
**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**



**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ και ΔΙΟΙΚΗΣΗ της ΥΓΕΙΑΣ»**

**ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ASPERGER
(ΔΙΑΤΑΡΑΧΗ ΑΥΤΙΣΤΙΚΟΥ ΦΑΣΜΑΤΟΣ) ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Χριστόφορος Μαργέτης

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης
του Πανεπιστημίου Πειραιώς για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στα Οικονομικά και Διοίκηση της Υγείας

Πειραιάς, 2024

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**



**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ και ΔΙΟΙΚΗΣΗ της ΥΓΕΙΑΣ»**

**ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ASPERGER
(ΔΙΑΤΑΡΑΧΗ ΑΥΤΙΣΤΙΚΟΥ ΦΑΣΜΑΤΟΣ) ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Χριστόφορος Μαργέτης, Α.Μ.: ΟΔΥ/2212

Επιβλέπων: Πέτρος Γαλάνης, Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Νοσηλευτικής, Εθνικό
και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης
του Πανεπιστημίου Πειραιώς για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στα Οικονομικά και Διοίκηση της Υγείας

Πειραιάς, 2024

UNIVERSITY of PIRAEUS



**DEPARTMENT of
ECONOMICS**

M.Sc. in Health Economics and Management

**ACCESS TO THE LABOUR MARKET FOR PEOPLE
WITH ASPERGER SYNDROME (AUTISM SPECTRUM
DISORDER)**

Christoforos Margetis

Master Thesis submitted to the Department of Economics
of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements
for the degree of M.Sc. in Health Economics and Management

Piraeus, Greece, 2024

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι το έργο που εκπονήθηκε και παρουσιάζεται στην υποβαλλόμενη διπλωματική εργασία, έχει γραφτεί από εμένα αποκλειστικά στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης ότι αναφέρονται καταλλήλως στο σύνολό τους οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου.»

Χριστόφορος Μαργέτης

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή

ΧΜαργέτης

*Στον πατέρα μου Γιώργο, στον υιό μου Γιώργο
«Έκ του όρᾶν το έρᾶν»*

Ευχαριστίες

Σε όλους τους καθηγητές του ΠΜΣ ΟΔΥ του Πανεπιστημίου Πειραιώς που ασκούν το σημαντικό λειτούργημα της διδακτικής και μετάδοσης της Γνώσης. Στη σύζυγό μου, Βιργινία, που αγόγγυστα και με υπομονή συνέβαλε στην εκπόνηση αυτής της εργασίας. Πάνω απ' όλα στον υιό μου, Γιώργο, a beautiful mind, που μου έδειξε ότι ο αυτισμός δεν είναι μια ασθένεια, αλλά ένας τρόπος να λειτουργεί διαφορετικά και επ' ουδενί μειονεκτικά ένα μυαλό, πολλές φορές ανώτερο από άλλα.

Πρόσβαση ατόμων με σύνδρομο Asperger (Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος) στην Αγορά Εργασίας

Σημαντικοί Όροι: Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος, Υψηλή λειτουργικότητα, Εργοδότες, Εργαζόμενοι, Προκατάληψη, Εμπόδια στην πρόσληψη, Κυβερνητικοί και Ιδιωτικοί φορείς, Ανεργία, Αποτελέσματα πολιτικών απασχόλησης

Περίληψη

Η είσοδος στην αγορά εργασίας αποτελεί μια πρόκληση για τα άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού. Αυτό φαίνεται και από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που βιώνουν αυτά τα άτομα. Περισσότερες πιθανότητες απασχόλησης έχουν τα άτομα με διαταραχή αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ- Autism Spectrum Disorder ASD) υψηλής λειτουργικότητας, τα οποία παρουσιάζουν ικανότητες μαθηματικής ανάλυσης, υπολογισμού και προσοχής στην λεπτομέρεια και έτσι μπορούν όχι απλά να δουλέψουν, αλλά να είναι περιζήτητοι και να ευδοκιμήσουν στους τομείς της πληροφορικής, τεχνολογίας, αυτοματισμού και ανάλυσης δεδομένων. Αυτό όμως απαιτεί στοχευμένη εκπαιδευτική και επαγγελματική κατάρτιση και καθοδήγηση από μικρή ηλικία, για να μπορούν να διοχετευθούν στους κατάλληλους τομείς τα κατάλληλα άτομα.

Οι εργοδότες και οι εταιρείες που μπορούν να προσλάβουν αυτά τα άτομα συχνά διακατέχονται από προκατάληψη και δισταγμό και απορρίπτουν ή απολύουν σύντομα τα ASD άτομα, επειδή τα τελευταία στερούνται κοινωνικών και διοικητικών ικανοτήτων και δυσκολεύονται να προσαρμοσθούν σε ένα απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον. Τα τελευταία χρόνια, όμως πολλές εταιρείες παγκοσμίως έχουν ξεκινήσει να προσλαμβάνουν όλο και περισσότερα ASD άτομα, εκτιμώντας τις ιδιαίτερες ικανότητές τους.

Σε αυτό έχουν συμβάλει τα μέγιστα οι ενδιάμεσοι κρατικοί και ιδιωτικοί φορείς, που προσφέροντας επαγγελματική κατάρτιση και υποστήριξη, μεσολαβούν ανάμεσα στους πιθανούς εργοδότες και εργαζόμενους και διευκολύνουν την πρόσληψη αλλά και την παραμονή των ASD ατόμων στην εργασία.

Τα αποτελέσματα των παρεμβάσεων και των πολιτικών αυτών δεν είναι πάντα ενθαρρυντικά, αλλά είναι το πρώτο επίμονο και καθοριστικό βήμα για την επίτευξη του στόχου της όσο το δυνατόν πλήρους ενσωμάτωσης των ASD ατόμων στην αγορά εργασίας.

Ζητήματα όπως τα εμπόδια που συναντούν τα ASD άτομα στην προσπάθεια εύρεσης εργασίας, η διαδικασία συνέντευξης, καθώς και η υπερπροβολή (και υπερδιάγνωση) που δέχονται, τα κοινωνικά στερεότυπα που αναπαράγονται, ο εγκλεισμός στο σπίτι και η παράπλευρη οικονομική, πνευματική και ψυχολογική επιβάρυνση των φροντιστών τους, αποτελούν προκλήσεις για μελλοντικούς αναστοχασμούς και παρεμβάσεις.

Τέλος οι προσλαμβάνουσες των ASD ατόμων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, στην τηλεόραση και στον κινηματογράφο πολλές φορές αναπαράγουν τα αρνητικά στερεότυπα, αλλά ταυτόχρονα «απενοχοποιούν» τα άτομα στα μάτια των «φυσιολογικών», αυξάνουν την κατανόηση και βελτιώνουν την εικόνα των αυτιστικών στην κοινωνία.

Access to the labour market for people with Asperger Syndrome (Autism Spectrum Disorder)

Keywords: Autism Spectrum Disorder, high functioning, employers, employees, bias, access obstacles, unemployment, governmental and NGO, interventions' results

Abstract

When people with Autism Spectrum Disorder (ASD) wish to find a job and want to remain in a working environment, this usually causes unbearable stress and often a very painful sentiment. Moreover these people face huge unemployment rates. People with highly functioning Autism Spectrum Disorder (ASD) have better chances to be employed, because they acquire skills in mathematics, calculation and attention to details and so they thrive in fields of IT, automation and Data Analysis. This needs to be educated in early years with targeted vocational and educational training.

Many companies and directors have usually bigotry against ASD people, because these people lack of social and managerial skills and is difficult to adapt in a demanding working place. Nevertheless many companies in the past years have start hiring more and more of these people.

The contribution of intermediary government and non-government organizations in facilitation, vocational training, support and recruitment of ASD people worldwide is very crucial. Hiring those people is through the years more common, especially in high technology companies.

The results of these policies are not always encouraging, but is the first step of achieving the integration of ASD people into the labour market and eventually into the society more efficiently.

A large number of ASD people who want to enter the labour market have to overcome huge obstacles when trying to find work, when they pass the interview procedure, when they face negative social stereotypes, when they need to be confined at home and finally when they have to confront the collateral financial and psychological damages from all these situations. These challenges will be and have to be dealt in future intervention programs.

Finally the icon and the reflection of ASD people in social media, cinema and TV often reproduce negative stereotypes, but eventually increase understanding and improve the image of autistic people in the society.

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Προσφορά Εργασίας	4
1.1 Πρόλογος.....	5
1.2 Εκπαιδευτικό υπόβαθρο-εκπαιδευτικές ανάγκες ASD ατόμων.....	5
1.3 Επαγγελματικοί Προορισμοί ASD ατόμων	7
1.4 Οικογενειακή Στήριξη και Κρατική Αρωγή	10
1.5 Προκαταλήψεις απέναντι στα ASD άτομα	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ζήτηση Εργασίας	12
2.1 Ανεργία και ASD άτομα	12
2.2 Αποδοχές ASD εργαζομένων.....	14
2.3 Εξ' αποστάσεως εργασία και ASD άτομα	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ενδιάμεσοι Εμπλεκόμενοι Φορείς	16
3.1 Ενδιάμεσοι οργανισμοί ανάμεσα σε εργοδότες και ASD άτομα	16
3.1.1 ΗΠΑ.....	16
3.1.2 Ευρώπη	17
3.1.3 Υπόλοιπος Κόσμος	19
3.1.4 Ελλάδα	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Αποτελέσματα Πολιτικών Απασχόλησης	26
4.1 Πολιτικές Απασχόλησης ASD ατόμων.....	26
4.2 Υπερδιάγνωση ASD ατόμων	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Προκλήσεις για το μέλλον	32
5.1 Εμπόδια στην είσοδο στην αγορά εργασίας.....	32
5.2 Συνέντευξη Εργασίας και ASD άτομα.....	34
5.3 Εγκλεισμός στο σπίτι	36
5.4 Φροντιστές των ASD ατόμων	39
5.5 Προσλαμβάνουσες των ASD ατόμων στα ΜΚΔ και σε TV/Cinema	41
5.6 Διάσημοι με ASD/Πρότυπα αναφοράς	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Συμπεράσματα/Σύνοψη	48
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	51
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	52

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο λόγος για τον οποίο εργαζόμαστε δεν είναι μόνο για βιοπορισμό ή συγκέντρωση εισοδήματος, αν και αυτό είναι πολύ σημαντικό και κρίσιμο. Τις περισσότερες φορές η απάντηση είναι πιο σύνθετη. Η εργασία μπορεί να συνεισφέρει τα μέγιστα στην ατομική αυτοβελτίωση, ικανοποίηση και αυτοπεποίθηση. Μπορεί να παρέχει την αίσθηση και την αναζήτηση του ατομικού σκοπού και την ευκαιρία να είσαι χρήσιμος και λειτουργικός στην κοινωνία ([Promoting the autism advantage on world autism awareness day, 2015](#)). Αποτελεί κρίσιμο παράγοντα στη διαμόρφωση της ταυτότητας ενός ατόμου και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής του ([Erin Harmuth, Emerald Silletta, & Anthony Bailey, 2018](#)). Προσφέρει οικονομική ανεξαρτησία και φυσικά στην περίπτωση των ASD ατόμων, λιγότερη εξάρτηση από κρατικά επιδόματα και μεγαλύτερη εξοικονόμηση πόρων από τον προϋπολογισμό των οικογενειών που στηρίζουν αυτά τα άτομα. Παρόλα αυτά, στην προκειμένη περίπτωση των ενηλίκων στο φάσμα του αυτισμού, διαπιστώνουμε ότι τα ποσοστά ανεργίας τους είναι πολύ υψηλά, ακόμα και ανάμεσα στα άτομα με ειδικές ικανότητες (AMEA). Έτσι ενώ το ποσοστό ανεργίας στα τέλη της δεκαετίας του 2010 στις ανεπτυγμένες χώρες κυμαίνεται από το 4,4% έως το 6,5% - στην Ελλάδα κοντά στο 10% το 2022- τα ASD άτομα βιώνουν ένα υψηλότερο ποσοστό που κυμαίνεται, ανάλογα με την έρευνα, από 66% ([Erin Harmuth, Emerald Silletta, & Anthony Bailey, 2018](#)) έως 80% παγκοσμίως ([Promoting the autism advantage on world autism awareness day, 2015](#)).

