

# P1-A1. Μεθοδολογία Roadmap



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

«Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (ΕΑΕΑ). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο ΕΑΕΑ δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις»



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Επί του παρόντος, τα άτομα με αναπηρία που είναι πρόθυμα και ικανά να εργαστούν αντιμετωπίζοντας ορισμένα εμπόδια που τους εμποδίζουν να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και, σε πολλές περιπτώσεις, να βρουν θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στις ικανότητες και τις ανάγκες τους. Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία είναι σημαντικά χαμηλότερο από εκείνο των ατόμων χωρίς αναπηρία, και σε ορισμένες χώρες, το ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ατόμων με αναπηρία υπερβαίνει το 80%. Επιπλέον, όταν τα άτομα με αναπηρία εργάζονται, συχνά εργάζονται σε θέσεις εργασίας με χαμηλότερους μισθούς και λίγες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Είναι ζωτικής σημασίας να αντιμετωπιστούν αυτές οι ανισότητες και να παρασχεθούν ευκαιρίες και στήριξη για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας.

Η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στη βιομηχανία φυσικών λίθων θα μπορούσε να συμβάλει σημαντικά στην αγορά εργασίας, καθώς ο τομέας αυτός προσφέρει τη δυνατότητα προσαρμογής των θέσεων εργασίας στις διαφορετικές ικανότητες του εργαζομένου. Η ανάπτυξη ενός μονοπατιού και περιεχομένου κατάρτισης σχετικά με τις θεραπείες για άτομα με ειδικές ανάγκες με βάση τις διαδικασίες παραγωγής και τις τεχνικές που χρησιμοποιούνται στον τομέα του λίθου θα μπορούσε να συμβάλει στην ένταξη αυτής της ομάδας στην αγορά εργασίας μέσω της κατάρτισης και της χρήσης καινοτόμων συστημάτων προσαρμοσμένων στην ψηφιακή εποχή. Οι εταιρείες που προσπαθούν να έχουν μια κοινωνικά υπεύθυνη πολιτική ένταξης και εκτιμούν τις δεξιότητες και τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρία θα μπορούσαν να επωφεληθούν από την προστιθέμενη αξία της ποικιλομορφίας του εργατικού δυναμικού τους και τον πιθανό οικονομικό αντίκτυπο της ένταξής τους στον τομέα των φυσικών λίθων.

Αυτή η αναφορά περιλαμβάνεται στην εργασία "R1-A1. Μεθοδολογία Roadmap", που αντιστοιχεί στο Αποτέλεσμα 1 "Εκπαιδευτική προσέγγιση για άτομα με διαφορετικές ικανότητες εστιάζοντας σε εγκάρσιες δεξιότητες στον τομέα της πέτρας." του έργου InclusiveStone.

Αυτή η εργασία στοχεύει στη δημιουργία ενός χάρτη που περιλαμβάνει ερευνητική μεθοδολογία για έρευνα τεκμηρίωσης, ερωτηματολόγιο και έρευνα πεδίου που επικεντρώνεται στην ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στον τομέα των φυσικών πετρωμάτων. Η μεθοδολογία αυτή θα επιτρέψει τη συλλογή σχετικών δεδομένων σχετικά με τα εμπόδια και τις ευκαιρίες για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας του λίθου, καθώς και τον εντοπισμό ορθών πρακτικών και πιθανών λύσεων. Η έρευνα σχετικά με την ένταξη στον τομέα της πέτρας είναι θεμελιώδους σημασίας για την επίτευξη μιας πιο ισότιμης και δίκαιης



ADAPTATIVE LEARNING PATHS FOR  
EMPLOYABILITY OF PEOPLE WITH  
DIFFERENT SKILLS IN THE STONE  
SECTOR  
2021-1-DE02-KA220-VET-000033276



Co-funded by  
the European Union

κοινωνίας, όπου όλοι οι άνθρωποι έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης ανεξάρτητα από το καθεστώς τους.

Αυτή η αναφορά και όλες οι πληροφορίες σχετικά με το έργο είναι διαθέσιμες στην ακόλουθη διεύθυνση URL: - Ιστοσελίδα έργου InclusiveStone: <https://inclusivestone.eu/>



institute of  
Entrepreneurship  
Development

Consortium members: Deutscher Naturwerkstein-Verband e.V. (DNV), Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico del Mármol, Piedra y Materiales (CTM), Federación de Asociaciones Murcianas de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (FAMDIF), Institute of Entrepreneurship Development (iED), Klesarska skola (KSK).

