησης της ένταξης στον χώρο εργασίας. Ορισμένες εταιρείες, διαχειρίζονται με έξυπνο τρόπο, η νοημοσύνη νοείται ως *"η ικανότητα μάθησης, προσαρμογής και ανάπτυξης κοινής λογικής. να κατανοήσουν την εποχή και την κοινωνία στην οποία ζούμε και αλληλεπιδρούμε με το περιβάλλον τους, συνδυάζοντας τη γνώση για την επίτευξη στόχων"* (Blanco, 2015, p.21)²⁶ έχουν ήδη προσαρμόσει τις δράσεις τους προς την ένταξη, διαμορφώνοντας πιο παραγωγικές, βιώσιμες και ισότιμες επιχειρηματικές μονάδες.

²³ Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ. *Πώς να αντιμετωπίσετε τις προκλήσεις μιας ζωής 100 ετών; Ένας ειδικός εξηγεί.* (2022). <https://www.weforum.org/agenda/2022/01/the-100-year-life-is-here-how-can-we-meet-the-challenges-of-macro-aging-one-specialist-explains/>

²⁴ Loste, Γ. (2016). *Τι είναι η ΕΚΕ στην Αναπηρία ή CSR-D; Γιατί είναι σημαντικό; Πώς μπορεί να βοηθήσει την εταιρεία μου να εστιάσει την ΕΚΕ στην αναπηρία;* <https://www.linkedin.com/pulse/au%C3%A9-es-la-rse-en-discapacidad-o-rse-d-por-importante-puede-l-oste-/?originalSubdomain=es>

²⁵ Seres, (2019). *Η ποικιλομορφία στην εταιρεία ως μοχλός δημιουργίας αξίας - Blog.* <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/la-diversidad-en-la-empresa-como-palanca-de-c-reacion-de-valor/>

²⁶ Blanco Herranz, F. J., (2015). *Λευκή Βίβλος για τους έξυπνους προορισμούς.* Στρατηγικές και λύσεις για την προώθηση της καινοτομίας στον ψηφιακό τουρισμό. LID Editorial.

Πολλοί από αυτούς, μάλιστα, μοιράζονται τις εμπειρίες τους, τις συνταγές τους με άλλους οργανισμούς, έτσι ώστε, μέσω της αναπαραγωγής των ορθών πρακτικών τους, αυτές να μπορούν να γίνουν πιο ποικιλόμορφες και χωρίς αποκλεισμούς²⁷.

Από αυτή την άποψη, ξεχωρίζει η έκθεση του Παρατηρητηρίου FiturNext 2022 «Προς μια πιο προσβάσιμη κοινωνία». Συγκεκριμένα, το Παρατηρητήριο δημιουργήθηκε κάτω από δύο βασικές προϋποθέσεις: τη διάδοση καλών βιώσιμων πρακτικών στον τουρισμό που έχουν θετικό αντίκτυπο και ότι μπορούν να αναπαραχθούν, δηλαδή ότι παρέχουν στους υπόλοιπους φορείς της κοινωνίας τη δυνατότητα εφαρμογής αυτών των δράσεων σε άλλα πλαίσια και σε άλλα περιβάλλοντα, προκειμένου να επιτευχθεί εκθετική θετική ανάπτυξη.

Έτσι, η προαναφερθείσα έκθεση επισημαίνει ορισμένους οργανισμούς που περιλαμβάνουν στις στρατηγικές τους για την ΕΚΕ, δράσεις για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας²⁸.