Πριν προχωρήσουμε στην ανάλυση των δεδομένων, των καταστάσεων και των συνθηκών που βιώνουν τα ASD άτομα στην προσπάθειά τους να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, θα ξεκινήσουμε με την οριοθέτηση κάποιων βασικών εννοιών και ορισμών.

Το σύνδρομο Asperger (AS), περιέγραφε παλαιότερα μια νευροαναπτυξιακή διαταραχή που χαρακτηρίζεται από σημαντικές δυσκολίες στην κοινωνική αλληλεπίδραση και τη μη λεκτική επικοινωνία, μαζί με περιορισμένα και επαναλαμβανόμενα πρότυπα συμπεριφοράς, ενδιαφερόντων και δραστηριοτήτων ([Autism Spectrum Disorder, 2015](#)). Το σύνδρομο έχει συγχωνευθεί με άλλες διαταραχές σε διαταραχή του φάσματος του αυτισμού-**Autism Spectrum Disorder (ASD)** και δεν θεωρείται πλέον αυτόνομη διάγνωση ([International Classification of Diseases 11th Revision \(ICD-11\), 2022](#)). Θεωρήθηκε ηπιότερη από άλλες διαγνώσεις που συγχωνεύθηκαν με ASD λόγω της σχετικά ανεπηρέαστης ομιλούμενης γλώσσας και νοημοσύνης ([International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems \(10th \(ICD-10\) ed, 2006](#)).

Το σύνδρομο πήρε το όνομά του από τον αυστριακό παιδίατρο Hans Asperger, ο οποίος το 1944 περιέγραψε παιδιά στη φροντίδα του που αγωνίστηκαν να δημιουργήσουν φιλίες, δεν καταλάβαιναν τις χειρονομίες ή τα συναισθήματα των άλλων, συμμετείχαν σε μονόπλευρες συνομιλίες για τα αγαπημένα τους ενδιαφέροντα και ήταν αδέξια. Το 1994, η διάγνωση του Asperger συμπεριλήφθηκε στην τέταρτη έκδοση (DSM-IV) του Αμερικανικού Διαγνωστικού και Στατιστικού Εγχειριδίου Ψυχικών Διαταραχών. ωστόσο, με τη δημοσίευση του DSM-5 το 2013 το σύνδρομο αφαιρέθηκε και τα συμπτώματα περιλαμβάνονται τώρα στη διαταραχή του φάσματος του αυτισμού μαζί με τον κλασικό αυτισμό και τη διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή που δεν προσδιορίζεται διαφορετικά (PDD-NOS) ([Autism Spectrum Disorder, 2015](#)). Ομοίως συγχωνεύθηκε με τη διαταραχή του φάσματος του αυτισμού στη Διεθνή Ταξινόμηση των Ασθενειών (ICD-11) από το 2021 ([World Health Organisation updates classification of autism in the ICD-11, 2022](#)).

Η ακριβής αιτία του Asperger είναι ελάχιστα κατανοητή. Ενώ έχει υψηλή κληρονομικότητα, η υποκείμενη γενετική δεν έχει καθοριστεί οριστικά. Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες πιστεύεται επίσης ότι παίζουν κάποιο ρόλο. Η απεικόνιση του εγκεφάλου δεν έχει εντοπίσει μια κοινή υποκείμενη κατάσταση. Δεν υπάρχει ενιαία θεραπεία και οι κατευθυντήριες γραμμές της Εθνικής Υπηρεσίας Υγείας του Ηνωμένου Βασιλείου (NHS) προτείνουν ότι η «θεραπεία» οποιασδήποτε μορφής αυτισμού δεν πρέπει να αποτελεί στόχο, δεδομένου ότι ο αυτισμός δεν είναι «μια ασθένεια που μπορεί να αφαιρεθεί ή να θεραπευτεί» ([Making information and the words we use accessible, 2018](#)). Σύμφωνα με το Royal College of Psychiatrists, ενώ οι συνυπάρχουσες συνθήκες μπορεί να απαιτούν θεραπεία, «η ίδια η διαχείριση του αυτισμού αφορά κυρίως την παροχή της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της κοινωνικής υποστήριξης / φροντίδας που απαιτείται για τη βελτίωση της ικανότητας του ατόμου να λειτουργεί στον καθημερινό κόσμο». Η αποτελεσματικότητα συγκεκριμένων παρεμβάσεων για τον αυτισμό υποστηρίζεται μόνο από περιορισμένα δεδομένα. Οι παρεμβάσεις μπορεί να περιλαμβάνουν εκπαίδευση κοινωνικών δεξιοτήτων, γνωστική συμπεριφορική θεραπεία, φυσικοθεραπεία, λογοθεραπεία, εκπαίδευση γονέων και φάρμακα για συναφή προβλήματα, όπως η διάθεση ή το άγχος. Τα αυτιστικά χαρακτηριστικά τείνουν να γίνονται λιγότερο εμφανή στην ενήλικη ζωή, αλλά οι κοινωνικές και επικοινωνιακές δυσκολίες συνήθως παραμένουν ([Marc R. Woodbury-Smith, 2008](#)).

Το 2015, το Asperger εκτιμάται ότι επηρεάζει 37,2 εκατομμύρια ανθρώπους παγκοσμίως, ή περίπου το 0,5% του πληθυσμού ([Vos T, 2016](#)). Το ακριβές ποσοστό των ατόμων που επλήγησαν δεν έχει ακόμη καθοριστεί. Η διαταραχή του φάσματος του

αυτισμού διαγιγνώσκεται στους άνδρες συχνότερα από τις γυναίκες, (Lockwood Estrin G, 2020) και οι γυναίκες συνήθως διαγιγνώσκονται σε μεταγενέστερη ηλικία. (Lai MC, 2015). Η σύγχρονη αντίληψη του συνδρόμου Asperger εμφανίστηκε το 1981 και πέρασε από μια περίοδο εκλαΐκευσης. Έγινε τυποποιημένη διάγνωση στη δεκαετία του 1990 και συγχωνεύθηκε με ASD το 2013 (Asperger syndrome, 2019).

Ως μια διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή, το σύνδρομο Asperger διακρίνεται από ένα μοτίβο συμπτωμάτων και όχι από ένα μόνο σύμπτωμα. Χαρακτηρίζεται από ποιοτική εξασθένηση στην κοινωνική αλληλεπίδραση, από στερεότυπα και περιορισμένα πρότυπα συμπεριφοράς, δραστηριοτήτων και ενδιαφερόντων και από καμία κλινικά σημαντική καθυστέρηση στη γνωστική ανάπτυξη ή γενική καθυστέρηση στη γλώσσα (Diagnostic criteria for 299.80 Asperger's Disorder (AD), 2000). Η έντονη ενασχόληση με ένα στενό θέμα, η μονόπλευρη φλυαρία, η περιορισμένη προσωδία και η σωματική αδεξιότητα είναι χαρακτηριστικές της κατάστασης, αλλά δεν απαιτούνται για τη διάγνωση.

Η έλλειψη αποδεδειγμένης ενσυναίσθησης επηρεάζει πτυχές της κοινωνικής σχετικότητας για τα άτομα με σύνδρομο Asperger. Τα άτομα με σύνδρομο Asperger αντιμετωπίζουν δυσκολίες σε βασικά στοιχεία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει την αποτυχία να αναπτύξουν φιλίες ή να αναζητήσουν κοινές απολαύσεις ή επιτεύγματα με άλλους (π.χ., δείχνοντας σε άλλους αντικείμενα ενδιαφέροντος), έλλειψη κοινωνικής ή συναισθηματικής αμοιβαιότητας και μειωμένες μη λεκτικές συμπεριφορές σε τομείς όπως η επαφή με τα μάτια, η έκφραση του προσώπου, η στάση του σώματος, και χειρονομία (McPartland J, 2006).

Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά αποτυπώνουν περίτρανα τις επιπλέον δυσκολίες και εμπόδια που συναντούν όσα άτομα με ASD επιθυμούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Οι έρευνες τις τελευταίες δεκαετίες προσανατολίζονται περισσότερο στην αρχική διάγνωση στην παιδική ηλικία, στην πρώιμη αντιμετώπιση και στις εκπαιδευτικές παρεμβάσεις στα ASD άτομα όσο αυτά είναι ανήλικα ή τουλάχιστον μέχρι να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους. Λίγες έρευνες διεθνώς, με μικρό αντιπροσωπευτικό δείγμα, έχουν πραγματοποιηθεί για την επαγγελματική πορεία που έχουν ακολουθήσει στην ενήλικη ζωή τους αυτά τα άτομα, αν έχουν ακολουθήσει. Τα εμπόδια εισόδου, τα ποσοστά ανεργίας, οι παραιτήσεις και οι απολύσεις, οι προκλήσεις που συναντούν στον εργασιακό χώρο, η αντιμετώπιση που δέχονται από τους προϊστάμενους και τους συναδέλφους καθώς και η υποστήριξη που λαμβάνουν από την οικογένεια, τους ιδιωτικούς και κρατικούς φορείς και εν γένει από την κοινωνία θα αποτελέσουν αντικείμενο αυτής της βιβλιογραφικής ανασκόπησης/εργασίας.

Στόχος είναι, αν όχι να παρουσιάσει νέα δεδομένα γι' αυτό το ερευνητικό πεδίο, τουλάχιστον να συγκεντρώσει και αναλύσει τα μέχρι στιγμής συμπεράσματα και να συνεισφέρει στην συζήτηση, στο μέτρο του δυνατού, για τη βελτίωση των όρων εισόδου αυτών των ατόμων στην αγορά εργασίας και την λειτουργική παραμονή τους σ' αυτήν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Προσφορά Εργασίας

1.1 Πρόλογος

Σ' αυτό το κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με την προσπάθεια αναζήτησης εργασίας από τα ASD άτομα, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο που έχουν αυτά τα άτομα, τους πιθανούς επαγγελματικούς τους προορισμούς, την πάσης φύσεως υποστήριξη που δέχονται από την οικογένεια, το κράτος και φορείς κοινωνικής αρωγής, και την μικρή, δυστυχώς, προσφορά εργασίας που λαμβάνουν από τις επιχειρήσεις.

1.2 Εκπαιδευτικό υπόβαθρο-εκπαιδευτικές ανάγκες ASD ατόμων

Οι εκπαιδευτικές ανάγκες για τα άτομα με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ASD) είναι ποικίλες και μπορεί να διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με τα δυνατά σημεία, τις προκλήσεις και το αναπτυξιακό επίπεδο του ατόμου. Πρωτίστως, λόγω της ιδιαιτερότητας και των μοναδικών χαρακτηριστικών που έχουν αυτά τα άτομα, οφείλουμε να εκπονήσουμε, σαν εκπαιδευτικό σύστημα, ένα εξατομικευμένο εκπαιδευτικό σχέδιο, που αρχικά θα περιλαμβάνει έγκαιρη διάγνωση του αυτισμού για έγκαιρες παρεμβάσεις και διεξοδικές αξιολογήσεις για την κατανόηση των συγκεκριμένων πλεονεκτημάτων και προκλήσεων του ατόμου. Στην συνέχεια πρέπει να καθορίσουμε συγκεκριμένους, μετρήσιμους, εφικτούς, σχετικούς και χρονικά προσδιορισμένους μαθησιακούς στόχους (SMART) προσαρμοσμένους στις ανάγκες του ατόμου (SMART, 2024).

Το μαθησιακό περιβάλλον παίζει σημαντικό ρόλο στην ένταξη των παιδιών με ASD. Έτσι με την παροχή δομημένου και προβλέψιμου περιβάλλοντος και τηρώντας αυστηρά χρονοδιαγράμματα και ρουτίνα στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, μειώνεται το άγχος και αυξάνεται η κατανόηση. Επίσης η μείωση των επιπέδων θορύβου και τα περισσότερα διαλείμματα βελτιώνουν την ανταπόκριση του παιδιού.

Η υποστήριξη της επικοινωνίας μέσω εφαρμογής λογοθεραπειών, εργοθεραπειών και εκπαίδευσης κοινωνικών δεξιοτήτων στα πλαίσια του σχολείου βοηθάει το παιδί να κοινωνικοποιηθεί, ενώ όταν προσαρμόζουμε τη μέθοδο διδασκαλίας στο στυλ μάθησης του ατόμου και παρέχουμε πρόσθετες διευκολύνσεις όπως παρατεταμένο χρόνο για εργασίες και προφορικές εξετάσεις, ενισχύουμε την απόδοση και την κατανόηση στο παιδί.