## Περιεχόμενο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	2
1. ΧΑΡΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ.....	5
2. ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ .....	6
2.1. Πλαίσιο .....	6
2.2. Έρευνα .....	8
3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	11
3.1. Δραστηριότητες και θέσεις εργασίας.....	11
3.2. Προσαρμογή των θέσεων εργασίας.....	13
3.2.1. Γενικά στοιχεία.....	13
3.2.2. Ανάλυση εργασιών .....	13
3.2.3. Προφίλ απαιτήσεων εργασίας.....	14
3.2.4. Συνθήκες εργασίας .....	15
3.2.5. Αρμοδιότητες .....	17
4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	18

## 1. ΧΑΡΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ

Η ένταξη και η ποικιλομορφία είναι σήμερα πολύ σημαντικά ζητήματα στις επιχειρήσεις και όλο και περισσότερες εταιρείες συμμετέχουν σε αυτήν την τάση. Ωστόσο, δεν είναι πάντα εύκολο να γνωρίζουμε πώς να γίνουμε μια εταιρεία χωρίς αποκλεισμούς. Ως εκ τούτου, αυτή η ενότητα θα περιγράψει τα απαραίτητα βήματα για την επίτευξη αυτού του στόχου, από τη γνωριμία με τα άτομα με αναπηρία έως την προώθηση και τη διάδοση της προόδου σε αυτόν τον τομέα.

Παρακάτω είναι τα βήματα που πρέπει να ληφθούν για την επίτευξη μιας εταιρείας χωρίς αποκλεισμούς:

1. **Γνωρίστε άτομα με αναπηρία:** Εάν δεν έχετε εμπειρία σε αυτόν τον τομέα, είναι σημαντικό να γνωρίσετε άτομα με αναπηρία, να εγκαταλείψετε τα υπάρχοντα στερεότυπα και προκαταλήψεις στην κοινωνία και να εξετάσετε τη δυνατότητα πρόσληψής τους στην εταιρεία σας.
2. **Μάθετε τι είναι μια εταιρεία χωρίς αποκλεισμούς:** Για να συνεχίσετε να κινείστε προς αυτή την κατεύθυνση, πρέπει να γνωρίζετε τι είναι μια εταιρεία χωρίς αποκλεισμούς, να σκεφτείτε την ευκαιρία να γίνετε μια τέτοια εταιρεία και τα οφέλη που θα έχετε από αυτήν.
3. **Πάρτε την απόφαση και οπτικοποιήστε τα οφέλη:** Είναι σημαντικό να πάρετε την απόφαση να γίνετε μια εταιρεία χωρίς αποκλεισμούς και να απεικονίσετε τα οφέλη αυτής της δράσης σε έναν δεκάλογο: συμβάλλουν στην κοινωνική συνοχή, συνδέουν το brand σας με μια οντότητα κοινωνικού κύρους, συμβάλλουν στη δημιουργία θετικού κοινωνικού και επιχειρηματικού κλίματος, εμπέδωση εταιρικής κουλτούρας, Δεσμευτείτε για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία, επιλέξτε συμβάσεις του δημόσιου τομέα, εκτιμήστε το εμπορικό σήμα σας και επωφεληθείτε από το ταλέντο.
4. **Επισημοποιήστε την απόφαση στα θεσμικά έγγραφα της εταιρείας:** Είναι σημαντικό να επισημοποιήσετε την απόφαση να γίνετε εταιρεία χωρίς αποκλεισμούς στα θεσμικά έγγραφα της εταιρείας και να την κοινοποιήσετε εσωτερικά στον οργανισμό.
5. **Πρωτόκολλο διαδικασιών πρόσληψης για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών:** Είναι σημαντικό να καταχωρήσετε τις διαδικασίες πρόσληψης για να διασφαλίσετε ίσες ευκαιρίες και να μην κάνετε διακρίσεις. Βεβαιωθείτε ότι ορίζετε θέσεις εργασίας με βάση τις επαγγελματικές ικανότητες.
6. **Μελέτη δυνατοτήτων συνεργασίας με αντιπροσωπευτικούς φορείς και κέντρα ειδικής απασχόλησης:** Μελέτη δυνατοτήτων συνεργασίας με αντιπροσωπευτικούς

φορείς και κέντρα ειδικής απασχόλησης για την άμεση ή έμμεση προώθηση της δημιουργίας θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία.

