

Able '20 We Are Able to Work 2020

Εθνική Έκθεση για τις ενημερωτικές συναντήσεις με θέμα τη στρατηγική “Ευρώπη 2020”

Γενικό νομοθετικό πλαίσιο για τα άτομα με αναπηρίες στην Ελλάδα

Τον θεμέλιο λίθο για την καθιέρωση της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας των φύλων των ατόμων με αναπηρίες στην Ελλάδα αποτελεί το άρθρο 4 του Ελληνικού Συντάγματος, που αναφέρει ότι “Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου” και “άντρες και γυναίκες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και έχουν ίσα δικαιώματα”. Το άρθρο 21 συγκεκριμενοποιεί αυτή τη γενική δήλωση στη δεύτερη παράγραφό του, κατά την οποία “όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από τα Κράτος”, αλλά και στην παράγραφο 6 που ορίζει ότι “Τα άτομα με αναπηρίες έχουν το δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας”.

Το άρθρο 22 του Συντάγματος εντοπίζει το γενικό αυτό δικαίωμα στο πεδίο της εργασίας, και το επισημαίνει στην παράγραφο 1 σύμφωνα με την οποία “Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας”.

Άτομα με αναπηρίες και Νομοθεσία για την Εκπαίδευση στην Ελλάδα

Το ελληνικό κράτος έχει την υποχρέωση να παρέχει στα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ειδική εκπαίδευση και κατάρτιση σε όλα τα επίπεδα, στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και επαγγελματική εκπαίδευση.

Όπως για όλους τους μαθητές και σπουδαστές, η Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση στην Ελλάδα στόχο έχει:

- A) την ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους
- B) τη βελτίωση των ικανοτήτων και δυνατοτήτων τους, ώστε να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή ενσωμάτωση στο κοινό εκπαιδευτικό σύστημα και η ένταξη στην κοινωνία

Able '20

We Are Able to Work 2020

Γ) την επαγγελματική τους κατάρτιση και συμμετοχή στην εθνική παραγωγή

Δ) την αποδοχή τους από την κοινωνία και η ισότιμη κοινωνική εξέλιξη

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, έχουν ληφθεί μέτρα ώστε η ειδική αγωγή και εκπαίδευση να παρέχεται στα άτομα με αναπηρίες μέχρι την ηλικία των 22 ετών¹.

Η ειδική αγωγή παρέχεται δωρεάν από το κράτος στα δημόσια σχολεία. Ο τύπος των σχολείων αυτών καθορίζεται από το είδος και το επίπεδο των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Γενικά, η εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, τόσο στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια όσο και στην τεχνική – επαγγελματική εκπαίδευση παρέχεται σε σχολεία που, ανάλογα με το είδος της αναπηρίας των μαθητών, οργανώνονται και υποστηρίζονται με τρόπο που να εξασφαλίζεται η εκπαιδευτική, ψυχολογική και παιδαγωγική τους στήριξη.

Έτσι, μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες μπορούν να φοιτήσουν:

A) στη σχολική τάξη γενικής αγωγής

B) σε ειδικά οργανωμένα και κατάλληλα στελεχωμένα τμήματα ένταξης, που λειτουργούν σε σχολεία γενικής, αλλά και τεχνικής – επαγγελματικής αγωγής.

Όταν η φοίτηση των ατόμων με αναπηρίες στο σύστημα γενικής αγωγής και στα τμήματα ένταξης θεωρείται δύσκολη, εξαιτίας της φύσης και του βαθμού των προβλημάτων των μαθητών, η εκπαίδευση παρέχεται:

A) σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής που λειτουργούν ανεξάρτητα από τα Σχολεία της Γενικής Αγωγής

B) σε Σχολεία ή Τμήματα που λειτουργούν είτε ανεξάρτητα είτε ως τμήματα άλλων σχολείων, σε νοσοκομεία, κέντρα αποκατάστασης, εκπαιδευτικά ιδρύματα για ανήλικους ή ιδρύματα για πάσχοντες από χρόνιες ασθένειες, με τον όρο ότι οι νοσηλεύόμενοι είναι παιδιά με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες

Γ) στο σπίτι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις

¹ Η εκπαίδευση στην Ελλάδα παρέχεται σε όλους τους μαθητές έως την ηλικία των 22 ετών.

Able '20 We Are Able to Work 2020

Άτομα με αναπηρίες και Νομοθεσία για την Εργασία στην Ελλάδα

Γενικά, ο νόμος που διέπει τα εργασιακά ζητήματα στην Ελλάδα ορίζει ότι “η έλλειψη φυσικών ικανοτήτων δεν αποτρέπει από τη διαδικασία της πρόσληψης στην εργασία, δεδομένου ότι ο εργοδότης διαθέτει την κατάλληλη και αποδεδειγμένη τεχνική υποστήριξη, ώστε να ικανοποιήσει τα καθήκοντα από πλευράς του”. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα με αναπηρίες μπορούν να εργαστούν αν η υγεία τους τους επιτρέπει την εκτέλεση των καθηκόντων τους στον αντίστοιχο εργασιακό χώρο².

Νόμος κλειδί για την εφαρμογή των παραπάνω είναι ο 3488/2006 (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 191/A, δημοσίευση: 11/09/2006) αναφορικά με την “ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλου αναφορικά με την προσβασιμότητα στους τομείς της εργασίας, επαγγελματικής κατάρτισης και εξέλιξης, τους όρους και συνθήκες εργασίας και άλλων σχετικών διατάξεων”. Ο νόμος αυτός ορίζει την προσβασιμότητα, την κατάρτιση και τα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες³.

Πιο συγκεκριμένα, ο σημαντικότερος ελληνικός νόμος στο πεδίο της εργασίας των ατόμων με αναπηρίες είναι ο Νόμος 2643 / 98 “Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις”⁴, ο οποίος ορίζει σύστημα προσλήψεων μέσω ποσοστώσεων για τα άτομα με αναπηρίες στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Ο νόμος αυτός προβλέπει την υποχρεωτική τοποθέτηση ατόμων που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, εταιρείες και οργανώσεις, αλλά και σε δημόσιες υπηρεσίες και όργανα της τοπικής αυτοδιοίκησης, μέσω αντικειμενικών κριτηρίων και τοποθέτησης βάσει της ηλικίας, της οικογενειακής και οικονομικής κατάστασης, των τυπικών προσόντων και του ποσοστού αναπηρίας⁵.

Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα, επιχειρήσεις με πάνω από 50 εργαζομένους, υποχρεούνται να καλύπτουν το 8% του εργατικού δυναμικού τους με ανθρώπους που προέρχονται από κοινωνικά ευπαθείς ομάδες. Στον δημόσιο τομέα, το αντίστοιχο ποσοστό είναι 5%. Άτομα με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%, συμπεριλαμβάνονται στις κατηγορίες ατόμων που καλύπτονται από τον Νόμο 2643 / 1998, με την προϋπόθεση να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του

² Νέος Εργασιακός Κώδικας Νόμος 3528 / 2007 (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως 26/A, δημοσίευση 09/02/2007)

³ Νόμος 3488/2006 (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως 191/A, δημοσίευση 11/09/2006)

⁴ Νόμος 2643/1998 (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως 220/A, δημοσίευση 28/09/1998)

⁵ Νόμος 2643/1998 (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως 220/A, δημοσίευση 28/09/1998)

Able '20

We Are Able to Work 2020

ως κέντρα ψυχικής υγείας για την υποστήριξη, θεραπεία και ενσωμάτωση των ανθρώπων με αναπηρίες, λειτούργησαν για πρώτη φορά με τον νόμο 2716/99. Οι επιχειρήσεις αυτές, λειτουργούν με εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους, δωρεές καθώς και με τα έσοδα των πωλήσεων, ενώ μπορούν να είναι ανταγωνιστικές στον βιομηχανικό τομέα, ενώ τα μέλη τους διατηρούν περιορισμένη νομική ευθύνη. Δεν υπάρχει καμία επίσημη καταγραφή του αριθμού των κοινωνικών επιχειρήσεων που λειτουργούν στην Ελλάδα, ωστόσο το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού αναφέρει εννέα παραδείγματα τέτοιων κοινωνικών επιχειρήσεων ανά την Ελλάδα, οι περισσότερες εκ των οποίων δραστηριοποιούνται στην πώληση χειροποίητων προϊόντων, στους τομείς της κηπουρικής, της αρτοποιίας και στην παροχή υπηρεσιών επισιτισμού.

Τέλος, βάσει του νόμου 2648 / 98 συστάθηκαν πάνω από 50 Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και περισσότερα από 20 Εξειδικευμένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης ανά την Ελλάδα. Τα Κέντρα αυτά υπάγονται στη δικαιοδοσία του Ινστιτούτου Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης, και συστάθηκαν από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης ως φορείς έρευνας, αξιολόγησης και εξειδικευμένων εφαρμογών στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής. Στόχος των Κέντρων είναι η προώθηση της απασχόλησης μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης που ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Επιπλέον, τα Κέντρα εφαρμόζουν προγράμματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης με τη συγχρηματοδότηση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και της ΕΕ. Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης έχουν διάρκεια 150 έως 400 ωρών και προσανατολίζονται στην απασχόληση στους τομείς της υγείας και της ευημερίας, των οικονομικών και της διοίκησης, την πληροφορική, τον τουρισμό, στον αγροτικό τομέα και στα τεχνικά επαγγέλματα. Τα άτομα με αναπηρίες αμείβονται με 4.99€/ώρα για τη συμμετοχή τους στα προγράμματα.

Το ευρύτερο πλαίσιο

Συνθήκες εργασίας

Παρά την ύπαρξη νομοθετικού πλαισίου στους τομείς της εργασίας και της εκπαίδευσης, η πραγματικότητα στην Ελλάδα απέχει από τους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως παρατίθενται στη στρατηγική “Ευρώπη 2020” για καινοτόμο, βιώσιμη και συλλογική ανάπτυξη, γεγονός που αποδεικνύεται και από την έλλειψη πρόσφατων και διεξοδικών στατιστικών στοιχείων. Τα μόνα διαθέσιμα στοιχεία είναι αυτά της MDA Hellas, οργανισμού για τη μυϊκή δυστροφία, και της VPRC, μίας ανεξάρτητης ιδιωτικής εταιρείας παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών

Able '20

We Are Able to Work 2020

ερευνητικού έργου. Παρόλο που και οι δύο αυτές έρευνες είναι μερικές και όχι επικαιροποιημένες, συμβάλλουν στην αποτύπωση της πραγματικότητας στην Ελλάδα για τους ανθρώπους με αναπηρίες και την ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας.

Η έρευνα της VPRC για το 2003 παρουσιάζει τα χαμηλά ποσοστά απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρίες στον ιδιωτικό τομέα. Ανάμεσα στους 32.929 εργαζόμενους που απασχολούνταν σε 360 εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα, μόνο οι 67 ήταν άτομα με αναπηρίες (0.2%). Όταν ρωτήθηκαν για τους λόγους για τους οποίους οι εταιρείες προσέλαβαν άτομα με αναπηρίες, το 38% των εκπροσώπων των εταιρειών απάντησαν ότι το έκαναν γιατί αυτό επέβαλε ο νόμος και το 33.3% γιατί ήταν μέρος της πολιτικής της εταιρείας στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Μόνο το 9.5% απάντησαν ότι η εταιρεία επένδυε στην υψηλή επίδοση του εργαζομένου. Επιπλέον, η ίδια έρευνα έδειξε ότι παρότι το 55% των εταιρειών της έρευνας γνώριζαν για την ύπαρξη προγραμμάτων για την απασχόληση ατόμων με αναπηρίες στον ιδιωτικό τομέα, μόνο το 14.6% είχαν σκεφτεί να προσθέσουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους έναν ακόμα εργαζόμενο⁸.