Αξιοποιώντας την τεχνολογία για την υποβοήθηση της μάθησης και της επικοινωνίας (π.χ. tablets με εξειδικευμένες εφαρμογές) και παρέχοντας πρόσβαση σε υπολογιστές ενισχύουμε την ανάπτυξη ακαδημαϊκών και κοινωνικών δεξιοτήτων.

Σημαντικό είναι επίσης να αναπτύξουμε και να εφαρμόσουμε καινοτόμες εκπαιδευτικές στρατηγικές στα ASD παιδιά. Τέτοιες στρατηγικές δεν στοχεύουν απλά στη

μετάδοση γνώσης, αλλά βοηθούν το παιδί να ενταχθεί καλύτερα στο κοινωνικό σύνολο. Έτσι μπορούμε να προχωρήσουμε στη διδασκαλία δεξιοτήτων καθημερινής και ανεξάρτητης διαβίωσης όπως προσωπική υγιεινή, μαγείρεμα και διαχείριση χρημάτων. Μπορούμε να προετοιμάσουμε τους μεγαλύτερους μαθητές (όσοι είναι πιο λειτουργικοί) για απασχόληση μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικού προσανατολισμού. Και μπορούμε να προσφέρουμε ευκαιρίες πρακτικής άσκησης και εργασιακής εμπειρίας σε εφήβους με ASD. Στις ΗΠΑ εκπαιδευτικά προγράμματα και πρωτοβουλίες όπως η ABA (Εφαρμοσμένη Ανάλυση Συμπεριφοράς) ([Applied Behavior Analysis \(ABA\), 2024](#)) και η TEACCH (Θεραπεία και Εκπαίδευση Αυτιστικών και συναφών Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες Επικοινωνίας) ([TEACCH® Autism Program, 2024](#)) συντελούν αποφασιστικά και αποτελεσματικά, εφαρμόζοντας τις παραπάνω μεθόδους, στην εκπαίδευση των ASD παιδιών.

Στην Ελλάδα τα παιδιά με ASD, στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ανάλογα με το βαθμό λειτουργικότητάς τους, μπορούν να δέχονται Παράλληλη Στήριξη ή να ενταχθούν στο Τμήμα Ένταξης. Οι παράλληλες αυτές ενισχυτικές διαδικασίες σκοπό έχουν να κατανοήσει καλύτερα και να ενσωματώσει τις παρεχόμενες γνώσεις το ASD παιδί ([Η Πορεία μας, 2024](#)). Επιπροσθέτως, στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, το 2023 δημιουργήθηκε το Δίκτυο Φιλικά Πανεπιστημιακά Περιβάλλοντα για Άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος με σκοπό να διευκολύνει την ένταξη ατόμων με ΔΑΦ στα πανεπιστήμια. Αποσκοπεί στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της ακαδημαϊκής κοινότητας για την ισότιμη φοίτηση των φοιτητών με ΔΑΦ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Με την εισαγωγή ενός ποσοστού 5% ατόμων με αναπηρία χωρίς εξετάσεις στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, το Δίκτυο αποκτά ένα κρίσιμο ρόλο και έναν πολύτιμο μηχανισμό υποστήριξης ατόμων με ΔΑΦ ([ΦΕΚ/Τεύχος Β'6069/28.11.22, 2022](#)).

Η ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής των μελών της οικογένειας στην εκπαιδευτική διαδικασία και η ενίσχυση της μάθησης στο σπίτι θα συνεισφέρει σημαντικά στην ανάπτυξη των γνώσεων και των ικανοτήτων των ASD παιδιών. Ο συνδυασμός ομαλού σχολικού και βοηθητικού οικιακού περιβάλλοντος φέρνει τα καλύτερα αποτελέσματα σ' αυτά τα παιδιά. Εν τούτοις πολλοί γονείς (ιδιαίτερα σε ΗΠΑ και ΗΒ) δεν εμπιστεύονται τις εκπαιδευτικές δομές και επιλέγουν την αποκλειστική κατ' οίκον διδασκαλία. Στις ΗΠΑ επιτρέπεται η αποκλειστική κατ' οίκον διδασκαλία (με αυστηρό ή λιγότερο αυστηρό θεσμικό πλαίσιο ανάλογα με την πολιτεία), όπως και στο ΗΒ. Έτσι πολλοί γονείς ASD παιδιών επιλέγουν αυτή τη μέθοδο διδασκαλίας και είναι ιδιαίτερα κρίσιμος ο βαθμός

κατάρτισής και γνώσεών τους, αφού πολλές φορές οι ίδιοι οι γονείς αντικαθιστούν τον δάσκαλο και τον καθηγητή. Επίσης υπάρχει έλλειμμα κοινωνικοποίησης των παιδιών αυτών, εφόσον δεν εκπαιδεύονται και δεν κοινωνικοποιούνται μαζί με άλλα παιδιά. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, όσοι ακολουθούν αυτή τη μέθοδο, να έχουν λιγότερα πνευματικά και κοινωνικά εφόδια, όταν απευθύνονται στην αγορά εργασίας (Serafettin Gedik, 2023). Στην Ελλάδα επιτρέπεται η προσωρινή αποκλειστική κατ' οίκον διδασκαλία μόνο σε περιπτώσεις δυσίατης νόσου του παιδιού (π.χ. καρκίνος) (ΦΕΚ/Τεύχος Β'6069/28.11.22, 2022).

Μια αξιέπαινη νομοθετική πρωτοβουλία ελήφθη στις ΗΠΑ το 2004 με την εκπόνηση του IDEA (Individuals with Disabilities Education Act) – Εκπαιδευτικός Νόμος για Άτομα με Αναπηρία. Στόχος της προσπάθειας αυτής είναι να παρασχεθούν εξειδικευμένες εκπαιδευτικές υπηρεσίες σε άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων και του αυτισμού, και συγκεκριμένα, ανάλογα με τα προσόντα και τις δυνατότητες κάθε ατόμου, να αποκτήσουν κατά τη διάρκεια της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όλα εκείνα τα εφόδια για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας με τους καλύτερους όρους. Δυστυχώς η προσπάθεια αυτή δεν φαίνεται να καταλήγει σε ενθαρρυντικά αποτελέσματα, αφού 10 χρόνια περίπου μετά την ψήφιση του νόμου, μόλις 25% των ASD ατόμων εργάζεται επί πληρωμή, ενώ σε μια έρευνα του 2014 σε 169 ενήλικες με ASD μόλις το 49% εργάζεται και το 36% εξαρτάται από τα κοινωνικά κρατικά επιδόματα (Lisa Walsh, 2014).

1.3 Επαγγελματικοί Προορισμοί ASD ατόμων

Ο επαγγελματικός προορισμός περιλαμβάνει 3 διακριτούς τομείς επαγγελματικής κατάληξης ή συνδυασμούς αυτών των τομέων: α) Εργασία στο δημόσιο τομέα β) Εργασία στον ιδιωτικό τομέα ή γ) Δημιουργία ατομικής ή πολυμετοχικής επιχείρησης. Όλοι οι υποψήφιοι εργαζόμενοι, όταν επιδιώκουν να εισέλθουν στον χώρο της εργασίας, θα απασχοληθούν υπό το εργασιακό καθεστώς των τριών αυτών τομέων ή σε συνδυασμό αυτών, π.χ. ένας ειδικός ιατρός μπορεί να εργάζεται σε ένα ιδιωτικό νοσοκομείο και παράλληλα να ασκεί το επάγγελμά του σε ένα ιδιωτικό ιατρείο.

Τα ASD άτομα δεν αποτελούν εξαίρεση από τον παραπάνω κανόνα. Η διαφορά είναι ότι στην πράξη τα ASD άτομα συναντούν πολλές φορές ανυπέβλητα εμπόδια εισόδου σε δουλειές που απαιτούν δεξιότητες επικοινωνίας, ομαδικής εργασίας και συνεργασίας όπως π.χ. σε εργασίες προώθησης προϊόντων. Αντίθετα, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των ατόμων αυτών, υπάρχουν πεδία στα οποία τα ASD άτομα όχι μόνο μπορούν να λειτουργήσουν ικανοποιητικά, αλλά να ευδοκιμήσουν και να ξεχωρίσουν.

Το πρώτο πεδίο που συνήθως υποψιαζόμαστε ότι μπορούν να καταλήξουν τέτοια άτομα είναι ο τομέας της τεχνολογίας, της έρευνας και της υποστήριξης πληροφορικής. Η επικέντρωση στη λεπτομέρεια, η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και η αναλυτική ικανότητα κάνει τα ASD άτομα ιδανικά για τομείς όπως ο προγραμματισμός υπολογιστών, η μηχανική, τα μαθηματικά και η επιστημονική έρευνα. Επίσης τα πεδία που περιλαμβάνουν ανάλυση δεδομένων, στατιστικά στοιχεία ή μεθοδολογίες έρευνας είναι κατάλληλα για τα άτομα που έχουν ιδιαίτερες αναλυτικές ικανότητες. Συγκεκριμένα, στα χρόνια μετά την πανδημία, αλλά και στα χρόνια που έπονται, αναπτύσσεται ραγδαία η αναλυτική δεδομένων, η ανάπτυξη λογισμικών, μηχανικής υπολογιστών και εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης. Τέτοιοι τομείς ζητούν όλο και περισσότερους εξειδικευμένους εργαζόμενους σε καλοπληρωμένες δουλειές και τα ASD άτομα αποτελούν ιδανικούς υποψήφιους. Ενδεικτικά εταιρείες κολοσσοί στον τομέα της πληροφορικής όπως η Microsoft, η SAP και η IBM έχουν εκπονήσει προγράμματα προσλήψεων ειδικά για ASD άτομα για να τα εντάξουν στο εργατικό δυναμικό τους (Microsoft Autism Hiring Program/SAP Autism at Work/ IBM Neurodiversity).

Άλλοι τομείς που μπορούν να απασχοληθούν αυτά τα άτομα είναι στην συγγραφή και στην επεξεργασία. Όσοι έχουν ισχυρές γλωσσικές δεξιότητες μπορεί να διακριθούν στη γραφή, την επεξεργασία κειμένων ή στην δημοσιογραφία. Μερικά άτομα με Asperger έχουν μια σχολαστική προσέγγιση στη γλώσσα και μπορούν να είναι εξαιρετικοί διορθωτές.

Η πλειοψηφία των ASD ατόμων χαρακτηρίζεται από την προσήλωση στη λεπτομέρεια και στη ρουτίνα. Έτσι εργασίες που έχουν προβλέψιμη ρουτίνα, όπως εισαγωγή δεδομένων, η εργασία στη βιβλιοθήκη ή ορισμένες διαχειριστικές εργασίες μπορεί να είναι κατάλληλες γι' αυτά τα άτομα.

Μερικά άτομα με Asperger βρίσκουν διέξοδο στην επιχειρηματικότητα, καθώς μπορεί να έχουν μοναδικές προοπτικές και εστιασμένα ενδιαφέροντα που οδηγούν στην καινοτομία. Πολλά ASD άτομα υψηλής λειτουργικότητας διακρίνονται από καινοτόμα και αντισυμβατική σκέψη και αντίληψη. Έτσι μπορούν να μετουσιώσουν σε πράξη ένα νέο προϊόν ή μια επιχειρηματική ιδέα αν έχουν οικονομική και τεχνολογική υποστήριξη από κάποιον κρατικό φορέα ή συνηθέστερα από κάποιες ιδιωτικές εταιρείες που είναι διατεθειμένες να ρισκάρουν και να επενδύσουν.

Όλοι οι παραπάνω τομείς είναι ιδανικοί επαγγελματικοί προορισμοί για τα ASD άτομα, επειδή αυτά αποδίδουν καλύτερα εκμεταλλευόμενοι τα συγκριτικά πλεονεκτήματα της ανάλυσης, της επεξεργασίας, της απομνημόνευσης και της λεπτομέρειας. Παράλληλα,

σ' αυτούς τους τομείς δεν απαιτείται να έχουν υψηλές κοινωνικές δεξιότητες, οπότε δεν αποτελεί αυτό τροχοπέδη για την λειτουργία και την απόδοσή τους. Εν τούτοις δε γίνεται όλα τα ASD άτομα, που αναζητούν εργασία, να απορροφηθούν σ' αυτούς τους τομείς. Υπάρχουν και συμβατικοί τομείς, όπως υπάλληλοι γραφείου, εργαζόμενοι σε -συνήθως- οικογενειακές επιχειρήσεις και γενικά εργαζόμενοι στον τριτογενή τομέα της παροχής υπηρεσιών.