7. **Μελετήστε την προσβασιμότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών, των εγκαταστάσεων και των σταθμών εργασίας σας:** Είναι σημαντικό να μελετήσετε την προσβασιμότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών, των εγκαταστάσεων και των σταθμών εργασίας σας και να ενεργήσετε προληπτικά για να συμμορφωθείτε ή να βελτιώσετε τη νομοθεσία.
8. **Διάδοση του θετικού αντίκτυπου και των διδαγμάτων:** Είναι σημαντικό να διαδίδετε τον θετικό αντίκτυπο και τα διδάγματα που αντλήσατε. Καθοδηγήστε και ενθαρρύνετε άλλες εταιρείες, προμηθευτές και ενδιαφερόμενους με τους οποίους αλληλεπιδράτε.
9. **Ενσωματώστε έναν συμβουλευτικό πόρο:** Είναι σημαντικό να ενσωματώσετε έναν συμβουλευτικό πόρο που, σε στενή συνεργασία με το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ή προσωπικού, αναπτύσσει μια προληπτική προσέγγιση για την ενσωμάτωση της διαφορετικότητας στην εταιρεία σας, με ιδιαίτερη έμφαση στα άτομα με αναπηρίες.
10. Τέλος, εάν προσλαμβάνετε άτομα με αναπηρία, δεσμεύετε ποσοτώσεις για την παροχή προϊόντων και υπηρεσιών με τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων, είστε προσβάσιμοι και διαδίδετε και ενθαρρύνετε και άλλους να ακολουθήσουν τη διαδικασία σας, θα ενθαρρύνετε αυτή τη διαδικασία να γίνει πιο κοινή στην αγορά εργασίας και θα θέσετε τέλος στα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις.

## 2. ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΕΝΤΑΞΗΣ

### 2.1. Πλαίσιο

Η διάγνωση ένταξης είναι ένα θεμελιώδες εργαλείο για την αξιολόγηση της τρέχουσας κατάστασης της εταιρείας όσον αφορά την προσβασιμότητα και την ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Αυτή η ανάλυση θα εντοπίσει ευκαιρίες βελτίωσης, ώστε η εταιρεία να μπορέσει να προχωρήσει στην πορεία της προς την κατεύθυνση να γίνει μια εταιρεία χωρίς αποκλεισμούς.

Για να πραγματοποιηθεί αυτή η διάγνωση, θα αναλυθούν πέντε βασικές διαστάσεις: Φυσικός χώρος και μεταφορές, τεχνικοί πόροι και εργαλεία, Πληροφόρηση και επικοινωνία, Στάσεις και πολιτικές, κανόνες και διαδικασίες. Κάθε μία από αυτές τις διαστάσεις θα αξιολογηθεί με βάση το βαθμό συμμόρφωσης που έχει η εταιρεία σε σχέση με αυτές, λαμβάνοντας υπόψη τρία επίπεδα: υψηλό, μεσαίο και χαμηλό.

Η διάσταση του φυσικού χώρου και των μεταφορών θα επικεντρωθεί στην επανεξέταση των συνθηκών προσβασιμότητας της εταιρείας και του άμεσου περιβάλλοντός της,

συμπεριλαμβανομένων των κοντινών μέσων μεταφοράς, του αστικού περιβάλλοντος όπου βρίσκεται η εταιρεία, της πρόσβασης σε κτίρια, της επιφάνειας, των διαδρόμων, της εσωτερικής διαρρύθμισης, των εγκαταστάσεων υγιεινής, των επίπλων, των μετρητών και των μετρητών εξυπηρέτησης πελατών και της σήμανσης.

Όσον αφορά τη διάσταση των Τεχνικών Πόρων και Εργαλείων, θα αξιολογηθούν τα μηχανήματα, ο εξοπλισμός και τα αντικείμενα που μπορούν να αυξήσουν, να διατηρήσουν ή να βελτιώσουν τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρίες και που η εταιρεία μπορεί να διαθέσει ή να διευκολύνει τη χρήση τους, λαμβάνοντας υπόψη τα πρότυπα και τα κριτήρια του καθολικού σχεδιασμού.

Η διάσταση της πληροφόρησης και της επικοινωνίας θα επικεντρωθεί στην αξιολόγηση των διαύλων που διευκολύνουν την ανταλλαγή πληροφοριών, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες προσβασιμότητας στην εκπομπή και λήψη οπτικών, ακουστικών, απτικών και χειρονομιακών μηνυμάτων, τη σήμανση κτιρίων και εγκαταστάσεων, τους μηχανισμούς, τις μεθόδους και τις διαδικασίες που χρησιμοποιούνται για την επικοινωνία και την παροχή πληροφοριών, καθώς και τη διαφήμιση.