- Sentir el Alto Tajo. Μια τουριστική ΜΜΕ που προσφέρει ερμηνευτικές διαδρομές και εμπειρίες χωρίς αποκλεισμούς σε αγροτικό περιβάλλον, δηλαδή χωρίς να διαφοροποιείται εάν οι χρήστες έχουν ή όχι οποιοδήποτε είδος αναπηρίας. Συγκεκριμένα, φέρνουν την αξία του φυσικού περιβάλλοντος, της χλωρίδας και της πανίδας πιο κοντά σε κάθε άνθρωπο ανεξάρτητα από την κατάσταση των ικανοτήτων του μέσω προσαρμοσμένων εργαλείων και υλικών. Ομοίως, οργανώνουν το ταξίδι από άκρο σε άκρο, δηλαδή διασφαλίζουν την προσβασιμότητα σε ολόκληρη την αλυσίδα αξίας του τουρισμού. Εκτός από τις εμπειρίες χωρίς αποκλεισμούς, εκτελούν εκπαιδευτικά καθήκοντα και καθήκοντα ευαισθητοποίησης σε σχολεία, ινστιτούτα και άλλα δημόσια ιδρύματα, έτσι ώστε να φέρουν την αξία της αναπηρίας πιο κοντά στην κοινωνία και να διαδώσουν τη γνώση σχετικά με αυτήν.
- Equalitas Βιογραφικό. Συμβουλευτική με εξειδίκευση στη δημιουργία προσβάσιμων προϊόντων και υπηρεσιών και στην πιστοποίηση περιεκτικών προορισμών, καταλυμάτων και εμπειριών. Δεν εξετάζει μόνο την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στο μόνιμο προσωπικό της, αλλά υπολογίζει επίσης στη συμμετοχή ατόμων από την ομάδα για τη συνδημιουργία εσωτερικών και εξωτερικών βελτιώσεων στον οργανισμό. Επιπλέον, προσφέρουν εξειδικευμένη κατάρτιση στην προσβασιμότητα ανά τομέα και δραστηριότητα, παρέχοντας στις εταιρείες τις απαραίτητες έννοιες για τον μετασχηματισμό τους προς την ένταξη και τη διαφορετικότητα.

Άλλα παραδείγματα οργανισμών που ενήργησαν κατ' αυτόν τον τρόπο είναι:

- Υπηρεσίες εγκατάστασης Ilunion. Ανήκει στον όμιλο κοινωνικών εταιρειών του Ιδρύματος ONCE και προσφέρει υπηρεσίες διαμονής, καθαρισμού, ασφάλειας και εξωτερικής ανάθεσης. Αυτός ο επιχειρηματικός όμιλος περιστρέφεται γύρω από ένα επιχειρηματικό μοντέλο που βασίζεται στην κοινωνική οικονομία, του οποίου η σταθερή δέσμευση μεταφράζεται στην απασχόληση περισσότερων από 4.000 ατόμων με αναπηρία, τοποθετώντας την επικεφαλής των εταιρειών όσον αφορά τον αριθμό των ατόμων με αναπηρία που απασχολούνται. Συγκεκριμένα, το ποσοστό αυτό αντιπροσώπευε το 28,4% των

²⁷ Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, (n.d.). Ένταξη των ατόμων με αναπηρία: παροχές για όλους. InfoStories.

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusion> ²⁸

Παρατηρητήριο FiturNext, (2022). Προς έναν πιο προστό τουρισμό. <https://www.ifema.es/fiturnext/doc/digital-informe-fiturnext-2022/digital-informe-fiturnext.pdf>

όλους τους εργαζομένους της το 2017. Με τον τρόπο αυτό, προσφέρουν ανταγωνιστικές υπηρεσίες βάσει κοινωνικά και δεοντολογικά υπεύθυνων μοντέλων που δημιουργούν αξία για την κοινωνία²⁹.