Στην Ελλάδα, όσον αφορά την είσοδο σε σχολές των ενόπλων δυνάμεων, των σωμάτων ασφαλείας, του λιμενικού και της πυροσβεστικής, τα ASD άτομα με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω αποκλείονται από τη διαδικασία επιλογής και εξετάσεων (Π.Δ. 11/2014, 2014). Αντίστοιχα απορρίπτονται και από τις προκηρύξεις για πρόσληψη μόνιμου ένστολου προσωπικού στις ένοπλες δυνάμεις και στα σώματα ασφαλείας (ΦΕΚ/Τεύχος Α' 17/27.01.14, 2014). Επίσης, βάσει του ίδιου προεδρικού διατάγματος, οι άρρενες με διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή (αυτισμός) στην Ελλάδα απαλλάσσονται της υποχρέωσης στρατιωτικής θητείας, αφού κρίνονται Ι5(κατηγορία σωματικής ικανότητας 5^{ης} βαθμίδας) και δεν υπηρετούν.

Όσον αφορά την είσοδο ASD ατόμων στις ένοπλες δυνάμεις διεθνώς, δεν υπάρχει παντού αποκλεισμός, αλλά αυστηρά κριτήρια κατάταξης. Ενδεικτικά, στις ένοπλες δυνάμεις των ΗΠΑ, ΗΒ και Καναδά, η εθελοντική κατάταξη και εργασία ASD ατόμων υψηλής λειτουργικότητας επιτρέπεται μόνο μετά από θετική γνωμάτευση υγειονομικής επιτροπής για κάθε υποψήφιο και σε συγκεκριμένες ειδικότητες (π.χ. διαβιβάσεις, διοικητική μέριμνα). Ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση των ενόπλων δυνάμεων του Ισραήλ, στις οποίες η στρατιωτική θητεία είναι υποχρεωτική τόσο για άνδρες όσο και για γυναίκες. Οι Ισραηλινές Αμυντικές Δυνάμεις (IDF-Israeli Defense Forces) έχουν εκπονήσει ειδικά έμμισθα προγράμματα ένταξης αυτιστικών ατόμων στο στρατό (Seeing Far Program, Special in Uniform Program). Στα προγράμματα αυτά τοποθετούν ASD άτομα σε συγκεκριμένες μη-μάχιμες θέσεις, όπως υπηρεσία πληροφοριών και κυβερνοασφάλεια, στις οποίες μπορούν να εκμεταλλευτούν το συγκριτικό διανοητικό πλεονέκτημα των ατόμων αυτών όσον αφορά στην έμφαση στη λεπτομέρεια και στην αναγνώριση και επεξεργασία μοτίβων (The only person who decides if you can't is you, 2024), (The IDF's Disability Inclusion Program, 2024).

Τέλος, στην Ελλάδα τα ASD άτομα υψηλής λειτουργικότητας με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% υπόκεινται στις ευεργετικές διατάξεις των νόμων Ν.2643/1998 και Ν.4765/2021, στους οποίους προβλέπεται η αναγκαστική πρόσληψη

αυτών (των ατόμων) σε επιχειρήσεις του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα. Συγκεκριμένα τα προστατευόμενα αυτά πρόσωπα προσλαμβάνονται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και σε φορείς του δημοσίου και ευρύτερου δημοσίου φορέα, που απασχολούν άνω των 50 ατόμων τουλάχιστον, σε ποσοστό 8% επί του συνόλου του προσωπικού της επιχείρησης (10% στους δημόσιους φορείς).

1.4 Οικογενειακή Στήριξη και Κρατική Αρωγή

Πολλά ASD άτομα βιώνουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, που φτάνουν μέχρι και το 80%. Πολλοί δεν εργάζονται καθόλου, άλλοι ετεροαπασχολούνται ή βρίσκουν περιστασιακές και χαμηλά αμειβόμενες δουλειές. Η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα είναι δεδομένες. Σ' αυτό το τοπίο είναι κρίσιμος ο ρόλος της οικογένειας, όσον αφορά την οικονομική και όχι μόνο στήριξη των αυτιστικών συνανθρώπων μας. Είναι κανόνας τα περισσότερα αυτιστικά άτομα να εξαρτώνται πλήρως από την οικογένειά τους σ' όλη τη διάρκεια του βίου τους. Υπάρχουν βέβαια και ASD άτομα, τα οποία ηθελημένα δεν θέλουν να βγουν στην αγορά εργασίας και να παραμένουν στην οικογενειακή «ζώνη άνεσης» για πολλά χρόνια, αρνούμενοι να δοκιμαστούν σε σκληρό και αβέβαιο εργασιακό περιβάλλον (Hendricks, 2009). Αυτοί βέβαια είναι σχετικά λίγοι ή τουλάχιστον στον ίδιο μέσο όρο με τους νευροτυπικούς (φυσιολογικούς) άεργους υποψήφιους εργαζόμενους.

Η αρωγή της οικογένειας στα ASD άτομα συναντάται πιο συχνά σε κοινωνίες και κράτη, που παρουσιάζουν πιο ισχυρούς, συνεκτικούς και παραδοσιακούς δεσμούς ανάμεσα στα μέλη της οικογένειας (π.χ. μεσογειακά κράτη, Ιαπωνία, Ινδία, Αραβικά κράτη). Αντίθετα σε αγγλοσαξονικές και δυτικοευρωπαϊκές χώρες (ΗΠΑ, ΗΒ, Ολλανδία, Καναδάς, Αυστραλία) όπου ο θεσμός της πυρηνικής οικογένειας φθίνει και ο ατομισμός υπερισχύει, τα ASD άτομα βιώνουν μεγαλύτερο κοινωνικό αποκλεισμό και μικρότερη οικογενειακή στήριξη (Erin Harmuth, Emerald Silletta, & Anthony Bailey, 2018). Σ' αυτές τις χώρες η κουλτούρα της εργασίας είναι πολύ ισχυρή και εδραιωμένη, εμφορούμενη από τις προτεσταντικές χριστιανικές αξίες της σκληρής δουλειάς, της αποταμίευσης και της ατομικής ανέλιξης. Εκείνος που δεν εργάζεται αντιμετωπίζεται με δυσμέμεια και αποκλεισμό από την κοινωνία, αφού δεν συνεισφέρει στα οικονομικά του κράτους, ακόμα και άμα δεν μπορεί να εργαστεί. Η ανεργία αντιμετωπίζεται σχεδόν ως κάτι το ανήθικο. Επομένως η ηθική και οικονομική στήριξη στα ευάλωτα μέλη της κοινωνίας γίνεται περιορισμένα και υπό αυστηρούς όρους, ακόμα και στα πλαίσια της οικογένειας. Πολλές φορές θεωρείται βάρος για την οικογένεια και την κοινωνία ένα αυτιστικό άτομο.

Ενδεικτικά το μέσο κόστος δια βίου φροντίδας ενός ASD ατόμου στις ΗΠΑ ανέρχεται στα 3,2 εκ δολάρια, πράγμα που δείχνει την οικονομιστική αντίληψη της κοινωνίας απέναντι στα ASD άτομα (Lisa Walsh, 2014). Σ' αυτό το ποσό βέβαια περιλαμβάνονται τόσο τα άμεσα κόστη φροντίδας των ASD ατόμων από τις οικογένειές τους, όσο και τα κοινωνικά επιδόματα που χορηγεί το κράτος και τις χαμένες εργατοώρες αυτών των ατόμων αν εργάζονταν και συνεισέφεραν στο ΑΕΠ της χώρας.

Στην Ελλάδα, μέσω του ΟΠΕΚΑ (Οργανισμός Προνοιακών Επιδομάτων & Κοινωνικής Αλληλεγγύης) χορηγείται αναπηρικό επίδομα στα παιδιά και στους ενήλικες με διαταραχή αυτιστικού φάσματος ή διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή ή αυτισμό ή σύνδρομο Asperger, ύψους 828€ με ποσοστό αναπηρίας από 80% και άνω ή 338€ για ποσοστό αναπηρίας από 67% και άνω. Το ποσοστό αναπηρίας πιστοποιείται από το ΚΕΠΑ (Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας) και η διάγνωση έχει ισχύ για 3 χρόνια (Αναπηρικά Επίδομα/Άτομα με Αναπηρία, 2024).

1.5 Προκαταλήψεις απέναντι στα ASD άτομα

Τα ASD άτομα για να προσληφθούν περνούν τις περισσότερες φορές από μια διαδικασία συνέντευξης, η οποία μπορεί να αποτελέσει μεγάλη πρόκληση και εμπόδιο. Πολλές φορές τα ASD άτομα βρίσκονται αντιμέτωπα με προκαταλήψεις και στερεοτυπικές αρνητικές αντιλήψεις, όταν ζητούν δουλειά ή όταν εντάσσονται σ' ένα εργασιακό περιβάλλον.

Πολύ συχνά οι εργοδότες, πριν μπορέσουν να αξιολογήσουν τον υποψήφιο αυτιστικό εργαζόμενο, έχουν προκατάληψη εναντίον του και υποθέτουν ότι τα ASD άτομα είναι ανίκανα να εκτελέσουν ορισμένα καθήκοντα ή ρόλους παρά τα αποδεδειγμένα προσόντα τους, στερούνται κοινωνικών δεξιοτήτων και δεν ενδιαφέρονται για ομαδική εργασία. Επίσης, επειδή κατά τη διάρκεια της συνέντευξης πρόσληψης συνήθως οι εργοδότες εκτιμούν και προτιμούν τους υποψηφίους με υψηλό βαθμό κοινωνικής αλληλεπίδρασης και μη λεκτικής επικοινωνίας, τα ASD άτομα, που στερούνται αυτές τις ικανότητες, μειονεκτούν και απορρίπτονται. Ακόμα, δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο οι εργοδότες να απορρίψουν έναν υποψήφιο κατευθείαν μόλις διαπιστώσουν τον αυτισμό του, παρά τα προσόντα και την εμπειρία του (Erin Harmuth, Emerald Silletta, & Anthony Bailey, 2018).

Οι δυσκολίες που συναντούν τα ASD άτομα συνεχίζονται και στον χώρο της εργασίας, αν τελικά προσληφθούν. Λόγω της ελλιπούς κοινωνικοποίησής τους, μπορούν να αποκλειστούν από κοινωνικές δραστηριότητες από τους συναδέλφους τους, να μη μπορούν

να ενταχθούν στην ομάδα ή αρκετά συχνά δυστυχώς, να υποστούν εκφοβισμό και παρενόχληση από συναδέλφους που δεν κατανοούν ή δεν αποδέχονται τις διαφορές τους.

Οι εργοδότες μπορεί να είναι απρόθυμοι να προσαρμόσουν το περιβάλλον εργασίας στις ανάγκες των ASD εργαζομένων τους, με το να μην τους παρέχουν πιο ευέλικτα ωράρια εργασίας, φιλικά προς τις αισθήσεις περιβάλλοντα ή τροποποιημένες μεθόδους επικοινωνίας.

Τελικά το ζητούμενο είναι να αντιμετωπιστούν και να εξαλειφθούν αυτές οι συμπεριφορές προκατάληψης, έτσι ώστε στο τέλος της ημέρας να ωφεληθούν και οι ASD εργαζόμενοι και οι εργοδότες και οι υπόλοιποι συν-εργαζόμενοι, αφού θα βελτιωθεί η απόδοση όλων των εργαζομένων και θα αναβαθμιστεί η αξία και το όνομα της επιχείρησης.