Η έρευνα, τη διεξαγωγή της οποίας ανέλαβε η MDA Hellas, που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος I-n-sist (με τη χρηματοδότηση του “Equal national thematic networks – 2nd Cycle), επιβεβαιώνει την εικόνα που δίνει και η προηγούμενη έρευνα σχετικά με την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρίες στην ελεύθερη αγορά. Η έρευνα διεξήχθη σε δείγμα 98 επιχειρήσεων οι οποίες απασχολούσαν συνολικά 18.487 άτομα. Όπως ήδη αναφέρθηκε, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζομένους, υποχρεούνται να απασχολούν άτομα με αναπηρίες σε ποσοστό 8% του συνολικού ανθρώπινου δυναμικού τους. Παρόλα αυτά, μόνο το 20% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα εφάρμοζαν πραγματικά τον νόμο. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι μόνο το 1.17% του συνολικού προσωπικού ανήκαν σε κάποια από τις 14 κοινωνικά ευπαθείς ομάδες που ορίζονται από τον νόμο (μεταξύ των οποίων άτομα με αναπηρίες, μετανάστες, πρώην εξαρτημένα άτομα, αποφυλακισμένοι και μακροχρόνια άνεργου). Συγκεκριμένα, το 72.4% των εργοδοτών υποστήριξαν ότι δε θα προσλάμβαναν ένα άτομο με προβλήματα ψυχικής υγείας, ενώ το 32.7% δε θα προσλάμβαναν άτομα με φυσικές αναπηρίες. Τα αποτελέσματα αυτά, σε κάθε περίπτωση έρχονται σε αντίθεση με το γεγονός ότι θεωρητικά, το 96% των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη θα εξυπηρετούσε καλύτερα τους στόχους της επιχείρησης για ανάπτυξη και κέρδος, ένα άλλο 96% υποστήριξαν ότι σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες θα έπρεπε να δίνονται περισσότερες ευκαιρίες

⁸ http://www.disability-europe.net/content/aned/media/EL_Employment_report.pdf <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/EL%20Employment%20report.pdf>, έρευνα διαθέσιμη στις 7 Ιανουαρίου 2014

Able '20

We Are Able to Work 2020

απασχόλησης, ενώ το 88.8% δήλωσαν ότι πιστεύουν πως ο ιδιωτικός τομέας είναι εξίσου υπεύθυνος με το κράτος σε ό, τι αφορά την προώθηση της κοινωνικής και οικονομικής ενσωμάτωσης ανθρώπων από κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες.

Επιπλέον, μόνο το 20% των ιδιωτικών επιχειρήσεων διέθεταν ράμπες στο εσωτερικό των κτιρίων τους καθώς και προσβάσιμες τουαλέτες. Τελικά, το 60% των εταιριών οι οποίες δεν απασχολούσαν άτομα με αναπηρίες, υποστήριξαν ότι θα το έπρατταν μόνο υπό την προϋπόθεση ο μισθός των εργαζομένων με αναπηρία να συγχρηματοδοτούνταν είτε να καλύπτονταν εξ' ολοκλήρου από το κράτος. Αυτό είναι ενδεικτικό της επικρατούσας αρνητικής αντίληψης για τα άτομα με αναπηρίες ως εργαζομένους και της δυσπιστίας που επικρατεί για τις ικανότητες τους. Η ανατροπή τέτοιων αντιλήψεων, που διαμορφώνουν μία ολόκληρη κουλτούρα αποκλεισμού είναι απαραίτητη και μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της εφαρμογής "ειδικών" ρυθμίσεων για την εξασφάλιση ίσων όρων στην εργασία⁹.

Θέματα προσβασιμότητας

ο Υπουργείο Εσωτερικών, το 2007, συνέταξε μια επαναληπτική αναφορά που αφορούσε τη συμμόρφωση των δημοσίων υπηρεσιών σε διατάξεις που αφορούσαν τη διασφάλιση της προσβασιμότητάς τους σε άτομα με αναπηρίες. Τα αποτελέσματα της έρευνας αφορούσαν τις δημόσιες υπηρεσίες του Δημαρχείου της Λάρισας. Το περιορισμένο δείγμα της έρευνας είναι ένας σημαντικός ανασταλτικός παράγοντας στη διεξαγωγή συμπερασμάτων για την εφαρμογή ή μη της νομικής υποχρέωσης των υπηρεσιών και δεύτερον για την εκτίμηση της κατάστασης στις δημόσιες υπηρεσίες γενικότερα. Ωστόσο, μάλλον δίνει μια πραγματική εικόνα της αποτυχημένης εφαρμογής της νομοθεσίας για την προσβασιμότητα σε ολόκληρη την Ελλάδα.

Η πλειοψηφία των δημοσίων κτιρίων με μερική προσβασιμότητα, τις περισσότερες φορές διευθετούν το πρόβλημα με την τοποθέτηση μιας ράμπας. Οι ανελκυστήρες, τα γκισέ, οι θέσεις πάρκινγκ και οι τουαλέτες δεν είναι προσβάσιμες σε άτομα με αναπηρίες παρά μόνο σε ελάχιστες δημόσιες υπηρεσίες. Επιπλέον, παρά τη νομοθετική ρύθμιση (άρθρο 28 του νόμου 2831/2000) που υποχρεώνει σε λήψη μέτρων για την εξασφάλιση της προσβασιμότητας, οι περισσότερες υπηρεσίες δεν έχουν συγκεκριμένα σχέδια δράσης για τις απαραίτητες προσαρμογές. Επιπλέον, οι δημόσιες υπηρεσίες που αξιολογήθηκαν ως προς την προσβασιμότητά τους, δε

⁹ "<http://www.mdahellas.gr/en/content/program-equal-%CE%B9%CE%B9%>"

<http://www.mdahellas.gr/en/content/program-equal-%CE%B9%CE%B9%>, διαθέσιμη έρευνα στις 7 Ιανουαρίου 2014

Able '20

We Are Able to Work 2020

λειτουργούσαν ειδική μονάδα για την επίβλεψη της διασφάλισης της προσβασιμότητας ως όφειλαν βάσει νόμου (άρθρο 12 Νόμος 3230 / 2004) ή οι μονάδες δε λειτουργούσαν αποτελεσματικά λόγω έλλειψης προσωπικού και στρατηγικού σχεδιασμού.