Όσον αφορά τη διάσταση των στάσεων, θα αξιολογηθεί το επίπεδο γνώσης της αναπηρίας, η κατάλληλη χρήση της γλώσσας και των θετικών και χωρίς αποκλεισμούς εννοιών, η προώθηση της συμμετοχής στη διαφορετικότητα, ο εντοπισμός και η εξάλειψη ψευδών μύθων, καθώς και η εφαρμογή ειδικών δράσεων κατάρτισης και ευαισθητοποίησης υπέρ της καταπολέμησης των διακρίσεων και της διαχείρισης της διαφορετικότητας.

Τέλος, η διάσταση των πολιτικών, των προτύπων και των διαδικασιών θα αναλύσει τη συμμόρφωση και την εφαρμογή της νομοθεσίας που σχετίζεται με την αναπηρία, την προσβασιμότητα και την απασχόληση, λαμβάνοντας υπόψη τον αντίκτυπό της στα πρότυπα και τους κώδικες συμπεριφοράς, τις επιχειρηματικές πολιτικές, τα πρότυπα παραγωγής, τους επιχειρηματικούς στόχους, την αποστολή και το όραμα, τις προσλήψεις και τις εμπορικές πολιτικές, μεταξύ άλλων.

Συνοπτικά, η διάγνωση ένταξης είναι ένα ουσιαστικό εργαλείο για την εταιρεία να εντοπίσει ευκαιρίες βελτίωσης και να κινηθεί προς την κατεύθυνση να γίνει μια εταιρεία χωρίς αποκλεισμούς, αξιολογώντας βασικές πτυχές όπως η προσβασιμότητα του φυσικού χώρου, η χρήση τεχνικών πόρων και εργαλείων, η επικοινωνία και η πληροφόρηση, οι στάσεις και οι πολιτικές και τα πρότυπα της εταιρείας που σχετίζονται με την αναπηρία και την ένταξη.

## 2.2. Έρευνα

Στο πλαίσιο αυτό, η κοινοπραξία που απαρτίζει το InclusiveStone θεώρησε απαραίτητο να διεξαγάγει έρευνα για να αξιολογήσει τον βαθμό συμμόρφωσης με τις διάφορες διαστάσεις στις εταιρείες με τις οποίες έχει επαφή. Αυτή η έρευνα έχει ως στόχο να παράσχει στις συμμετέχουσες εταιρείες μια ανάλυση που εντοπίζει ευκαιρίες βελτίωσης για να διευκολύνει τη μετάβαση ή τη βελτίωσή τους προς την κατεύθυνση να γίνουν μια εταιρεία χωρίς αποκλεισμούς. Επιπλέον, η έρευνα αυτή θα συγκεντρώσει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την προσβασιμότητα των επιχειρήσεων, τη χρήση τεχνικών πόρων και εργαλείων, την επικοινωνία και την πληροφόρηση, τις στάσεις και τις πολιτικές, τα πρότυπα και τις διαδικασίες. Με αυτές τις πληροφορίες, η κοινοπραξία θα είναι σε θέση να συνεργαστεί πιο αποτελεσματικά με τις συμμετέχουσες εταιρείες για να βελτιώσει την προσβασιμότητά τους και να καταστήσει το περιβάλλον εργασίας τους πιο συμπεριληπτικό για τα άτομα με αναπηρία.

ΦΥΣΙΚΟΣ ΧΩΡΟΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	Συμμόρφωση		
	Y	M	X
Η εταιρεία διαθέτει μεταφορικά μέσα για το προσωπικό της, ή υπάρχουν προσβάσιμα μέσα μεταφοράς κοντά.			
Το αστικό περιβάλλον πλησίον της εταιρείας είναι προσβάσιμο (πεζοδρόμια με κράσπεδα, ηχητικά φανάρια κ.λπ.).			
Υπάρχουν προσβάσιμες θέσεις στάθμευσης ή θέσεις αποκλειστικά για άτομα με μειωμένη κινητικότητα.			
Η πρόσβαση στο χώρο εργασίας είναι προσβάσιμη: χωρίς σκαλοπάτια ή / και ράμπα, πόρτα, ανελκυστήρες, τουρνικέ εισόδου...			
Οι εσωτερικοί χώροι του χώρου εργασίας είναι προσβάσιμοι: φαρδιοί διάδρομοι, πρόσβαση σε δωμάτια, εσωτερική διαρρύθμιση, φωτεινότητα...			
Οι τουαλέτες είναι προσβάσιμες.			
Οι θύρες κινδύνου και άλλα μέτρα ασφαλείας είναι προσβάσιμες και σηματοδοτούνται.			
Διατίθενται προσβάσιμα έπιπλα: τραπέζια, καρέκλες, ντουλάπια αρχειοθέτησης, ράφια κ.λπ.			
Τα γκισέ και τα γκισέ εξυπηρέτησης πελατών, εάν υπάρχουν, είναι προσβάσιμα τόσο σε όσους παρέχουν όσο και σε όσους λαμβάνουν φροντίδα.			
Καθολικά κριτήρια και πρότυπα σχεδιασμού λαμβάνονται υπόψη σε κάθε προγραμματισμό έργων ή/και ανακαίνιση των υποδομών της εταιρείας.			
Παρατηρήσεις:			