Αυτό θα γίνει με συνεχή ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση και κατάρτιση εργοδοτών και εργαζομένων πάνω στις ιδιαιτερότητες και τα χαρακτηριστικά των ASD ατόμων, ώστε να προωθηθεί μια κουλτούρα σεβασμού και κατανόησης και να αμβλυνθούν οι συμπεριφορές μισαλλοδοξίας και αποκλεισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ζήτηση Εργασίας

2.1 Ανεργία και ASD άτομα

Το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας και των κρατικών φορέων έγκειται κυρίως στην συμπεριφορά, την αντιμετώπιση και τη διαδρομή των ASD ατόμων μέχρι την ενηλικίωση. Εκατοντάδες έρευνες έχουν γίνει από τότε που εισήχθη ως ξεχωριστή διάγνωση η διαταραχή αυτιστικού φάσματος. Εν τούτοις παρατηρείται έλλειψη ή περιορισμένο ενδιαφέρον για την μετέπειτα πορεία αυτών των ατόμων στην ενήλικη ζωή τους. Αν και τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει πολλές έρευνες για την απασχόληση και την

ανεργία που βιώνουν τα ASD άτομα, τα περισσότερα στοιχεία τα αντλούμε από τις κρατικές υπηρεσίες στατιστικής.

Στις ΗΠΑ για το 2022 το ποσοστό ανεργίας των ASD ατόμων κυμαίνεται από 60% έως 70% ανάλογα με τη μέθοδο που χρησιμοποιήθηκε (Timo Lorenz, 2014). Συγκεκριμένα, υπολογίζεται ότι η απασχόληση των αυτιστικών ατόμων για το ίδιο διάστημα ανέρχεται στο 24% την στιγμή που το αντίστοιχο ποσοστό για τον γενικό πληθυσμό είναι 68% (Employment Research and Reports, 2018). Επίσης στην ίδια έρευνα αποφαίνεται ότι μόλις το 32,5% των ενήλικων αυτιστικών αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εργάζεται, έναντι του 59% του γενικού πληθυσμού.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο τα δεδομένα είναι επίσης αποκαλυπτικά. Σύμφωνα με την National Autistic Society για το 2021 υπολογίζεται ότι το 78% των ASD ατόμων στο ΗΒ υποαπασχολείται ή είναι άνεργο. Αντιστοίχως μόλις το 22% των αυτιστικών ενηλίκων έχει κάποιου είδους έμμισθη απασχόληση και μόνο το 16% έχει εργασία πλήρους απασχόλησης (New shocking data highlights the autism employment gap, 2021).

Στα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με τη Eurostat, τα ποσοστά ανεργίας των ενήλικων ASD ατόμων κυμαίνονται από 80-90% για το 2022. Στην Ελλάδα, χωρίς να υπάρχουν επίσημες καταγραφές στο αντίστοιχο πεδίο, τα ποσοστά ανεργίας εκτιμώνται κοντά στα ποσοστά της ΕΕ.

Στην Αυστραλία, σύμφωνα με το Australian Bureau of Statistics (ABS) τα ποσοστά απασχόλησης ενήλικων ASD ατόμων είναι 38%, άρα το ποσοστό ανεργίας κυμαίνεται στο 62%, πολύ υψηλό μεν, αλλά χαμηλότερο από άλλα κράτη (Disability, Ageing and Carers, Australia: Summary of Findings, 2024).

Γενικά, σε όσες χώρες υπάρχουν στατιστικά στοιχεία για την ανεργία των ASD ατόμων, συναντάμε παρόμοια αριθμητικά δεδομένα ανεργίας και υποαπασχόλησης, που κυμαίνονται συνολικά κοντά στο 80%, όπως αναφέρει και η έκθεση των Ηνωμένων Εθνών για το 2015 (Promoting the autism advantage on world autism awareness day, 2015).

Τέλος, σημαντικό είναι το στοιχείο ότι το ποσοστό αυτό (κοντά στο 80%) εμφανίζεται και σε χώρες με χαμηλό ποσοστό ανεργίας, όπως είναι οι χώρες του ΟΟΣΑ (Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία & Ανάπτυξη) και σε αναπτυσσόμενες χώρες με υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στον γενικό πληθυσμό. Αυτό δείχνει δυστυχώς ότι τα αίτια της ανεργίας των ASD ατόμων είναι διαφορετικά απ' αυτά των νευροτυπικών (φυσιολογικών) ατόμων, άρα και οι κλασικές οικονομικές πολιτικές μείωσης της ανεργίας και αύξησης της απασχόλησης δεν έχουν αποτέλεσμα σ' αυτά τα άτομα. Η ανεργία σ' αυτά

τα άτομα οφείλεται σε παράγοντες όπως δυσκολία στην κοινωνική αλληλεπίδραση, ελλιπή κοινωνική φαντασία, ανικανότητα να δουλεύουν ομαδικά, ανυπέρβλητα εμπόδια στην πρόσληψη και ένταξη σε εργασιακό περιβάλλον και έλλειψη κατανόησης από πλευράς εργοδοτών στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ASD ατόμων. Ακόμα και η διατήρηση στην εργασία είναι δυσκολότερη, αφού τα αυτιστικά άτομα εισέρχονται δυσκολότερα στην εργασία, μένουν λιγότερο και με λιγότερο μισθό σ' αυτή και τελικά απολύονται ευκολότερα από τους νευροτυπικούς (φυσιολογικούς) (Darren Hedley, 2021).

2.2 Αποδοχές ASD εργαζομένων

Ο μέσος μισθός που κερδίζει ένα εργαζόμενο ASD άτομο εξαρτάται από πλήθος παραγόντων και δεν μπορεί να εξαχθεί με ακρίβεια. Αυτό που μπορεί να διαπιστωθεί εύκολα σ' όλες τις έρευνες είναι ότι οι αυτιστικοί εργαζόμενοι σε όλα τα κράτη και σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα κερδίζουν κατά μέσο όρο λιγότερα από τους νευροτυπικούς συναδέλφους τους.

Οι παράγοντες που συντελούν σ' αυτήν την ανισότητα είναι παρόμοιοι και αντίστοιχοι με τα αίτια της ανεργίας των ASD ατόμων, όπως περιεγράφηκαν παραπάνω. Όσον αφορά τα δεδομένα, αρκετές έρευνες έχουν διεξαχθεί σε πολλές χώρες με όμοια αποτελέσματα. Στις ΗΠΑ υπολογίζεται ότι ο μέσος ετήσιος μισθός νεοεισερχόμενων εργαζομένων με ASD ανέρχεται κοντά στα 8.000\$, την στιγμή που ο αντίστοιχος μισθός συνομήλικων νευροτυπικών βρίσκεται στα 18.700\$ περίπου (National Autism Indicators Report, 2015). Στο ΗΒ περιορισμένα στοιχεία από έρευνες δείχνουν γενικά ότι κατά μέσο όρο οι ΑΜΕΑ (Άτομα με Ειδικές Ικανότητες) εργαζόμενοι κερδίζουν 12,2% λιγότερα χρήματα την ώρα από τους μη – ΑΜΕΑ συναδέλφους τους. Ειδικά στοιχεία για τα ASD άτομα δεν έχουν προκύψει, αλλά έρευνα της National Autistic Society (2016) τονίζει ότι οι αυτιστικοί εργαζόμενοι αναλαμβάνουν ρόλους που δεν αντιστοιχούν στα προσόντα τους και πληρώνονται λιγότερο από τους αντίστοιχους νευροτυπικούς (The Buckland Review of Autism Employment is published, 2024). Παρόμοια δεδομένα με το ΗΒ προκύπτουν στη Γερμανία και στη Γαλλία. Αντίστοιχη έρευνα στη Γερμανία έδειξε ότι ΑΜΕΑ εργαζόμενοι στη Γερμανία κερδίζουν κατά μέσο όρο 16 % λιγότερα χρήματα από τους μη-ΑΜΕΑ (Julia Espelöer, 2022), ενώ στη Γαλλία, σύμφωνα με έρευνα του INSEE, το αντίστοιχο ποσοστό είναι 20% (Schovanec, 2016).

2.3 Εξ' αποστάσεως εργασία και ASD άτομα

Υπάρχει μια διαρκώς αυξανόμενη ευαισθητοποίηση τα τελευταία χρόνια εκ μέρους πολλών επιχειρήσεων για την πρόσληψη και διατήρηση στο δυναμικό τους ατόμων με ASD. Και αυτό, επειδή βλέπουν τα ξεχωριστά προσόντα που συχνά εμφανίζουν αυτά τα άτομα, όπως προσοχή στη λεπτομέρεια, επιμονή σε διαδικασίες ρουτίνας, "απρόβλεπτη" και καινοτόμα σκέψη και ικανότητα επίλυσης προβλημάτων. Σημασία για την προαγωγή αυτών των πλεονεκτημάτων παίζει το εργασιακό περιβάλλον, το οποίο όσο πιο φιλικό και λιγότερο στρεσογόνο και αποσπαστικό είναι για τα ASD άτομα, τόσο καλύτερα αποδίδουν αυτά. Ένα τέτοιο περιβάλλον εργασίας, που βοηθάει αυτά τα άτομα είναι μέσω της εργασίας από απόσταση, η οποία έχει γνωρίσει ραγδαία ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια, ιδιαίτερα μετά την πανδημία Covid-19. Τα ιδιαίτερα οφέλη που αποκομίζει ο εργαζόμενος με ASD είναι ότι δουλεύει από το σπίτι του χωρίς να αντιμετωπίζει αποσπαστικούς παράγοντες και πιθανές δυσάρεστες συμπεριφορές των εργασιακών χώρων, έχει ευέλικτο ωράριο εργασίας και αποφεύγει δύσκολες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, που του προκαλούν ανησυχία και άγχος. Έτσι μπορεί να αποδώσει καλύτερα και να πληρώνεται καλύτερα, έχει περισσότερες δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης και μπορεί να διατηρήσει τη δουλειά του ευκολότερα και για μεγαλύτερο διάστημα.

Η εξ' αποστάσεως εργασία είναι ιδανική επίσης και για επαγγελματικούς τομείς που ταιριάζουν πολύ στα ASD άτομα. Τέτοιοι τομείς είναι της Τεχνολογιών Πληροφορίας (Information Technology), όπως προγραμματισμός, web development και κυβερνοασφάλεια. Επίσης η αναλυτική δεδομένων, το graphic design και το digital marketing μπορούν να αποτελέσουν προνομιακούς τομείς για εργασία από απόσταση γι' αυτά τα άτομα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ενδιάμεσοι Εμπλεκόμενοι Φορείς

3.1 Ενδιάμεσοι οργανισμοί ανάμεσα σε εργοδότες και ASD άτομα

Σε όλες σχεδόν τις χώρες συναντάμε τα τελευταία χρόνια μια αυξημένη ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση στο θέμα της πρόσβασης στην εργασία των ASD ατόμων μέσα από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς. Η κινητοποίηση αυτή εκφράζεται με τη δημιουργία πλείστων όσων οργανισμών, οι οποίοι φιλοδοξούν να διευκολύνουν την ένταξη και παραμονή με λειτουργικό τρόπο στην εργασία των ASD ατόμων. Η δημιουργία αυτών των οργανισμών εκπορεύεται από την αυξημένη προσφορά εργασίας από τα ASD άτομα, αφού ολοένα και αυξάνεται ο αριθμός αυτών των ατόμων που αναζητούν εργασία, αλλά και από την αυξημένη ζήτηση από την πλευρά των επιχειρήσεων, οι οποίες όλο και περισσότερο εκτιμούν τις ικανότητες αυτών των ατόμων και θέλουν να τα εντάξουν στο εργατικό δυναμικό τους.

Πρακτικά δεν υπάρχει χώρα του ανεπτυγμένου ή του αναπτυσσόμενου κόσμου που να μην έχει (τουλάχιστον κρατική) δομή απασχόλησης, που να υποστηρίζει ΑΜΕΑ (και κατ' επέκταση ASD άτομα).

3.1.1 ΗΠΑ

Πρωτοπόρος στην συγκρότηση αυτών των οργανισμών είναι οι ΗΠΑ. Σε εθνικό και σε πολιτειακό επίπεδο υπάρχουν εκατοντάδες ιδιωτικοί ως επί το πλείστον οργανισμοί που παρέχουν διάφορα επίπεδα υποστήριξης και υπηρεσιών, από επαγγελματική κατάρτιση και καθοδήγηση έως τοποθέτηση και υποστήριξη στην εργασία, προσαρμοσμένα στις ανάγκες των ατόμων με ASD. Οι σημαντικότεροι είναι:

1. Autism Speaks Employment Tool Kit: Παρέχει πόρους και εργαλεία για να βοηθήσει τα άτομα με ASD να βρουν και να διατηρήσουν την απασχόληση. Προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση, σχεδιασμό σταδιοδρομίας και υποστήριξη στο χώρο εργασίας.