Το έργο “Able'20” και η στρατηγική “Ευρώπη 2020”

Γενικά στοιχεία ενημερωτικών συναντήσεων

Η ANTIΓONH αποφάσισε να πραγματοποιήσει 8 ενημερωτικές συναντήσεις σχετικά με την στρατηγική “Ευρώπη 2020” αντί για 6, όπως αρχικά προβλεπόταν από την αίτηση. Η αλλαγή αυτή αποφασίστηκε κοινώς με τον εκπαιδευτή, προκειμένου να διασφαλιστεί ένας πιο ολοκληρωμένος δρόμος κατανόησης της συγκεκριμένης στρατηγικής. Συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν στις 21 Αυγούστου 2013, 22 Αυγούστου 2013, 28 Αυγούστου 2013, 29 Αυγούστου 2013, 10 Οκτωβρίου 2013, 17 Οκτωβρίου 2013, 31 Οκτωβρίου 2013 και 7 Νοεμβρίου 2013. Οι συναντήσεις διήρκησαν 3 ώρες η κάθε μία, από τις 16:00 έως τις 19:00, με ένα ενδιάμεσο 20λέπτο διάλειμμα. Όλες οι συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν στο Οικόπολις- μια παράλληλη πόλη για την οικολογία και την κοινωνική αλληλεγγύη, έναν χώρο συνάντησης για εκδηλώσεις, διαλέξεις, συζητήσεις, σεμινάρια, εργαστήρια και άλλες δραστηριότητες για την οικολογία, τον πολιτισμό, καθώς και κοινωνικά και πολιτικά θέματα. Το μέρος ήταν πολύ βολικό, διότι βρίσκεται στην καρδιά του κέντρου, είναι προσβάσιμο σε άτομα με κινητικά προβλήματα και διαθέτει ένα ζεστό και φιλόξενο περιβάλλον, όπου οι συμμετέχοντες μπορούσαν να κινηθούν ελεύθερα και να ξεκουραστούν.

Στοιχεία για τους συμμετέχοντες

Στις δραστηριότητες κάθε συνεδρίας πήραν μέρος από 15 έως 25 συμμετέχοντες. Στη συνάντηση συμμετείχαν κυρίως αγόρια. Η ισορροπία φύλου δεν εκτελέστηκε διότι η ANTIΓONH προτίμησε να δουλέψει με πολύ ενδιαφέροντα άτομα που ανήκαν ήδη σε συγκροτημένες ομάδες. Η κύρια ομάδα που συμπεριλήφθηκε στις ενημερωτικές συναντήσεις ήταν από την Καλαμαριά, προάστιο της Θεσσαλονίκης. Πρόκειται για μία ομάδα που εργάζεται σε καθημερινή βάση υπό το πλαίσιο του προγράμματος “Αυτονομία κι Επικοινωνία”. Η ομάδα αποτελείται από 20 άτομα διαφορετικών ηλικιών, με τη συνδρομή 2 ψυχολόγων και 2 κοινωνικών λειτουργών. Η ομάδα αυτή δέχτηκε να συνεργαστεί με την ANTIΓONH για το έργο “Able'20” ως μέρος των καθημερινών της δραστηριοτήτων. Η ANTIΓONH προσκάλεσε όλους τους

Able '20

We Are Able to Work 2020

ενδιαφερόμενους να συμμετέχουν στις ενημερωτικές συναντήσεις, θέτοντας ως μόνη αναγκαία συνθήκη το όριο ηλικίας μεταξύ 18 έως 30 ετών, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του προγράμματος 'Νέα Γενιά σε Δράση', στο οποίο εντάσσεται. Άλλοι συμμετέχοντες με αναπηρία συμμετείχαν στην ομάδα για τις ενημερωτικές συναντήσεις, χωρίς κανένα πρόβλημα αποκλεισμού.

Όταν τους ζητήθηκε να παρουσιάσουν σύντομα τους εαυτούς τους, αναφέροντας τα πλεονεκτήματά τους και σε τί αρέσκονται περισσότερο, οι συμμετέχοντες προέβαλαν τους εαυτούς τους όπως κάθε άλλος νέος ηλικίας 18 έως 30 ετών θα είχε προβληθεί. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων σπουδάζει, ή παρακολουθεί κάποια επαγγελματική σχολή, έχει χόμπι και επιθυμεί να έχει πολλούς φίλους. Ιδιαίτερα, η Μ.Γ. λέει ότι έχει πολλούς φίλους, σπουδάζει πληροφορική και παρακολουθεί μαθήματα παραδοσιακών χορών. Ο Ε.Κ. δουλεύει στο καθαριστήριο του αδερφού του, επίσης δουλεύει ως τεχνίτης και αθλείται. Ο Π.Γ. έχει πολλούς φίλους και παρακολουθεί μαθήματα γεωγραφίας. Η Ν.Κ. παρακολουθεί μια επαγγελματική σχολή ραπτικής, ήδη έχει δημιουργήσει μερικά ρούχα και έχει πάθος με το facebook. Ο Τ.Ξ. είναι πολύ καλός στα επιτραπέζια παιχνίδια. Αστειευόμενος, ο Μ.Π. περιγράφει τον εαυτό του ως "Μάριο Μπαλοτέλι της Καλαμαριάς", προκαλώντας διασκέδαση και γέλιο σε όλη την ομάδα.

Με κοινή απόφαση του εκπαιδευτή και των υπόλοιπων μελών του προσωπικού, η ANTIGONE αποφάσισε να αφήσει τις συγκεντρώσεις ανοιχτές και σε άτομα χωρίς κάποια αναπηρία, προκειμένου να αποφύγει την "γκετοποίηση" της κύριας ομάδας ενασχόλησης που συμμετέχει στις δραστηριότητες. Παραμένοντας ακόμη ως προϋπόθεση το όριο ηλικίας 18 έως 30 ετών, εθελοντές και όσα άτομα ενδιαφέρθηκαν για την δράση αυτή, προσκαλέστηκαν να παρακολουθήσουν τις ενημερωτικές συναντήσεις σε μια βάση ισότιμης σχέσης με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες με αναπηρία.