Συμμόρφωση



<b>ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ</b>	<b>Y</b>	<b>M</b>	<b>X</b>
Τα μηχανήματα, ο εξοπλισμός, τα συστήματα ή τα εργαλεία εργασίας (συμπεριλαμβανομένου του λογισμικού) είναι προσβάσιμα ή/και προσαρμόσιμα σε άτομα με αναπηρίες.			
Σε κάθε σχεδιασμό για την απόκτηση εργαλείων, εξοπλισμού ή άλλων πόρων, λαμβάνονται υπόψη καθολικά κριτήρια και πρότυπα σχεδιασμού.			
Παρατηρήσεις:			

	Συμμόρφωση		
<b>ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ</b>	<b>Y</b>	<b>M</b>	<b>X</b>
Οι μηχανισμοί, οι μέθοδοι και οι διαδικασίες που χρησιμοποιούνται για την επικοινωνία και την παροχή πληροφοριών (εσωτερικών και εξωτερικών) της εταιρείας προβλέπουν καθολικό σχεδιασμό: τηλεφωνία, ηλεκτρονικά μηνύματα, οπτικοακουστικά κ.λπ.			
Η σήμανση που βρίσκεται στις εγκαταστάσεις της εταιρείας διευκολύνει την κυκλοφορία του κοινού και τον εντοπισμό των προσφερόμενων τμημάτων και υπηρεσιών.			
Υπάρχουν εναλλακτικά συστήματα επικοινωνίας, προσωπικό εκπαιδευμένο στη Νοηματική Γλώσσα, μαγνητικός βρόχος ή άλλα μέτρα επικοινωνίας για όλους.			
Κατά τη διαφήμιση και την εμπορία των προϊόντων και υπηρεσιών που προσφέρει η εταιρεία, λαμβάνονται υπόψη καθολικά κριτήρια σχεδιασμού.			
Παρατηρήσεις:			

	Συμμόρφωση		
<b>ΣΤΑΣΕΙΣ</b>	<b>Y</b>	<b>M</b>	<b>X</b>
Οι αξίες που προωθούνται στην κουλτούρα της εταιρείας βασίζονται στις αρχές της μη διάκρισης, των ίσων ευκαιριών και της εφαρμογής σε όλες τις διαστάσεις της.			
Το προσωπικό της εταιρείας έχει βασικές γνώσεις σχετικά με τον τρόπο αλληλεπίδρασης με άτομα με αναπηρία (ακοής, οπτικής, πνευματικής, σωματικής και ψυχοκοινωνικής ή ψυχικής), τη νομοθεσία σχετικά με το θέμα ή την εξυπηρέτηση πελατών, μεταξύ άλλων.			
Τα άτομα με αναπηρία υπάρχουν ήδη στην εταιρεία και είναι πλήρως ενταγμένα.			
Παρατηρήσεις:			

	Συμμόρφωση		
<b>ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ, ΠΡΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ</b>	<b>Y</b>	<b>M</b>	<b>X</b>
Η εταιρεία διαθέτει Επιτροπή Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης			