- **INTPA.** Μια εταιρεία συμβούλων τεχνολογίας που θεωρείται μία από τις πιο βιώσιμες στον κόσμο στον τομέα της σύμφωνα με τον δείκτη βιωσιμότητας Dow Jones (DJSI) World³⁰, ο οποίος αποτελεί διεθνή αναγνώριση της οικονομικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής δέσμευσής της, συμβάλλοντας μέσω της τεχνολογίας στην Ατζέντα 2030 και δημιουργώντας θετικό αντίκτυπο στους ανθρώπους και τον πλανήτη. Ο οργανισμός αυτός στοχεύει στην προώθηση δράσεων που ελαχιστοποιούν το ψηφιακό χάσμα. Για το λόγο αυτό, επιθυμεί να συμβάλει στην επίλυση των δυσκολιών ή των περιορισμών πρόσβασης στις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών και να μειώσει τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ διαφορετικών ομάδων ανθρώπων ανάλογα με τις τεχνολογικές τους δυνατότητες, για τις οποίες ενώνει τις δυνάμεις της για να τις καταστήσει προσιτές σε όλους. Για το σκοπό αυτό, αναπτύσσει ένα πρόγραμμα που ονομάζεται Προσβάσιμες Τεχνολογίες, του οποίου η γραμμή εργασίας περιλαμβάνει διάφορες δράσεις, συμπεριλαμβανομένης της διευκόλυνσης της ένταξης των ατόμων με αναπηρία στον κόσμο της εργασίας. Συγκεκριμένα, προσφέρει διαφορετικές δράσεις που επιτρέπουν στα άτομα με αναπηρία να δημιουργήσουν νέες ικανότητες και δεξιότητες στον ψηφιακό κόσμο, επενδύοντας παράλληλα σε κοινωνικές δράσεις για τη δημιουργία νέων προσβάσιμων έργων, όλα επικεντρωμένα στους διαφορετικούς τύπους υφιστάμενων αναπηριών. Με αυτόν τον τρόπο, και υπό την προϋπόθεση ότι η τεχνολογία είναι απαραίτητη, αποτελεσματική και πολύ χρήσιμη, δημιουργεί θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία, τονίζοντας την έμφαση που δίνει σε αυτήν την ομάδα³¹.

ε. Πολιτική ευθύνη

Όπως προαναφέρθηκε, η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD) αποτέλεσε ορόσημο και έθεσε τη βάση για μελλοντικές δράσεις στον τομέα της απασχολησιμότητας αυτής της πληθυσμιακής ομάδας. Ως αποτέλεσμα, πολλές κυβερνητικές οργανώσεις άρχισαν να προωθούν δημόσιες πολιτικές υπέρ του αγώνα για ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες.

Στο πλαίσιο αυτό, τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία κατοχυρώνονται στις Συνθήκες της ΕΕ από το 1997 και έχουν επίσης ενισχυθεί στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ του 2000, του οποίου η νομική αξία είναι συντρέχουσα με τις Συνθήκες, απαιτώντας από τα κράτη μέλη να ενεργούν και να τον διασφαλίζουν. Στη συνέχεια, το 2010, υπογράφηκε και κυρώθηκε με δεσμευτική ισχύ η προαναφερθείσα Σύμβαση, μετά την οποία εισήχθησαν σειρά νομικών διατάξεων, πρωτοβουλιών, δράσεων και στρατηγικών για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των ατόμων με αναπηρία.

Το 2010 δημοσιεύθηκε η ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία 2010-2020 με στόχο την ενδυνάμωση των ατόμων με αναπηρία για ισότιμη πρόσβαση στην απασχόληση και την αύξηση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας³².

Με βάση το τελευταίο προηγούμενο και ως συμβολή στην εφαρμογή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, το 2020 η Επιτροπή δημοσίευσε τη φιλόδοξη στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030, η οποία αποσκοπεί στη διασφάλιση της πλήρους συμμετοχής αυτής της ομάδας στην κοινωνία. Αυτό απαιτεί ισχυρή δέσμευση από τα διάφορα κράτη μέλη και συντονισμένη δράση σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο. Θεσπίζει διάφορες δράσεις γύρω από τρία κύρια θέματα: τα δικαιώματα της ΕΕ ως πλήρως ισότιμων πολιτών, την προώθηση της ανεξάρτητης διαβίωσης και αυτονομίας και την προώθηση της απαγόρευσης των διακρίσεων και των ίσων ευκαιριών σε όλους τους πιθανούς τομείς³³.