Συνολική αξιολόγηση της μεθοδολογίας

Οι ενημερωτικές συναντήσεις για την στρατηγική "Ευρώπη 2020" εφαρμόστηκαν χρησιμοποιώντας τεχνικές θεάτρου και άλλες δραστηριότητες βασισμένες στην μη-τυπική εκπαίδευση. Εξαιτίας της πολυπλοκότητας της γλώσσας που χρησιμοποιήθηκε στην ευρωπαϊκή στρατηγική, κατά τη διάρκεια της μετάφρασης του οδηγού προετοιμασίας από το Fondazione Giacomo Brodolini, η ANTIGONE απλοποίησε το λεξιλόγιο, περιορίζοντας όσο το δυνατόν περισσότερο τεχνικούς και "γραφειοκρατικούς" ιδιωτισμούς, προτιμώντας καθημερινές λέξεις και εκφράσεις. Αυτό κατέστησε ευκολότερη την εργασία του εκπαιδευτή σύμφωνα με την στρατηγική

Able '20

We Are Able to Work 2020

και την κατανόηση από τους συμμετέχοντες.

Η γενική συμμετοχή ήταν πολύ ενεργή και όλοι όσοι παρακολούθησαν ήταν ενεργά εμπλεκόμενοι στα θεατρικά παιχνίδια και στις υπόλοιπες δραστηριότητες. Λόγω της προσωπικότητάς τους κάποιοι συμμετέχοντες ήταν πιο δραστήριοι από άλλους. Ο Μ.Π. και ο Π.Λ. για παράδειγμα, παρέμβαιναν συνεχώς σχολιάζοντας και προτείνοντας τους ίδιους για τα παιχνίδια. Άλλοι συμμετέχοντες ήταν ενεργοί μόνο όταν τους ζητήθηκε να κάνουν κάτι. Οι Ν.Κ., Μ.Γ., Ε.Κ. και Σ.Κ. ενεργοποιήθηκαν μόνο κατά παραγγελία, ωστόσο έπειτα ήταν αρκετά ενδιαφέρουσα η συνεισφορά τους στην ομάδα.

Κατά μία γενική σκοπιά, η μεθοδολογία βασισμένη στις τεχνικές θεάτρου φόρουμ αποδείχθηκε επιτυχής, διότι επέτρεψε τη συζήτηση για περίπλοκα θέματα χωρίς να κουράσει τους συμμετέχοντες. Επιπλέον, άφησε ελεύθερους τους συμμετέχοντες να επιλέξουν το θέμα που ήταν πιο ενδιαφέρον και χρήσιμο για τους ίδιους. Όσο μπορεί κάποιος να αντιληφθεί, από τις μικρές ιστορίες που αναφέρθηκαν, οι συμμετέχοντες στην πραγματικότητα μετέφεραν στο θεατρικό έργο την καθημερινότητά τους. Έδειξαν, μερικές φορές χωρίς να το αντιληφθούν, τις δυσκολίες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά σε όλες τις πτυχές της ζωής τους.

Από την άλλη, εξαιτίας της ιδιαίτερης σύστασης της ομάδας εργασίας, η θεατρική μεθοδολογία δεν υπήρξε πάντα επιτυχής για μία συζήτηση εις βάθος σχετικά με την στρατηγική "Ευρώπη 2020" ως προς το θέμα της αναπηρίας. Ήταν μερικές φορές δύσκολο για τους συμμετέχοντες να παραμείνουν συγκεντρωμένοι στο ίδιο θέμα, στην ίδια αίθουσα, για πολλές ώρες. Επιπλέον συχνά η ατμόσφαιρα ήταν χαοτική, λόγω των πολλών και διάφορων ειδών αναπηρίας. Όπως ειπώθηκε παραπάνω, άτομα με ελαφρά και μερική νοητική υστέρηση παρακολούθησαν τις συναντήσεις μαζί με άτομα με απλή κινητική αναπηρία. Αυτό συνέβη εξαιτίας του γεγονότος ότι η ομάδα της ANTIΓONΗΣ που συνεργάστηκε, χρησιμοποιεί μια μεθοδολογία αναμειγνύοντας ομάδες ατόμων με πολύ διαφορετικά είδη αναπηριών.

Πιθανότατα παίζοντας κλασικό θέατρο, θα ήταν πιο επιτυχημένο για τους συμμετέχοντες να συστηθούν να γνωρίσουν την στρατηγική "Ευρώπη 2020". Κατά μία άλλη άποψη όμως, δεν θα τους είχε δοθεί η δυνατότητα να νιώσουν ελεύθεροι να εξερευνήσουν και να πειραματιστούν, διαμορφώνοντας κάθε συνάντηση σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες τους. Μία άλλη πρόταση θα μπορούσε να είναι σε σχέση με τον περιορισμό των δραστηριοτήτων για παιχνίδια και άλλες απλές δραστηριότητες μη -τυπικής εκπαίδευσης, που όμως οι συμμετέχοντες εκτίμησαν αρκετά καθώς είναι διασκεδαστικές και λιγότερο απαιτητικές. Ο κίνδυνος σε αυτή την περίπτωση, θα ήταν να σταματήσουμε το διασκεδαστικό μέρος της δραστηριότητας, εστιάζοντας αρκετά στο περιεχόμενο.

Able '20

We Are Able to Work 2020

Πόσο συζητήθηκε κάθε πτυχή της στρατηγικής;

Από μια θεωρητική οπτική γωνία, η στρατηγική "Ευρώπη 2020" στοχεύει σε οχτώ τομείς δράσης (προσβασιμότητα, συμμετοχή, ισότητα, απασχόληση, εκπαίδευση και κατάρτιση, κοινωνική προστασία, υγεία, εξωτερική δράση) που σχετίζονται με την καθημερινή ζωή των ατόμων με αναπηρίες. Όλοι οι τομείς αυτοί αγγίζουν προβλήματα και ζητήματα που αποτελούν δραστηριότητες καθημερινής ρουτίνας για τα άτομα χωρίς αναπηρίες. Από την άλλη πλευρά, αυτοί οι σοφοί, αισιόδοξοι αλλά ιδεαλιστικοί στόχοι είναι δύσκολο να πραγματοποιηθούν εξαιτίας γραφειοκρατικών εμποδίων, οικονομικών περιπλοκών, και - τελευταίο, αλλά όχι έσχατο – πολιτισμικών προκλήσεων.