2. Easterseals: Προσφέρει υπηρεσίες απασχόλησης και υποστήριξη για να βοηθήσει τα άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων των ASD, να βρουν και να διατηρήσουν απασχόληση. Παρέχουν καθοδήγηση εργασίας, εκπαίδευση και υπηρεσίες τοποθέτησης.

3. Autism Society: Παρέχει πόρους απασχόλησης και υποστήριξη σε άτομα με ASD. Προσφέρουν προγράμματα που επικεντρώνονται στην επαγγελματική κατάρτιση, την τοποθέτηση και την υποστήριξη στο χώρο εργασίας.

4. Goodwill Industries: Προσφέρουν εξειδικευμένα προγράμματα απασχόλησης για άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με ASD. Παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, τοποθέτηση και υποστήριξη στην εργασία.

5. NEXT for AUTISM: Συνεργάζεται με οργανισμούς για τη δημιουργία προγραμμάτων που υποστηρίζουν τα άτομα με ASD στην εύρεση και διατήρηση απασχόλησης. Επικεντρώνονται στη δημιουργία βιώσιμων ευκαιριών απασχόλησης.

6. Job Path: Βρίσκεται στη Νέα Υόρκη, αυτός ο οργανισμός παρέχει προσαρμοσμένες υπηρεσίες απασχόλησης για άτομα με ASD, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης, της τοποθέτησης και της υποστήριξης.

7. Project SEARCH: Ένα πρόγραμμα σε εθνικό επίπεδο που παρέχει πρακτική άσκηση και επαγγελματική κατάρτιση για άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένης της ASD. Συνεργάζονται με επιχειρήσεις για να προσφέρουν πραγματικές εργασιακές εμπειρίες.

8. Enable, Inc.: Με έδρα το New Jersey, η Enable προσφέρει υπηρεσίες απασχόλησης και υποστήριξη για άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με ASD. Παρέχουν καθοδήγηση εργασίας, εκπαίδευση και υπηρεσίες τοποθέτησης.

9. Aspire Chicago: Προσφέρει μια ποικιλία υπηρεσιών απασχόλησης για άτομα με ASD, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης, της καθοδήγησης και της τοποθέτησης. Επικεντρώνονται στο να βοηθήσουν τα άτομα να βρουν ουσιαστική απασχόληση στις κοινότητές τους.

Τελευταία, αλλά όχι έσχατη, η «The Arc». Πρόκειται για τον πιο σημαντικό θεσμό, σε εθνική κλίμακα των ΗΠΑ, που προσφέρει μια ποικιλία υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής υποστήριξης και της τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας για άτομα με διανοητικές και αναπτυξιακές αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένης της ASD ([Employment, 2024](#)).

3.1.2 Ευρώπη

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένης της Ρωσίας και της Τουρκίας, συναντάμε πολλές και ισχυρές οργανώσεις. Όσο πιο δυνατό και θεσμοθετημένο είναι το κράτος πρόνοιας, τόσο πιο συχνά και με πολυετή θητεία λειτουργούν αυτοί οι οργανισμοί ([Our members, 2024](#)). Ενδεικτικά αναφέρονται οι παρακάτω οργανώσεις:

1. Autism-Europe: Το σημαντικότερο ευρωπαϊκό δίκτυο εθνικών και περιφερειακών ενώσεων που υποστηρίζουν τα δικαιώματα των ατόμων με ASD. Προσφέρουν πόρους και υποστήριξη σχετικά με την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση.

2. Auticon (Γερμανία, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο). Μια καινοτόμα Μη Κυβερνητική Οργάνωση που απασχολεί ενήλικες στο φάσμα του αυτισμού ως συμβούλους πληροφορικής, παρέχοντάς τους προσαρμοσμένη επαγγελματική υποστήριξη.

3. Inclusion Europe: Οργάνωση που υπερασπίζεται τα δικαιώματα των ατόμων με νοητική αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ASD, σε όλη την Ευρώπη. Παρέχουν πόρους και υποστήριξη σχετικά με την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση.

4. AHEAD (Association for Higher Education Access and Disability): Με έδρα την Ιρλανδία, η AHEAD παρέχει υποστήριξη σε άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων των ASD, όσον αφορά την πρόσβαση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και απασχόλησης. Προσφέρουν διάφορους πόρους και προγράμματα κατάρτισης.

5. Autism Initiatives: Λειτουργώντας στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιρλανδία, οι Πρωτοβουλίες για τον Αυτισμό παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικής υποστήριξης και απασχόλησης προσαρμοσμένες σε άτομα με ASD. Επικεντρώνονται στην επαγγελματική κατάρτιση, τις τοποθετήσεις και τη συνεχή υποστήριξη.

6. Ambitious about Autism: Μια φιλανθρωπική οργάνωση με έδρα το Ηνωμένο Βασίλειο που προσφέρει προγράμματα απασχόλησης για άτομα με ASD. Παρέχουν εκπαίδευση, πρακτική άσκηση και υπηρεσίες εύρεσης εργασίας, καθώς και υποστήριξη για εργοδότες.

7. Aspire Living: Με έδρα το Ηνωμένο Βασίλειο, το Aspire Living προσφέρει διάφορες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής υποστήριξης για άτομα με ASD. Παρέχουν καθοδήγηση εργασίας, κατάρτιση και βοήθεια για την εύρεση εργασίας.

8. Autismus Deutschland. Πρόκειται για μια πανεθνική ένωση στη Γερμανία που παρέχει διάφορες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής υποστήριξης, για άτομα με αυτισμό. Έχουν πολλά τοπικά υποκαταστήματα που προσφέρουν προσαρμοσμένα προγράμματα για να βοηθήσουν τα άτομα με ASD να βρουν και να διατηρήσουν την απασχόληση.

9. Passwerk. Ένας οργανισμός στο Βέλγιο που απασχολεί άτομα με αυτισμό στον τομέα των δοκιμών λογισμικού και της διασφάλισης ποιότητας. Παρέχουν προσαρμοσμένη υποστήριξη και ένα ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας.

10.Specialisterne: Με καταγωγή από τη Δανία και δραστηριότητα σε διάφορες χώρες της ΕΕ, η Specialisterne επικεντρώνεται στην κατάρτιση και την απασχόληση ατόμων με ASD στους τομείς της πληροφορικής και της τεχνολογίας. Παρέχουν εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης και τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας.

11.Autism sans Frontières(ASF):Η Γαλλική ASF επικεντρώνεται στην ένταξη των ατόμων με αυτισμό στην κοινωνία, συμπεριλαμβανομένης της παροχής υποστήριξης για επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση. Εργάζονται για την ανάπτυξη εξατομικευμένων σχεδίων για να βοηθήσουν τα άτομα με ASD να ενσωματωθούν στο εργατικό δυναμικό.

12. Fondation Autisme (Γαλλία). Αυτό το ίδρυμα προσφέρει διάφορα προγράμματα, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης, για να βοηθήσει τα άτομα με αυτισμό να αποκτήσουν απασχόληση και να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες. Δίνουν έμφαση σε εξατομικευμένες παρεμβάσεις για την κάλυψη των ειδικών αναγκών κάθε ατόμου.

13.Misa AB (Σουηδία). Το ίδρυμα Misa παρέχει εξατομικευμένη επαγγελματική υποστήριξη σε άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με αυτισμό, για να τα βοηθήσει να βρουν και να διατηρήσουν απασχόληση.

14.Autismus Deutsche Schweiz (ADS-Ελβετία). Αυτός ο οργανισμός προσφέρει μια σειρά υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής υποστήριξης, σε άτομα με αυτισμό και τις οικογένειές τους σε όλη την Ελβετία.

15.Ίδρυμα Αυτισμού Tohum (Τουρκία). Το Ίδρυμα Αυτισμού Tohum επικεντρώνεται στην έγκαιρη διάγνωση, εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση για άτομα με αυτισμό για να βοηθήσει στην ένταξή τους στην κοινωνία.

16. «Ο ηλιόλουστος κόσμος μας» (Ρωσία). Αυτός ο οργανισμός παρέχει ολοκληρωμένες υπηρεσίες υποστήριξης για παιδιά και ενήλικες με αυτισμό, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης και της υποστήριξης της απασχόλησης.

3.1.3 Υπόλοιπος Κόσμος

Στα υπόλοιπα κράτη του κόσμου βρίσκουμε σχεδόν παντού αντίστοιχα ιδρύματα, την στιγμή που ο αυτισμός είναι παγκόσμιο φαινόμενο και χρήζει παντού αντιμετώπισης. Έτσι παρακάτω παρατίθενται τέτοιοι οργανισμοί ([World Sites of Autism Organizations I, 2024](#)), ([World Sites of Autism Organizations II, 2024](#))

1.Beijing Stars and Rain: Αυτή είναι μία από τις πρώτες μη κυβερνητικές οργανώσεις στην Κίνα αφιερωμένη στον αυτισμό. Προσφέρουν διάφορα προγράμματα, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης και της υποστήριξης της απασχόλησης για άτομα με ASD.

2. Shenzhen Autism Society (Κίνα):Αυτή η οργάνωση προσφέρει διάφορες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης για άτομα με αυτισμό. Εργάζονται για την ενσωμάτωση ατόμων με ASD στο εργατικό δυναμικό.

3.Action For Autism (AFA): Με έδρα το Νέο Δελχί (Ινδία), η AFA παρέχει υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης για άτομα με αυτισμό, βοηθώντας τα να αναπτύξουν δεξιότητες κατάλληλες για διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα.

4.Aspect (Autism Spectrum Australia): Αυτός ο οργανισμός προσφέρει υπηρεσίες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης, της τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας και της συνεχούς υποστήριξης για να βοηθήσει τα άτομα με ASD να επιτύχουν στο χώρο εργασίας.

5.The Centre for Autism Research and Education (CARE), Cape Town, Νότια Αφρική: Προσφέρει επαγγελματική κατάρτιση και εκπαιδευτική υποστήριξη προσαρμοσμένη στις ανάγκες των ατόμων με αυτισμό, προωθώντας την ένταξή τους στην κοινότητα και στο χώρο εργασίας.

6.Dubai Autism Center (DAC), Ντουμπάι, ΗΑΕ: Παρέχει ολοκληρωμένα προγράμματα, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης, για άτομα με αυτισμό για την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους.

7.Kenya Institute of Special Education (KISE): Το KISE παρέχει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης προσαρμοσμένα σε άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με αυτισμό, εστιάζοντας σε πρακτικές δεξιότητες για την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης.

8.Patrick Speech and Languages Centre (PSLC): Βρίσκεται στο Λάγος, Νιγηρία το PSLC προσφέρει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης για άτομα με αυτισμό, εστιάζοντας στην ενίσχυση της εργασιακής τους ετοιμότητας και των δεξιοτήτων απασχόλησης.

9.NASOM (Εθνική Εταιρεία Αυτισμού της Μαλαισίας): Η NASOM παρέχει διάφορες υπηρεσίες υποστήριξης, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης

και της υποστήριξης της απασχόλησης, για να βοηθήσει τα άτομα με αυτισμό να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό.

10. Autismo & Realidade (Βραζιλία): Ο οργανισμός αυτός προσφέρει επαγγελματική κατάρτιση και υποστήριξη απασχόλησης σε άτομα με αυτισμό, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας ζωής και των προοπτικών απασχόλησής τους.

11. Asociación Argentina de Padres de Autistas (APAdA). Το APAdA παρέχει μια σειρά υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης και της υποστήριξης της απασχόλησης για άτομα με αυτισμό.

12. Ακαδημία Ελπίδας για τον Αυτισμό. Βρίσκεται στην Αλεξάνδρεια, της Αιγύπτου και προσφέρει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που έχουν σχεδιαστεί για να βοηθήσουν τα άτομα με αυτισμό να αποκτήσουν δεξιότητες απασχόλησης και να βρουν κατάλληλες θέσεις εργασίας.

13. Ένωση Αυτισμού του Ιράν (ΙΑΑ). Η ΙΑΑ παρέχει ολοκληρωμένες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κατάρτισης και της υποστήριξης της απασχόλησης για άτομα με αυτισμό, με στόχο την ένταξή τους στο εργατικό δυναμικό.