²⁹ ΙΛΙΟΝ, (2017). *Η Ilunion υπερβαίνει τους 4000 εργαζόμενους με αναπηρία στις επιχειρήσεις της*. <https://www.ilunion.com/es/ilunion-supera-los-4000-trabajadores-con-discapacidad-en-sus-tradicional-es-negocios-de-limpieza>

³⁰ Ίντρα, (2021). *Indra, η πιο βιώσιμη εταιρεία στον κόσμο στον τομέα της τεχνολογίας, σύμφωνα με τον δείκτη βιωσιμότητας Dow Jones*.

³¹ Indra, (n.d.). *Προσβάσιμες τεχνολογίες*. <https://www.tecnologiasaccesibles.com/es>

³² Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020). *Απασχόληση και αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση*.

³³ Friscic, J. (2021). *Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσιάζει στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030*. Ένταξη στην Ευρώπη. <http://www.inclusion-europe.eu/european-commission-presents-strategy-for-the-rights-of-persons-with-αναπηρία-2021-2030/>

f. Κοινωνική ένταξη

Τα άτομα με αναπηρία, όπως και τα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας που για κάποιο λόγο βρίσκονται σε κατάσταση κοινωνικής ευπάθειας, επιθυμούν να δουν τα αιτήματά τους για συμμετοχή και ισότητα να ικανοποιούνται, συμμετέχοντας πλήρως σε μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς, υποστηρικτική και δίκαιη, όπου ο πλούτος και οι ευκαιρίες κατανέμονται ισότιμα και ισότιμα.

Για τον σκοπό αυτό, είναι σημαντικό οι δημόσιες αρχές και η κοινωνία των πολιτών να υιοθετήσουν μια μετασχηματιστική στάση, βασισμένη σε μια προσιτή και καθολική συνειδητοποίηση.

Έτσι, προκειμένου να καταστεί αποτελεσματική η πραγματική κοινωνική ένταξη, μια σειρά εμπνευσμένων κριτηρίων και αρχών παρατίθενται κατωτέρω ως γενικό πλαίσιο δράσης στον τομέα της αναπηρίας³⁴:

- **Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να είναι οι πρωταγωνιστές της ίδιας τους της ζωής.** Υπό το πρίσμα αυτής της δήλωσης, είναι σημαντικό να τονιστεί η απαραίτητη συνδημιουργία δράσεων με βάση τη συμμετοχή τους, αυτή του οικογενειακού τους δικτύου και αυτή του συνεταιριστικού κινήματος, οι οποίες έχουν βαθιά και συνοπτική γνώση των σχετικών αναγκών και απαιτήσεων.
- **Παρουσία και ορατότητα στην κοινωνία.** Η κατασκευή μιας σταθερής εικόνας της αναπηρίας στην κοινότητα εμπλουτίζει το σύστημα αξιών μιας κοινωνίας και επιτρέπει να σημειωθεί πρόοδος στην κανονικοποίηση αυτού που διαφέρει από τον κανόνα.
- **Η θετική δράση και η συνεργασία όλων των φορέων αποτελούν ουσιώδη στοιχεία της ένταξης.** Ενώ η ενοποιητική προσπάθεια για ένταξη είναι ευθύνη των δημόσιων αρχών, απαιτεί τη συμμετοχή όλων των φορέων και σφαιρών της κοινότητας. Επιπλέον, πρέπει να αποτελεί μόνιμο θέμα στις διεθνείς ατζέντες.
- **Η αναπηρία πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα στην κοινωνική ατζέντα.** Η αύξηση των ποσοστών αναπηρίας και του κοινωνικού και οικονομικού χάσματος που συνδέεται με την αναπηρία υπογραμμίζει την ανάγκη για ενεργό δράση από τις κυβερνήσεις και τις ιδιωτικές εταιρείες μέσω στρατηγικών ΕΚΕ.
- **Ανάγκη για νέες στρατηγικές και προσεγγίσεις,** ιδίως προσανατολισμένες στην εκπαίδευση, την ευαισθητοποίηση και την κατάρτιση.
- **Η εκπαίδευση και η απασχόληση ως καθοριστικοί παράγοντες για τη διαδικασία ένταξης και κοινωνικής ένταξης.** Βασίζεται στην ισότητα και την αξιοπρέπεια ως βασικά θεμέλια για την αποτελεσματική άσκηση της ελευθερίας δράσης και απόφασης.