Η εταιρεία διαθέτει σαφείς και καλά δημοσιοποιημένες πολιτικές για την επιλογή και την πρόσληψη προσωπικού εν γένει.			
Η εταιρεία έχει κάποιο είδος πολιτικής θετικής δράσης για το φύλο, την αναπηρία, τη νεολαία ή άλλες ομάδες που κινδυνεύουν από αποκλεισμό.			
Η εταιρεία έχει σχεδιάσει μια οργανωτική πολιτική που προωθεί τις ίσες ευκαιρίες, την εξάλειψη των διακρίσεων, την ένταξη και τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε όλες τις διαστάσεις (φυσικός χώρος, πληροφόρηση και επικοινωνία, στάσεις κ.λπ.).			
Η εταιρεία διαθέτει μηχανισμό για τη διάδοση και την παρακολούθηση της πολιτικής της για την αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων κυρώσεων για κάθε είδους διακρίσεις.			
Η εταιρεία περιλαμβάνει στο Στρατηγικό της Σχέδιο ένα σχέδιο δράσης που κατευθύνει τον οργανισμό προς την ένταξη των ατόμων με αναπηρία σε όλες τις διαστάσεις, με τη συμμετοχή των διαφόρων διοικητικών και επιχειρησιακών μονάδων, πόρων, ευθυνών και προθεσμιών.			
Η εταιρεία εφαρμόζει πολιτική επιλογής προσωπικού που δεν κάνει διακρίσεις εις βάρος των ατόμων με αναπηρία ή/και όσων αποκτούν αναπηρία ενώ εργάζονται στην εταιρεία ή στις διαδικασίες προαγωγής της.			
Οι κανόνες και οι κώδικες δεοντολογίας της εταιρείας λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών με αναπηρία.			
Τα πρότυπα παραγωγής της εταιρείας λαμβάνουν υπόψη τα κριτήρια και τα πρότυπα καθολικού σχεδιασμού (δίκαιη χρήση, ευέλικτη χρήση, διαισθητική και απλή χρήση, αντιληπτές πληροφορίες, ανοχή σφαλμάτων, χαμηλή σωματική προσπάθεια, μέγεθος και χώρος).			
Οι επιχειρηματικοί στόχοι, η αποστολή και το όραμα της εταιρείας ευθυγραμμίζονται με την ένταξη των ατόμων με αναπηρία σε όλες τις διαστάσεις της εταιρείας.			
Οι ανάγκες των πελατών, των καταναλωτών και άλλων ενδιαφερόμενων μερών με αναπηρίες λαμβάνονται υπόψη στα προϊόντα και τις υπηρεσίες της εταιρείας.			
Οι προμηθευτές της εταιρείας και οι εταιρείες που παρέχουν πρώτες ύλες και υπηρεσίες στην εταιρεία συμμορφώνονται με τη μη διάκριση.			
Παρατηρήσεις:			

Πού:

- Υ** ΥΨΗΛΟΣ βαθμός συμμόρφωσης. Το κριτήριο πληρούται πλήρως / σε μεγάλο βαθμό.
- Μ** ΜΕΣΑΙΟΣ βαθμός συμμόρφωσης. Το κριτήριο δεν πληρούται, αλλά θα μπορούσε εύκολα να εκπληρωθεί.
- Χ** ΧΑΜΗΛΟΣ βαθμός συμμόρφωσης / μη συμμόρφωσης. Το κριτήριο δεν πληρούται / δεν μπορεί να εκπληρωθεί.

## 3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 3.1. Δραστηριότητες και θέσεις εργασίας

Λαμβάνοντας υπόψη τα βήματα που περιγράφονται παραπάνω, ένα θεμελιώδες καθήκον είναι ο εντοπισμός και η ανάλυση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων που ενδέχεται να είναι επιρρεπείς στην ενσωμάτωση προσωπικού με αναπηρία και η επακόλουθη αξιολόγηση των θέσεων εργασίας που σχετίζονται με αυτές τις δραστηριότητες. Στόχος αυτού του καθήκοντος είναι να διασφαλιστεί η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας και να προωθηθεί ένα ποικιλόμορφο και σεβαστό εργασιακό περιβάλλον.

Για την εκτέλεση αυτού του καθήκοντος, θα πραγματοποιηθεί λεπτομερής αξιολόγηση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της εταιρείας, προσδιορίζοντας εκείνες που ενδέχεται να είναι επιρρεπείς στην ενσωμάτωση προσωπικού με αναπηρίες. Οι ειδικές απαιτήσεις κάθε θέσης εργασίας που σχετίζονται με αυτές τις δραστηριότητες θα αναλυθούν, λαμβάνοντας υπόψη τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας.

Προκειμένου να ληφθεί αυτός ο κατάλογος εργασιών, ο ακόλουθος πίνακας δεδομένων έχει αναπτυχθεί και συμπληρωθεί από εμπειρογνώμονες και εταιρείες στον τομέα των φυσικών πετρωμάτων:



Δραστηριότητα:	Κατά προσέγγιση βάρος στην κύρια δραστηριότητα της εταιρείας (%)	Κύρια μηχανήματα, εργαλεία και εξοπλισμός	Γενικές δεξιότητες που απαιτούνται	Κατά προσέγγιση αριθμός εργαζομένων που έχουν τοποθετηθεί	Παρατηρήσεις

### 3.2. Προσαρμογή των θέσεων εργασίας

Μόλις προσδιοριστούν οι θέσεις εργασίας που μπορούν να καταληφθούν από άτομα με αναπηρίες, θα αξιολογηθούν οι πιθανές προσαρμογές που πρέπει να γίνουν για να εξασφαλιστεί η προσβασιμότητα και οι ίσες ευκαιρίες στο χώρο εργασίας. Αυτές οι προσαρμογές μπορούν να γίνουν στη φυσική υποδομή, καθώς και στις διαδικασίες και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται στην εργασία.