3.1.4 Ελλάδα

Στην Ελλάδα παρατηρούμε τα τελευταία χρόνια μια αυξημένη ευαισθητοποίηση στο θέμα του αυτισμού από πολλούς φορείς και ιδιαίτερα στο θέμα της εύρεσης εργασίας των ASD ατόμων. Μέσα από φορείς που στο παρελθόν προσέφεραν αρωγή και υποστήριξη γενικά στα ΑΜΕΑ, όπως η Εταιρεία Προστασίας Σπαστικών που ιδρύθηκε το 1972, προέκυψαν οργανισμοί που προσανατολίζονται πιο εξειδικευμένα στα ASD άτομα. Το έργο τους είναι πολύ σημαντικό, καθώς φιλοδοξούν, εκτός των άλλων, να αποτελέσουν τους ενδιάμεσους κρίκους της αλυσίδας της επαγγελματικής αποκατάστασης και ολοκλήρωσης των ASD ατόμων. Θέλουν να είναι οι μεσάζοντες ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση εργασίας γι' αυτά τα άτομα και να βοηθήσουν έτσι αυτά τα άτομα να ανέλθουν επαγγελματικά. Τέτοιοι φορείς με πλούσιο έργο την τελευταία 30ετία στην Ελλάδα είναι:

1.Ελληνική Εταιρεία Προστασίας Αυτιστικών Ατόμων (Ε.Ε.Π.Α.Α). Η Ελληνική Εταιρεία Προστασίας Αυτιστικών Ατόμων (Ε.Ε.Π.Α.Α.) είναι φιλανθρωπικό σωματείο, το οποίο ιδρύθηκε το 1992 και σήμερα αριθμεί περισσότερα από 1000 μέλη, γονείς ή αδέρφια ατόμων με Αυτισμό, καθώς και επιστήμονες που ασχολούνται με τον Αυτισμό.

Με απόφασή του (1074/1993) το Πρωτοδικείο Αθηνών, ενέκρινε το Καταστατικό της, και με ειδική απόφαση της Νομαρχίας Αθηνών (6183/11-06-1997), η Ε.Ε.Π.Α.Α. αναγνωρίστηκε ως Ειδικώς Φιλανθρωπικό Σωματείο.

Επιπλέον από το 2003 έχει ενταχθεί στο Εθνικό Μητρώο Φορέων Ιδιωτικού Τομέα Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας (ΦΕΚ 541/02-07-1997, ΦΕΚ 3101/18-11-2014). Σκοπός της Ε.Ε.Π.Α.Α. είναι η προάσπιση των δικαιωμάτων των ατόμων με αυτισμό και των οικογενειών τους στη ζωή. Ως Πανελλήνιος Φορέας, η Ε.Ε.Π.Α.Α. έχει παραρτήματα στη Θεσσαλονίκη, Ήπειρο, Χίο, Βόλο και Πειραιά και έχει συνδεδεμένα μέλη της άλλους συλλόγους γονέων και κηδεμόνων ατόμων με Αυτισμό στην Αλεξανδρούπολη, Χανιά, Λάρισα, Πάτρα και Αθήνα. Συμμετέχει επίσης στην Π.Ο.Σ.Γ.Κ.Α.με.Α-Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Γονέων κ Κηδεμόνων Ατόμων με Αναπηρία (www.posgamea.gr), στην Ε.Σ.Α.με.Α-Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (www.esamea.gr) και σε Διεθνείς Οργανώσεις, όπως η Autism Europe και η World Autism Organization. Οι δράσεις της Ε.Ε.Π.Α.Α. επικεντρώνονται στην ενημέρωση της κοινωνίας, στην υποστήριξη των οικογενειών των ατόμων με αυτισμό και στην παρέμβαση για την θέσπιση υπηρεσιών και δομών από την Πολιτεία και περιλαμβάνουν:

- Οργάνωση διαλέξεων, και ημερίδων για τον Αυτισμό για γονείς και ειδικούς
- Διοργάνωση ενός Πανευρωπαϊκού Συνεδρίου για τον Αυτισμό το 1995
- Διεξαγωγή 2 Σεμιναρίων Εξειδίκευσης Επιστημόνων στον Αυτισμό, το ένα διάρκειας 600 ωρών
- Δημιουργία μοναδικής βιβλιοθήκης για τον Αυτισμό στα Ελληνικά
- Κατοχύρωση, με δικούς της αγώνες, των δικαιωμάτων των ατόμων με αυτισμό στην υγεία-πρόνοια και στην εκπαίδευση σε 4 Νόμους και αγώνας για την εφαρμογή των σχετικών διεθνών συμβάσεων από το ελληνικό κράτος
- Λειτουργία πρότυπου Οικοτροφείου, τη Στέγη Αυτιστικών Ατόμων «Ελένη Γύρα», για 12 ενήλικα άτομα με Αυτισμό στη Ζίτσα Ιωαννίνων, με κρατική επιχορήγηση
- Λειτουργία του Κέντρου Ημέρας για 22 ενήλικα άτομα με Αυτισμό «ΣΕΙΡΙΟΣ» στον Γέρακα Αττικής, με κρατική επιχορήγηση
- Μελέτη ανέγερσης και λειτουργίας 3 ακόμα Κέντρων Υποστήριξης Ατόμων με Αυτισμό, στους νομούς Μαγνησίας, Θεσσαλονίκης και Αττικής, με επιχορήγηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- Σεμινάρια CYGNET, δομημένο πρόγραμμα ψυχοεκπαίδευσης γονέων και φροντιστών στην κατανόηση του Αυτιστικού Φάσματος τα τελευταία έτη (2015-2019). (cygnet.gr)
- Λειτουργία ομάδων στήριξης γονέων, διοργάνωση ψυχαγωγικών Σαββατοκύριακων και διοργάνωση δύο Φεστιβάλ για Άτομα με Αυτισμό
- Συμμετοχή στο πρόγραμμα κατασκηνώσεων της Π.Ο.Σ.Γ.Κ.Α.με.Α (www.posgamea.gr)
- Συμμετοχή στον 2^ο, 3^ο, 4^ο, 5^ο, 6^ο Ημιμαραθώνιο Αθηνών με ομάδα αθλητών «ΤΡΕΧΩ ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΥΤΙΣΜΟ» (www.athinahalfmarathon.gr)
- Συμμετοχή στον 30^ο, 31^ο, 32^ο, 33^ο, 34^ο, 35^ο, 36^ο Μαραθώνιο της Αθήνας τον Αυθεντικό του 2018 ως επίσημος συνεργαζόμενος φορέας με ομάδα αθλητών που φοράνε μπλουζάκι με το μήνυμα «ΤΡΕΧΩ ΓΙΑ ΤΟΝ ΑΥΤΙΣΜΟ» «RUN FOR AUTISM» (<https://www.athensauthenticmarathon.gr>) ([Δελτίο Τύπου ΕΕΠΙΑΑ](#))
- Συμμετοχή στο 1^ο Πανευρωπαϊκό Πρωτάθλημα (ECAP-Progetto Filippide) για αθλητές με Αυτισμό τον Σεπτέμβριο 2017 στην Ιταλία (<http://progettofilippide.com/ecap>) (<http://progettofilippide.com>)
- Λειτουργία ομάδων δημιουργικής απογευματινής απασχόλησης για παιδιά, εφήβους και ενήλικες με ειδικούς σε εθελοντική βάση σε συνεργασία με τον Δήμο Αθηναίων (πρόγραμμα ΑΝΟΙΧΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ).
- Συνεργασία με την The Happy Art (<http://www.thehappyart.org>) δίνοντας την ευκαιρία σε παιδιά και ενήλικες με Αυτισμό να παρακολουθούν κινηματογραφικές προβολές σε αισθητηριακές συνθήκες φιλικές για το άτομο με αυτισμό (Sensory Friendly).
- Συνεργασία με την CineDoc (<https://www.cinedoc.gr/about-cinedoc>) για την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας και την προβολή και εξοικείωση με το θέμα του Αυτισμού ([ΕΕΠΙΑΑ - Ιστορικό, 2024](#)).

2. **Autismap.gr**. Πρόκειται για ένα πολύ δυναμικό και χρηστικό site με πολύ κατατοπιστικές πληροφορίες σε θεματικές που αφορούν τα αυτιστικά άτομα, όπως βασικά δικαιώματα, κοινωνική φροντίδα, ψυχική υγεία, ασφάλιση, εκπαίδευση και εργασία-απασχόληση. Σκοπός του site είναι η προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των αυτιστικών ατόμων και η προαγωγή μιας κοινωνίας ίσων ευκαιριών, αποδοχής και σεβασμού. Στόχος είναι η βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με αυτισμό, η προαγωγή της κοινωνικής τους ένταξης, η ενίσχυση της προσβασιμότητάς τους στις

κατάλληλες δομές και υπηρεσίες, η βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, η ενημέρωση της ευρύτερης κοινότητας και η καταπολέμηση του στίγματος.

Το 2013 που δημιουργήθηκε η ιστοσελίδα τέθηκαν κάποιοι στόχοι προς την βελτίωση της ζωής των αυτιστικών ατόμων. Αυτοί είναι:

A) Ενίσχυση της προσβασιμότητας των ατόμων με ΔΑΦ (Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος) και των οικογενειών τους στις κατάλληλες δομές και υπηρεσίες που αντιστοιχούν στις διαφορετικές και μεταβαλλόμενες, στη διάρκεια της ζωής, ανάγκες τους, καθώς και η δημιουργία προϋποθέσεων για την ανάπτυξη υπηρεσιών με βάση τα υπάρχοντα δεδομένα, και

B) Καταγραφή των υπαρχόντων διαθέσιμων πόρων, σε επίπεδο τόσο δομών και υπηρεσιών όσο και των νομοθετικών προβλέψεων που αφορούν στα άτομα με ΔΑΦ στην Ελλάδα, όπως και η δημιουργία αντίστοιχης βάσης δεδομένων, προσβάσιμης σε δυνητικούς χρήστες των υπηρεσιών, επαγγελματίες υγείας και ψυχικής υγείας, εκπαιδευτικούς, ερευνητές/-τριες, άλλους επαγγελματίες κλπ.

Η μεθοδολογία τους είναι η εξής:

Αναζητήθηκαν στο διαδίκτυο και χαρτογραφήθηκαν πανελλαδικά περισσότερες από 3.500 δομές και επαγγελματίες ψυχικής υγείας και κοινωνικής φροντίδας, ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου. Οι δομές και υπηρεσίες εκπαίδευσης εντοπίστηκαν στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Παιδείας. Επικοινωνώντας τηλεφωνικά, επιβεβαιώθηκε ότι σχεδόν οι μισές από τις δομές και τους επαγγελματίες (1601) εξυπηρετούν ή είναι σε θέση να εξυπηρετήσουν άτομα στο φάσμα του αυτισμού. Αναζητήθηκε η νομοθεσία που αφορά σε άτομα με αναπηρία ή ψυχιατρικές διαταραχές, γενικότερα, ή ειδικά σε άτομα με αυτισμό ([Η Πορεία μας, 2024](#)).

3.Ελληνικός Σύλλογος για το Σύνδρομο Asperger (Ελ.σ.σ.Α) asperger.gr. Ίσως ο πιο εξειδικευμένος ιδιωτικός οργανισμός στην Ελλάδα για τα asperger άτομα. Ιδρύθηκε το 2019 ως σωματείο μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και σκοποί του είναι:

- Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου για το Σύνδρομο Asperger.
- Η προώθηση θεσμοθέτησης των ειδικών αναγκών των ατόμων με Σύνδρομο Asperger και η απορρέουσα από αυτή κρατική και κοινωνική μέριμνα.
- Η προώθηση της κοινωνικής αποδοχής, επαγγελματικής κατάρτισης και εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με Σύνδρομο Asperger.

- Η υποστήριξη με κάθε τρόπο των ατόμων με Σύνδρομο Asperger και των οικογενειών τους, καθώς και των ατόμων που ασχολούνται με την εκπαίδευσή τους.
- Η δημιουργία χώρου συνάντησης των ατόμων με Σύνδρομο Asperger ο οποίος θα χρησιμοποιείται για την προώθηση των σκοπών του Συλλόγου.
- Η συμμετοχή του Συλλόγου στη δημιουργία πλαισίων για διάγνωση, θεραπεία και εκπαίδευση των ατόμων με Σύνδρομο Asperger.
- Η συνεργασία με άλλους ιδιωτικούς ή κρατικούς φορείς στην Ελλάδα και στο Διεθνή χώρο ([Σκοποί του Σωματείου, 2024](#)).