³⁴ De Lorenzo, R., (2016). *Το μέλλον των ατόμων με αναπηρία στον κόσμο: η απασχόληση ως καθοριστικός παράγοντας για την ένταξη*. Εφημερίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (50).

https://sid-inico.usal.es/docs/F8/ART11351/futuro_discapitados_mundo.pdf

- **Καθολική προσβασιμότητα και σχεδιασμός για όλους, απαραίτητες απαιτήσεις των σημερινών και μελλοντικών κοινωνιών.**
- **Έμφαση στην αξία της απασχόλησης ως νομίσματος ανταλλαγής και κοινωνικής προόδου.** Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας έχει αποφασιστική σημασία στη διαδικασία ένταξης και κοινωνικής εξομάλυνσης, όπου πρέπει να δοθεί προτεραιότητα, για τη δέουσα εξομάλυνση, στη συνήθη απασχόληση σε αντίθεση με την προστατευόμενη απασχόληση.
- **Δεν προσθέτουν αξία όλες οι θέσεις εργασίας. Πρέπει να είναι ποιοτικές θέσεις εργασίας.**

Έχοντας διατυπώσει αυτά τα κριτήρια, φαίνεται σκόπιμο να σκιαγραφηθούν ορισμένα από τα οφέλη και τα αριθμητικά στοιχεία που, από επιχειρηματική άποψη, η ένταξη και η ποικιλομορφία στις εταιρείες φέρνουν.

Υπό αυτή την έννοια, και όπως περιγράφεται παραπάνω, η διαχείριση της διαφορετικότητας σε επιχειρηματικά περιβάλλοντα αποτελεί σίγουρη πηγή καινοτομίας και δημιουργικότητας, προσέλκυσης και διατήρησης ταλέντων και, κατά συνέπεια, αύξησης της εταιρικής ανταγωνιστικότητας. Η οργανωτική πολυμορφία δημιουργεί συνεργατικές ομάδες, συναινετικές αποφάσεις με βάση τον πλουραλισμό και τη δημιουργία νέων ευκαιριών και αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με τη χρηματοοικονομική πληροφόρηση³⁵.

Στην πραγματικότητα, η μελέτη της McKinsey's *Delivering through diversity* εκτιμά ότι οι εταιρείες των οποίων το εργατικό δυναμικό περιλαμβάνει περισσότερους από 25% διαφορετικούς υπαλλήλους έχουν έως και 33% περισσότερες πιθανότητες να επιτύχουν οικονομικά αποτελέσματα άνω του μέσου όρου³⁶.