Τα ακόλουθα σημεία περιγράφουν τους διάφορους παράγοντες που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σε κάθε χώρο εργασίας, τις δεξιότητες που απαιτούνται και τις απαραίτητες προσαρμογές για να εξασφαλιστεί η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εταιρεία. Αυτό το περίγραμμα θα χρησιμεύσει ως εργαλείο αναφοράς για τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού και ως οδηγός για την προσαρμογή των θέσεων εργασίας στις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε εργαζομένου.

#### 3.2.1. Γενικά στοιχεία

ΘΕΣΗ (C.N.O.):	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ:
ΤΥΠΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ: (Αορίστου χρόνου, Προσωρινή, Κατάρτιση, Εργασία και Υπηρεσία...)	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΗΘΕΣΤΕΡΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ:
Πλήρης απασχόληση <input type="checkbox"/> Μερική απασχόληση <input type="checkbox"/> Βάρδιες: ΝΑΙ <input type="checkbox"/> Γεωγραφική κινητικότητα: <input type="checkbox"/> ΝΑΙ <input type="checkbox"/> Χρονοδιάγραμμα (συνεχές, τμηματικό, πρωί, απόγευμα...) <input type="text"/> Αριθμός ωρών: <input type="text"/> ΌΧΙ <input type="checkbox"/> ΌΧΙ <input type="checkbox"/>	
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:	

#### 3.2.2. Ανάλυση εργασιών

Εργασία αριθ.	Περιγραφή	% του χρόνου
---------------	-----------	--------------


### 3.2.3. Προφίλ απαιτήσεων εργασίας

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	Επίπεδα:			Ειδικές παρατηρήσεις:
	A	B	C	
<b>Χειρωνακτική επιδεξιότητα:</b> Ικανότητα εκτέλεσης δραστηριοτήτων που απαιτούν συντονισμένες ενέργειες, με χειροκίνητη ακρίβεια και ταχύτητα.				
<b>Κίνηση:</b> Ικανότητα βάρδισης ή/και μετακίνησης, είτε με τη χρήση κάποιας μορφής εξοπλισμού είτε όχι.				
<b>Πρόσβαση στις μεταφορές:</b> Δυνατότητα πρόσβασης (φυσικής πρόσβασης) στα μέσα μαζικής μεταφοράς ή χρήσης ιδιωτικού οχήματος.				
<b>Στάση:</b> Ικανότητα υιοθέτησης και διατήρησης μιας συγκεκριμένης στάσης. ΚΑΘΙΣΤΟΙ, ΟΡΘΙΟΙ, ΑΛΛΟ.				
<b>Δύναμη:</b> Ικανότητα εκτέλεσης σωματικής άσκησης (σωματική άσκηση/φόρτωση-χειρισμός βάρους ή/και ογκωδών αντικειμένων).				
<b>Ανοχή:</b> Ικανότητα αντοχής σε καταστάσεις που μπορεί να προκαλέσουν άγχος, ένταση ή / και ψυχική κόπωση.				
<b>Προσωπική αυτονομία:</b> Ικανότητα ανεξάρτητης δράσης, χωρίς επίβλεψη σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την αυτοφροντίδα και την αντίληψη κινδύνου.				
<b>Διαπροσωπικές σχέσεις:</b> Ικανότητα έναρξης και διατήρησης σχέσεων με άλλους.				
<b>Προσανατολισμός στο περιβάλλον:</b> Ικανότητα προσανατολισμού στο περιβάλλον όπου ζει κανείς (γειτονιά, πόλη) και χρήσης (γνωρίζει και χρησιμοποιεί) τα μέσα μαζικής μεταφοράς (μετρό, λεωφορείο).				
<b>Διαχείριση χρημάτων:</b> Ικανότητα συμμετοχής σε βασικές οικονομικές συναλλαγές.				

<b>Μάθηση:</b> Ικανότητα απόκτησης γνώσεων, εκτέλεσης νέων καθηκόντων.				
<b>Όραση:</b> Ικανότητα αναγνώρισης ή/και διάκρισης αντικειμένων και χρωμάτων.				
<b>Ακοή:</b> Ικανότητα ακρόασης, αναγνώρισης ή/και διάκρισης ήχων.				
<b>Λεκτική κατανόηση:</b> Ικανότητα κατανόησης προφορικών μηνυμάτων.				
<b>Προφορική έκφραση:</b> Ικανότητα έκφρασης προφορικών μηνυμάτων.				