Μια γεύση αυτής της αντίθεσης ανάμεσα στη θεωρία και στην πράξη δίδεται από ένα αστείο που ο εκπαιδευτής έκανε ως απάντηση στα σχόλια μερικών συμμετεχόντων σχετικά με τη στρατηγική. Διάφοροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι η αλλαγή πρέπει να αρχίσει από μια πολύ μικρή διόρθωση της καθημερινής ζωής μας, όπως για παράδειγμα βάζοντας κουμπιά στους ανελκυστήρες σε κατάλληλο ύψος προκειμένου να τους φτάνουν τα άτομα με αναπηρίες από το αμαξίδιο, καθώς η ανάπτυξη της τεχνολογίας θα συνεισφέρει πιθανότατα σε μια καλύτερη συνοχή. Σε αυτό το σημείο ο εκπαιδευτής είπε ότι αν σκεφτόμαστε με αυτόν τον τρόπο θα πρέπει να ζητήσουμε από την Ε.Ε. να προετοιμάσει μια στρατηγική για το 2100, και όχι για το 2020.

Ο εκπαιδευτής προσπάθησε να καταλάβει πού βρίσκεται η βασική ευθύνη για την υλοποίηση αυτών των στόχων και ρώτησε τους συμμετέχοντες να δηλώσουν σε ποιο ποσοστό οι δημόσιες αρχές, η κοινωνία και οι μεμονωμένοι πολίτες με αναπηρία είναι υπεύθυνοι για την κοινωνική συνοχή των ατόμων με αναπηρία. Οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι οι δημόσιοι οργανισμοί έχουν ευθύνη κατά 40% επειδή μπορούν να αλλάξουν και να προωθήσουν πολιτικές καθώς και να χρηματοδοτήσουν και να εγκρίνουν μικρές αλλαγές. Η κοινωνία και οι μεμονωμένοι πολίτες με αναπηρία έχουν ευθύνη κατά 30 %. Οι μεμονωμένοι πολίτες έχουν τόσο σημαντική ευθύνη επειδή πραγματικά αποτελούν μέρος της συνολικής κοινωνίας και επειδή συχνά εκλαμβάνονται ως άτομα που απλώς περιμένουν για βοήθεια χωρίς να αναλαμβάνουν δεσμεύσεις ή πρωτοβουλίες.

Ο εκπαιδευτής επέμεινε στο θέμα της ευθύνης των πολιτών, θέτοντας την ακόλουθη ερώτηση: «Αν το κράτος δεν διαθέτει κονδύλια για να φτιάξει υποδομές για τα άτομα με αναπηρίες, υπάρχει άραγε πιθανότητα η ίδια η κοινωνία να συμβάλει σε σημαντικές αλλαγές στη ζωή των ανθρώπων αυτών;». Η Π.Ν. και η Μ.Ι. υπογράμμισαν ότι ακόμη κι αν οι άνθρωποι είναι πρόθυμοι να φτιάξουν τις υποδομές, δεν μπορούνε

Able '20

We Are Able to Work 2020

να υποκαταστήσουν τις υπηρεσίες του κράτους, ενώ η Δ.Π. υποστήριξε ότι κάθε πρόσωπο μπορεί να βοηθήσει και να διευκολύνει την καθημερινή ζωή των ατόμων με αναπηρίες. Η Ε.Ν. και η Π.Ν. υποστήριξαν ότι βασική ευθύνη του κράτους αποτελεί η εκπαίδευση. Αν το σχολείο δεν παρουσιάζει στα παιδιά θέματα σχετικά με την αναπηρία, τότε εκείνα δεν θα γίνουν ποτέ συνειδητοποιημένοι πολίτες που να ξέρουν πώς να συμπεριφερθούν σε άτομα με αναπηρία. Ο Σ.Κ. είπε ότι οι άνθρωποι γενικά δεν είναι ευαίσθητοποιημένοι απέναντι στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία, ενώ υπογράμμισε επίσης ότι και το κράτος στερείται μιας πολιτικής σχετικά με την ευαίσθητοποίηση και τη συνειδητοποίηση των ζητημάτων αναπηρίας από τους πολίτες. Στο σημείο αυτό η Μ.Ι. πρόσθεσε ότι οι μελλοντικοί δάσκαλοι δεν εκπαιδεύονται από το πανεπιστήμιο στο πώς να αντιμετωπίζουν τους μαθητές με αναπηρία.

Είναι ενδιαφέρον ότι από τις αντιδράσεις στις ερωτήσεις του εκπαιδευτή μπορεί να διακρίνει κανείς την αντίφαση που αναδεικνύεται από τη σχέση των Ελλήνων πολιτών με το κράτος τους. Από τη μία μεριά, κατηγορούν το «κράτος» επειδή δεν εκπληρώνει την αποστολή του, και από την άλλη μεριά έχουν επίγνωση ότι πρέπει να δράσουν και να διεκδικήσουν οι ίδιοι τις αλλαγές αυτές.

Μια άλλη πτυχή της στρατηγικής που συζητήθηκε πολύ ήταν η βασική πρόκληση που συνιστά για τα άτομα με αναπηρία η μετάβαση τους από την εκπαίδευση στην απασχόληση. Εδώ πάλι, οι συζητήσεις μεταξύ των συμμετεχόντων δείχνουν ότι υπάρχει ένα τεράστιο κενό μεταξύ των στόχων της Ε.Ε. και της πραγματικότητας που ζουν οι νεαροί Έλληνες με αναπηρία. Η μεγάλη πλειοψηφία των συμμετεχόντων σπουδάζει ή έχει ολοκληρώσει κάποιες σπουδές. Παρόλα αυτά η πλειοψηφία είναι άνεργη ή ασκεί επαγγέλματα που δεν αντιστοιχούν στα υψηλά εκπαιδευτικά της προσόντα. Αυτό πιθανότατα είναι το αποτέλεσμα της σοβαρής οικονομικής κρίσης που η Ελλάδα αντιμετωπίζει τα τελευταία χρόνια, αλλά αυτή η πτυχή ήταν παρούσα στην Ελλάδα ακόμη και πριν από την κρίση, όπως δείχνουν καθαρά οι παραπάνω στατιστικές. Αυτό το πρόβλημα ανέκυψε πολλές φορές κατά τη διάρκεια της συζήτησης.