Ωστόσο, ο αριθμός των διαφορετικών και χωρίς αποκλεισμούς ομάδων απέχει πολύ από αυτό που είναι επιθυμητό. Σύμφωνα με την έκθεση EKE 2018 του Ιδρύματος Adecco *για την EKE, τη διαφορετικότητα και την ένταξη*, το 25% των ισπανικών εταιρειών θεωρούν ότι οι στρατηγικές προς αυτή την κατεύθυνση εξακολουθούν να είναι ένας άγνωστος τομέας, με μόνο το 20% από αυτές να έχουν αρχίσει να το συμπεριλαμβάνουν στην ατζέντα τους, με το 12% από αυτές να σκέφτονται να παρουσιάσουν μια διεπιστημονική και ποικιλόμορφη ομάδα. Στην πραγματικότητα, μόνο το 3% του επιχειρηματικού δείγματος που περιλαμβάνεται στη μελέτη θεωρεί τη διαφορετικότητα και την ένταξη ως στοιχεία της EKE. Εν τω μεταξύ, η σαφής αντίληψη της διαχείρισης της διαφορετικότητας ως πρόκληση και δυσκολία ξεχωρίζει για το 38% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα, έναντι 30% που απορρίπτουν αυτή την έννοια, ποσοστά που αντιτίθενται στην ιδέα της συμβολής αυτών των δράσεων ως πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, γεγονός που επιβεβαιώνεται από το 83% των εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Μεταξύ των παραγόντων που λειτουργούν ως επιβαρυντικοί παράγοντες ή εμπόδια στην εφαρμογή της ένταξης και της πολυμορφίας στο ισπανικό εργατικό δυναμικό είναι ο φόβος για το άγνωστο (20%), τα οικονομικά εμπόδια (18%), οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα (32%) και η έλλειψη ενδιαφέροντος εκ μέρους των διαχειριστικών επιτροπών (34%)³⁷.

Στο πλαίσιο αυτό, και μετά από όλα τα παραπάνω, επιβεβαιώνεται εκ νέου ότι η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο, όπως και άλλων κοινωνικών ομάδων που εκπροσωπούν μειονοτικά στρώματα στις κοινότητές μας (όπως γυναίκες, ηλικιωμένοι ή ηλικιωμένοι, ομάδες διαφορετικών εθνικοτήτων ή σεξουαλικού προσανατολισμού κ.λπ.), παρέχει μια προστιθέμενη αξία που, αν και μερικές φορές δεν μπορεί να ποσοτικοποιηθεί, μπορεί να αποδοθεί σε θετικές ιδιότητες και οφέλη για όλους. Εκτός από το ότι είναι μια εμπορική λογική που δίνεται η ευκαιρία πρόσβασης και διατήρησης ταλέντων, η αύξηση της

³⁵ Seres, (2019). *Η ποικιλομορφία στις επιχειρήσεις ως μοχλός δημιουργίας αξίας.*

<https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/la-diversidad-en-la-empresa-como-palanca-de-c-reacion-de-valor/>

³⁶ Εταιρεία McKinsey, (2018). *Παραδίδοντας μέσω της διαφορετικότητας.*

<http://www.insurance.ca.gov/diversity/41-ISDGBD/GBDEExternal/upload/McKinseyDeliverDiv201801-2.pdf>

³⁷ Ίδρυμα Adecco (2018). *EKE, διαφορετικότητα και ένταξη.*

<https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-rsc-diversidad-inclusion/>

την καινοτομία, τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, το αίσθημα του ανήκειν και τη βελτίωση της εικόνας, μεταξύ άλλων³⁸.

Έτσι, επιβεβαιώνεται ότι η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία όχι μόνο δημιουργεί εμπλουτισμό των επιχειρηματικών δεξιοτήτων, αύξηση της παραγωγικότητας ή δημιουργία νέας γνώσης, αλλά παρέχει επίσης ένα πολύδρομο όφελος, από τις επιχειρήσεις στο περιβάλλον, τις τοπικές κοινωνίες όπου δραστηριοποιούνται και την κοινωνία στο σύνολό της, παρέχοντας μια αξία που, ενώ συγκροτείται ως δικαίωμα, ανοίγει την πόρτα σε μια επιχειρηματική και κοινωνική φιλοσοφία που είναι ισότιμη, προσβάσιμη, βιώσιμη και ποιοτική.

³⁸ Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, (n.d.). *Ένταξη των ατόμων με αναπηρία: παροχές για όλους*. InfoStories. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/The-win-win-of-disability-inclusio>
[n](#)