**A:** Υποχρεωτικό  
**B:** Περιστασιακά απαιτείται  
**C:** Δεν απαιτείται

### 3.2.4. Συνθήκες εργασίας

#### ΕΠΙΠΛΑ Ή/ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ

1.- Έπιπλα
2.- Τεχνολογία
3.- Εργαλεία / Μηχανήματα / οχήματα

#### ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

<b>1.- Προσβασιμότητα και εμπόδια</b>	
<p>Εμπόδια:</p> <p>Ναι: <input type="checkbox"/> Όχι: <input type="checkbox"/></p>	<p>Σύντομη περιγραφή των εμποδίων:</p>

**2.- Περιβαλλοντικό περιβάλλον: Αναφέρονται, όπου είναι απαραίτητο, τα ειδικά χαρακτηριστικά σε σχέση με τους ακόλουθους παράγοντες:**

Παρατηρήσεις:

Θερμοκρασία	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Υγρασία	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Φωτισμός	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Θόρυβος	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Δονήσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Περιβάλλον (ακραίες καιρικές συνθήκες, σκόνη, καπνός, κλιματισμός).	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

**3.- Παράγοντες κινδύνου: Προσδιορίστε πιθανές καταστάσεις κινδύνου που σχετίζονται με τους ακόλουθους παράγοντες:**

Παρατηρήσεις:

Μηχανήματα	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Ύψη	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Προσπάθειες	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Κινητικότητα	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Θέση	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>



Ένταση / Άγχος / Στρες	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Χειρισμός	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Δρομολόγιο / Ωράριο λειτουργίας	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Εσωτερική εργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Εξωτερική εργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Συνεχής προφορική έκφραση	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

### 3.2.5. Αρμοδιότητες

#### ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Προσόντα:	Γλώσσες:	Άλλες γνώσεις

#### ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Αναφέρετε αν απαιτείται προηγούμενη πείρα για τη θέση εργασίας: ΝΑΙ     ΌΧΙ

## ΆΛΛΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ

Άδεια οδήγησης:	ΝΑΙ <input type="checkbox"/>	ΌΧΙ <input type="checkbox"/>	Τύπος <input type="text"/>
Ηλικία:	> <input type="text"/>	< <input type="text"/>	
Ιδιωτικό όχημα:	ΝΑΙ <input type="checkbox"/>	ΌΧΙ <input type="checkbox"/>	
Διαθεσιμότητα χρόνου:	ΝΑΙ <input type="checkbox"/>	ΌΧΙ <input type="checkbox"/>	
Τόπος εργασίας:	<input type="text"/>	Εργάσιμη ημέρα:	<input type="text"/>
		Χρονοδιάγραμμα:	<input type="text"/>

## ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

## 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμπερασματικά, η ένταξη είναι μια αναγκαιότητα που όλες οι εταιρείες πρέπει να αγκαλιάσουν, όχι μόνο λόγω της ηθικής και δεοντολογικής σημασίας της, αλλά και επειδή οι εταιρείες χωρίς αποκλεισμούς μπορούν να αποκομίσουν πολλά οφέλη, όπως η βελτίωση της παραγωγικότητας, η αύξηση της καινοτομίας και η βελτίωση της δημόσιας εικόνας. Για να επιτευχθεί η συμμετοχικότητα, είναι απαραίτητο να διεξαχθεί διεξοδική ανάλυση των διαφόρων διαστάσεων που συνθέτουν το επιχειρηματικό περιβάλλον, όπως ο φυσικός χώρος

και οι μεταφορές, οι τεχνικοί πόροι και εργαλεία, η πληροφόρηση και η επικοινωνία, οι στάσεις και οι πολιτικές, οι κανόνες και οι διαδικασίες.

Οι έρευνες και οι αναλύσεις που διεξάγονται στο πλαίσιο του έργου InclusiveStone αποτελούν πολύτιμα εργαλεία για τις εταιρείες ώστε να εντοπίσουν τομείς βελτίωσης και να αναπτύξουν στρατηγικές για να συμπεριλάβουν τα άτομα με αναπηρία στις λειτουργίες και την οργανωτική τους κουλτούρα. Επιπλέον, αυτές οι αναλύσεις επιτρέπουν επίσης στις εταιρείες να κατανοήσουν καλύτερα τις ανάγκες και τις προσδοκίες των εργαζομένων, των πελατών και άλλων ενδιαφερόμενων μερών, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη λήψη αποφάσεων και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Συνοπτικά, το έργο InclusiveStone και τα διαγνωστικά εργαλεία του είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση μιας κουλτούρας ένταξης στον επιχειρηματικό κόσμο και για την οικοδόμηση ενός πιο δίκαιου και βιώσιμου μέλλοντος.