Όπως τόνισε ο Σ.Κ.: «Οι άνθρωποι γενικά πιστεύουν ότι τα άτομα με αναπηρία παίρνουν σύνταξη από το κράτος και δεν χρειάζεται να δουλεύουν. Οι άνθρωποι δεν σκέφτονται ότι όταν έχω αναπηρία, ακόμη κι αν παίρνω μια σύνταξη από το κράτος, θέλω να εργαστώ για να δώσω νόημα στη ζωή μου και για να συνεργαστώ με την κοινωνία για χάρη της κοινωνίας». Αυτή η αίσθηση της απόρριψης από την κυρίως κοινωνία πολύ συχνά συνοδεύεται από χαμηλή αυτό-εκτίμηση και από χαμηλή πρόσληψη της εσωτερικής αξίας του προσώπου. Για παράδειγμα, όταν ρωτήθηκε σχετικά με τη δουλειά που θα ήθελε να κάνει, η Μ.Κ. απάντησε ότι θα ήθελε να γίνει

Able '20

We Are Able to Work 2020

αισθητικός αλλά πρόσθεσε «Φοβάμαι ότι δεν μπορώ να το κάνω». Είναι αξιοσημείωτο ότι η Μ.Κ. έχει μόνο κινητική δυσκολία και ότι έχει εμπειρία ως αισθητικός. Παρόλα αυτά η θεώρηση που έχει για τον εαυτό της δεν αντανακλά αυτό που πραγματικά μπορεί να κάνει.

Μια άλλη απόδειξη της μεγάλης απόστασης ανάμεσα στους στόχους της Ε.Ε. και στην πραγματικότητα που βιώνουν οι Έλληνες και οι Ελληνίδες με αναπηρίες στο θέμα της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, δόθηκε μέσα από τα σύντομα θεατρικά έργα που επινοήθηκαν και συζητήθηκαν κατά τη διάρκεια των σχετικών δραστηριοτήτων. Ανάμεσα στους πολυάριθμους πλασματικούς χαρακτήρες που υπήρχαν στις ιστορίες των συμμετεχόντων, μόνο η Έμμα, ένα κωφό κορίτσι, αναζητούσε εργασία που προϋποθέτει πτυχίο. Η Κατερίνα, που έχει σύνδρομο Ντάουν, διαθέτει άδεια αισθητικού αλλά δούλευε ως βοηθός σε ένα μεγάλο κατάστημα πώλησης αρωμάτων. Ο Δημήτρης ήταν φοιτητής ψυχολογίας αλλά δούλευε σε μια καφετέρια φτιάχνοντας καφέ. Ο Χρήστος ήταν ηθοποιός αλλά εργαζόταν ως σερβιτόρος σε πιτσαρία. Το γενικό αίσθημα που κυριαρχεί είναι ότι δεν ενδιαφέρει αν ένα άτομο με αναπηρίες σπουδάζει ή έχει δεξιότητες ή προσόντα για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, αλλά ότι ασχέτως όλων αυτών των ιδιοτήτων δεν μπορεί να αγωνίζεται για ένα επάγγελμα πιο αναβαθμισμένο από αυτό του σερβιτόρου ή της βοηθού πωλήσεων. Αυτή η αντίληψη είναι τόσο βαθιά ριζωμένη στα μυαλά των συμμετεχόντων ώστε υποσυνείδητα την αναπαρήγαγαν στους πλασματικούς χαρακτήρες που επινόησαν.

Επίσης, οι διακρίσεις λόγω αναπηρίας ήταν ένα θέμα που συζητήθηκε πολύ. Σε ένα μικρό θεατρικό έργο, ο Νίκος, ένα αγόρι χωρίς αναπηρίες, και ο Παύλος, ένα παιδί σε αναπηρικό καροτσάκι, έκαναν αίτηση για μια δουλειά. Ο εργοδότης επέλεξε το Νίκο εξαιτίας της έλλειψης αναπηρίας του αλλά το δικαιολόγησε αυτό στον Παύλο λέγοντάς του ότι εκείνος είχε περισσότερη ανάγκη για δουλειά, επειδή είχε οικογένεια και ανειλημμένες υποχρεώσεις από δάνεια. Όμως ο εργοδότης δεν έλαβε καθόλου υπόψη του τα πιθανά οικονομικά προβλήματα του Παύλου.

Σε ένα άλλο έργο, ο Δημήτρης είναι ένας θεατρικός χαρακτήρας με κινητικά προβλήματα που δεν του επιτρέπουν να μιλήσει κανονικά. Προσλήφθηκε για να ψήνει καφέδες σε ένα μπαρ αλλά δεν μπορούσε να επικοινωνήσει καλά και πληρωνόταν λιγότερο από τους συναδέλφους του. Ένας από τους συμμετέχοντες, ο Μ.Π., δήλωσε ότι κάτι τέτοιο συνέβαινε πολύ συχνά, και ως επιβεβαίωση προέκυψε η αληθινή ιστορία του Σ.Κ. που μας τη διηγήθηκε σε προηγούμενη συνάντηση. Ο Σ.Κ. έδωσε μια συνέντευξη για μια δουλειά διανομέα φυλλαδίων. Θα μοίραζε φυλλάδια επί 4 ώρες, με αμοιβή 4 ευρώ την ώρα. Καθώς περπατάει με πατερίτσες, ο εργοδότης του είπε ότι δεν είναι κατάλληλος για τη δουλειά. Ο Σ.Κ. προσπάθησε να του δώσει να

Able '20

We Are Able to Work 2020

καταλάβει ότι θα ολοκλήρωνε ίσως τη δουλειά σε περισσότερες ώρες, αλλά δεν θα ζητούσε παραπάνω χρήματα. Παρόλα αυτά, ο εργοδότης δεν δέχτηκε κι έτσι ο Σ.Κ. έχασε τη δουλειά.

Ακόμη και η Έμμα, μια νεαρή γυναίκα με σοβαρά προβλήματα ακοής, παρά το εντυπωσιακό βιογραφικό της, δεν είχε αναφέρει την αναπηρία της στην επιστολή που είχε στείλει ζητώντας μια θέση γραμματέως, επειδή φοβόταν ότι δεν θα επιλεγεί καν σε πρώτη φάση για να δώσει συνέντευξη, ενώ εκείνη ήθελε να έχει τη δυνατότητα να αποδείξει στον εργοδότη ότι μπορεί να ανταποκριθεί άριστα στα καθήκοντα και στις προδιαγραφές της συγκεκριμένης θέσης εργασίας.

Όταν ο εκπαιδευτής ρώτησε τους συμμετέχοντες αν οι ίδιοι, βρισκόμενοι στη θέση του εργοδότη, θα προσλάμβαναν ένα μη έμπειρο ή ανίκανο πρόσωπο απλώς και μόνο για να του κάνουν τη χάρη, όλοι συμφώνησαν ότι θα προσλάμβαναν ένα πρόσωπο που θα μπορούσε να ανταποκριθεί στις ανάγκες της δουλειάς. Ακόμη κι αν θεωρητικά οι συμμετέχοντες γνωρίζουν ότι μπορούν να δουλέψουν σωστά κι αποτελεσματικά, στην πράξη θεωρούν ως απόλυτα φυσιολογικό το να ζητάνε λιγότερα χρήματα και να απαρνούνται τα δικαιώματά τους ή να προσπαθούν να αποκρύψουν την αναπηρία τους προκειμένου να προσληφθούν σε μια δουλειά.

Συμπεράσματα

Μετά από αυτές τις ενημερωτικές συναντήσεις σχετικά με την στρατηγική "Ευρώπη 2020" στον τομέα της αναπηρίας, τα συμπεράσματα δεν είναι θετικά και ελπιδοφόρα. Είναι σαφές ότι οι στόχοι που τίθενται από την Ε.Ε. για μια έξυπνη, βιώσιμη και συνεκτική ανάπτυξη είναι πολύ υψηλοί και άρα είναι δύσκολο να προσεγγιστούν σε έξι χρόνια. Η γενική αίσθηση είναι ότι δεν λαμβάνουν υπόψη την πραγματικότητα που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία σε μια χώρα όπως η Ελλάδα που έχει πολλά θεσμικά προβλήματα τα οποία έχουν ενταθεί σήμερα λόγω της κρίσης.

Επιπλέον, οι άνθρωποι χωρίς αναπηρία έχουν συχνά μια «ρομαντική» αντίληψη για τα άτομα με αναπηρία. Συνοχή σημαίνει αφενός να γίνει κατανοητό ότι τα άτομα με αναπηρία είναι άνθρωποι, όπως ακριβώς όλοι οι άλλοι, και αφετέρου να γίνει αποδεκτό ότι μπορεί να έχουν κι αυτοί κακή προσωπικότητα και προβληματικό χαρακτήρα. Το να νομίζει κανείς ότι είναι όλοι «καλοί άνθρωποι με μια γλυκιά προσωπικότητα» οδηγεί τελικά στην υπονόμεισή τους, γεγονός που έχει ως συνέπεια τη γέννηση προκατάληψης αναφορικά με την ισότιμη συμμετοχή τους στην κοινωνία.

Από την άλλη πλευρά, τα άτομα με αναπηρία πρέπει να εστιάσουν πολύ στο θέμα της

Able '20

We Are Able to Work 2020

αυτό-εκτίμησής τους και της διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους. Κατά τη διάρκεια της παρουσίασης σύντομων θεατρικών έργων, ο εκπαιδευτής υποδυόμενος τον εργοδότη πρόσβαλε τον πλασματικό χαρακτήρα Μάριο. Όταν ο Μ., ένας σερβιτόρος, έσπασε μερικά ποτήρια ο εργοδότης του έβαλε τις φωνές λέγοντας : «Σε προσέλαβα στη δουλειά επειδή ένιωθα οίκτο για σένα όταν σε είδα έτσι όπως είσαι». Ο Μ. δεν απάντησε, ούτε και οι άλλοι συμμετέχοντες που παρακολουθούσαν ως ακροατήριο. Μιλώντας με αυτόν τον τρόπο, ο εκπαιδευτής ήθελε να προκαλέσει την έντονη αντίδραση των συμμετεχόντων, πράγμα που δεν συνέβη. Αυτοί καταλάβαιναν ότι γίνεται κάτι κακό, αντελήφθησαν την προσβολή, αλλά ούτε ο Μ. ούτε το ακροατήριο σηκώθηκαν να πουν «Δεν πρέπει να μου μιλάς έτσι !!».

Όπως επεσήμανε εκείνη τη στιγμή ο εκπαιδευτής, αν δεν απαιτήσουν οι ίδιοι ισότιμη μεταχείριση και δεν αγωνιστούν για τα δικαιώματά τους, κανένας δεν θα το κάνει αντί γι αυτούς.

Προτάσεις

Η πιο σημαντική πρόταση που προέκυψε από την παρουσίαση ήταν ότι πρέπει να δοθεί μεγάλη έμφαση στην εκπαίδευση. Ειδικά σε μια χώρα όπως η Ελλάδα όπου τα παιδιά με αναπηρία φοιτούν σχεδόν αποκλειστικά σε ειδικά σχολεία, είναι πολύ σημαντικό για τους μαθητές να συναντούν παιδιά με αναπηρία και να συναναστρέφονται με αυτά. Όπως είπε η Ε.Ν. κατά την πρώτη συνάντηση: «Χρειάζεται οι πολίτες να συνηθίσουν να σκέφτονται και να λένε ότι αφού δεν το κάνει το κράτος θα το κάνω εγώ!!». Η προϋπόθεση για να φτάσει κανείς σε αυτό το αποτέλεσμα είναι να βάλει τα παιδιά χωρίς αναπηρία να μείνουν μαζί με τα παιδιά με αναπηρία». Αυτός είναι ο μόνος τρόπος ώστε αυτά να καταλάβουν ότι είναι κι αυτοί άνθρωποι με καλές πλευρές, όρια και δικαιώματα.