Όπως βλέπουμε και στους παραπάνω στόχους, βρίσκεται ψηλά στη λίστα η προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και της εργασιακής απασχόλησης των ASD ατόμων, πράγμα που φιλοδοξεί να υλοποιηθεί μέσω του **JobsLink**, μιας ψηφιακής πλατφόρμας του Ελ.σ.σ.Α, που συνδέει εταιρείες οι οποίες αναζητούν υπαλλήλους με άτομα στο φάσμα που αναζητούν εργασία και έχουν τα απαιτούμενα προσόντα. Αποτελεί πρωτοποριακή ιδέα για τον ελληνικό χώρο φέρνοντας για πρώτη φορά στο προσκήνιο τις εργασιακές στοχεύσεις των ASD ατόμων και τα εμπόδια που συναντούν, καθώς και τις ανησυχίες των οικογενειών αυτών των ατόμων. Επίσης ο Ελ.σ.σ.Α προωθεί παράλληλα με την σύνδεση επιχειρήσεων-εργαζομένων και την υπηρεσία mentoring (συμβουλευτική και καθοδήγηση), δηλαδή ένα πρόγραμμα υποστήριξης για την εργασία που περιλαμβάνει την ανάθεση κάθε αιτούντος σε συγκεκριμένο άτομο το οποίο μπορεί να τον κατευθύνει και να τον υποστηρίξει. Ο στόχος είναι να έχουν κέρδος και οι δύο πλευρές. «Πολλοί άνθρωποι στο φάσμα έχουν ιδιαίτερες γνώσεις και νοημοσύνη και κατέχουν πτυχία σε ειδικούς και περιζήτητους τομείς, αλλά δεν μπορούν να τα βγάλουν πέρα με τους κοινωνικούς κανόνες και την επικοινωνία», εξηγεί η πρόεδρος του συλλόγου κ.Ηλιοπούλου. Ήδη στην πλατφόρμα έχουν εγγραφεί 356 ASD υποψήφιοι, με 122 απ' αυτούς να εργάζονται σε 25 εταιρείες (όπως NN, Eurobank και GoldenHall) ([Αυτισμός σημαίνει συχνά υψηλές νοητικές ικανότητες, 2024](#)).

Στην πράξη ο Ελ.σ.σ.Α λειτουργεί τον πολυχώρο «Παρεάκι», μια καφετέρια στην Αθήνα, όπου απασχολούνται αποκλειστικά άτομα με νοητική αναπηρία ή αυτισμό. Με δράσεις, πρωτοβουλίες και παρεμβάσεις ο Ελ.σ.σ.Α ευαισθητοποιεί όλους τους εμπλεκόμενους κυβερνητικούς φορείς, όπως δείχνει και η επίσκεψη του ίδιου του Πρωθυπουργού στον πολυχώρο «Παρεάκι» το 2023 με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Ατόμων με Αναπηρία και Αυτισμό (2 Απριλίου). Τέτοιες παρεμβάσεις είναι:

- Συστηματική και έγκαιρη διάγνωση και παρέμβαση.
- Αναβάθμιση της παράλληλης στήριξης στο σχολείο έτσι ώστε να εξελιχθεί σε συνεκπαίδευση, συνοδευόμενη από εκπαίδευση των δασκάλων και καθηγητών.
- Ευαισθητοποίηση και ενημέρωση του κοινού.
- Υιοθέτηση μέτρων που βοηθούν τους ανθρώπους με αυτισμό.
- Υποστήριξη σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης και στην εργασία. (Αυτισμός σημαίνει συχνά υψηλές νοητικές ικανότητες, 2024)

Στην ελληνική επικράτεια δραστηριοποιούνται αρκετοί άλλοι σύλλογοι υποστήριξης ASD ατόμων, όπως φαίνεται και από το μητρώο στο Autismap.gr. Τελική κατάληξη είναι να μετουσιωθούν σε πράξεις οι φιλόδοξοι στόχοι και να προχωρήσουμε ένα βήμα παραπάνω για τη βελτίωση της ζωής των ASD ατόμων και μέσα από την επαγγελματική ολοκλήρωση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Αποτελέσματα Πολιτικών Απασχόλησης

4.1 Πολιτικές Απασχόλησης ASD ατόμων

Το 1992 σύμφωνα με τον ΠΟΥ θεωρήθηκε ξεχωριστή ασθένεια η Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος. Από τότε στην ουσία ξεκίνησαν οι περισσότερες πρωτοβουλίες ιδιωτικά και δημόσια για τη βελτίωση της ζωής των ASD ατόμων και ειδικότερα για την προσβασιμότητα των ενήλικων ASD ατόμων στην αγορά εργασίας. Επειδή οι περισσότερες έρευνες επικεντρώνονταν στα ASD παιδιά, έπρεπε να περάσουν αρκετά χρόνια (από το 2000 και μετά) για να υπάρξουν έρευνες που θα ασχοληθούν με την εργασία των ASD ενηλίκων. Αλλά και πάλι οι έρευνες αυτές ήταν αποσπασματικές, λίγες και περιορισμένες

σε ελάχιστο προς μελέτη πληθυσμό. Έτσι τα αποτελέσματα αυτών των μελετών με τα χρόνια είναι δύσκολο να αξιολογηθούν, αφού τα δεδομένα, μόλις τα τελευταία χρόνια, είναι μερικώς επαρκή και τα συμπεράσματά τους χρήζουν διάφορων ερμηνειών.

Οι περισσότερες έρευνες επικεντρώνονται στην διαφορά που υπάρχει στην ανεργία μεταξύ των νευροτυπικών (φυσιολογικών) ατόμων και των ASD ατόμων. Αντίστοιχα και συμπληρωματικά εξάγονται δεδομένα για τη διαφορά στην απασχόληση. Επίσης ερευνάται η διαφορά στην απασχόληση ανάμεσα στα ΑΜΕΑ άτομα γενικά και στα ASD άτομα ειδικά. Η υποαπασχόληση, δηλαδή η εργασία για λιγότερες ώρες και σε αντικείμενο που δεν έχει σπουδάσει το ASD άτομο, είναι μέσα στα ερωτήματα των ερευνών.

Στις ΗΠΑ έχουν διεξαχθεί οι περισσότερες και ακριβέστερες έρευνες την τελευταία εικοσαετία. Εκτιμάται ότι περίπου το 85% των ενηλίκων με αυτισμό που έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση είναι άνεργοι ([Neurodiversity in the Workplace, 2024](#)). Άλλες μελέτες δείχνουν ότι τα άτομα με αυτισμό είναι λιγότερο πιθανό να απασχολούνται σε σύγκριση με εκείνα με άλλες αναπηρίες. Έρευνα του 2011 δείχνει ότι τα ποσοστά απασχόλησης για τα άτομα με αυτισμό ήταν αρκετά χαμηλά και συγκεκριμένα μόνο περίπου το 15% των νεαρών ενηλίκων με αυτισμό εργαζόνταν, σε αντίθεση με το 54% των ατόμων με άλλες αναπηρίες ([Dianne Zager, 2014](#)). Αντίστοιχα στοιχεία από τη μελέτη της National Longitudinal Transition Study-2 του Υπουργείου Παιδείας των ΗΠΑ ([Comparisons Across Time of the Outcomes of Youth With Disabilities up to 4 Years After High School, 2010](#)) δείχνουν ότι μόνο το 32,5% των νεαρών ASD ενηλίκων απασχολούνταν, σε σύγκριση με το μέσο όρο του 59% για όλους τους ερωτηθέντες με αναπηρία. Τέλος, σύμφωνα με τα στοιχεία της U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) το ποσοστό ανεργίας για τα άτομα με αναπηρίες είναι γενικά υψηλό. Ωστόσο, για εκείνους με ASD, το ποσοστό είναι ακόμη πιο έντονο. Το 2023, η αναλογία απασχόλησης-πληθυσμού για άτομα με αναπηρία ήταν 22,5%, ενώ για τα άτομα χωρίς αναπηρία, ήταν 65,8% ([Persons with a Disability: Labor Force Characteristics, 2023](#)).

Αν και δεν έχουμε ακριβή συγκριτικά στοιχεία για την τελευταία 20ετία, είναι φανερό ότι τα αποτελέσματα των πολιτικών για την προσβασιμότητα στην αγορά εργασίας των ASD ατόμων είναι πενιχρά, αφού τα ποσοστά ανεργίας αυτών παραμένουν πεισματικά υψηλά.

Είναι λοιπόν απαραίτητο, παρά την αναποτελεσματικότητα των πολιτικών, να ενταθούν οι προσπάθειες για βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας των ASD ατόμων με την διατήρηση προγραμμάτων που έχουν φέρει αποτελέσματα, αλλά και με την

ανάληψη πρωτοβουλιών «έξω από το κουτί», που θα λύσουν τον γόρδιο δεσμό της ανεργίας και του αποκλεισμού. Π.χ προγράμματα όπως το Autism at Work της SAP και το Autism Hiring Program της Microsoft έχουν δείξει επιτυχία στην ενσωμάτωση αυτιστικών υπαλλήλων και στην αξιοποίηση των μοναδικών πλεονεκτημάτων τους. Επιπλέον, κυβερνητικά προγράμματα όπως το πρόγραμμα Ticket to Work και φορολογικά κίνητρα για εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες συμβάλλουν στην αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης για άτομα με αυτισμό. Συν τοις άλλοις, ως θετικό απότοκο της πανδημίας, η εφαρμογή της απομακρυσμένης εργασίας έχει δείξει κάποια υπόσχεση για τον μετριασμό αυτών των αρνητικών προκλήσεων παρέχοντας ένα πιο ευέλικτο και εξυπηρετικό περιβάλλον εργασίας. Ωστόσο, τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης για τους αυτιστικούς ενήλικες παραμένουν σημαντικά χαμηλότερα από εκείνα του γενικού πληθυσμού.

Συμπερασματικά, οι προσπάθειες για τη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης για τα αυτιστικά άτομα θα πρέπει να περιλαμβάνουν στοχευμένα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης και πρωτοβουλίες από εταιρείες για τη δημιουργία πιο περιεκτικών εργασιακών περιβαλλόντων. Επίσης τα μέτρα είναι απαραίτητο να περιλαμβάνουν καλύτερες προσαρμογές στο χώρο εργασίας και αυξημένη ευαισθητοποίηση μεταξύ των εργοδοτών σχετικά με τις δυνατότητες των ατόμων με ASD.

4.2 Υπερδιάγνωση ASD ατόμων

Μια σημαντική μεταβολή που παρατηρήθηκε τα τελευταία χρόνια μετά την συμπερίληψη της Διαταραχής Αυτιστικού Φάσματος ως ξεχωριστή πάθηση από τον ΠΟΥ, είναι η ραγδαία αύξηση των διαγνώσεων ASD σε παιδιά και σε νεαρά άτομα. Αυτό είχε και αντίστοιχες συνέπειες στην αγορά εργασίας, αφού όλο και περισσότεροι ενήλικες αυτιστικοί, μετά το 2000, ξεκίνησαν να αναζητούν εργασία και να προσπαθούν να παραμείνουν σ' αυτήν. Η υπερδιάγνωση αυτή επηρέασε άλλοτε θετικά και άλλοτε αρνητικά την όλη προσπάθεια των ASD ατόμων να ενταχθούν επαγγελματικά και να προσαρμοσθούν κοινωνικά στα νέα δεδομένα του 21^{ου} αιώνα. Έτσι παρατηρήθηκαν οι εξής επιπτώσεις στους επαγγελματικούς χώρους:

1. Ευαισθητοποίηση

Θετικές επιπτώσεις:

- Ευαισθητοποίηση και υποστήριξη: Με περισσότερους ενήλικες να διαγιγνώσκονται με ASD, υπήρξε αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με την πάθηση, οδηγώντας σε καλύτερα συστήματα υποστήριξης και καταλύματα στους χώρους εργασίας. Οι εργοδότες είναι πιο πιθανό να παρέχουν εύλογες προσαρμογές βάσει του νόμου “Americans with Disability Act” (ADA).

- Πρόσβαση στις υπηρεσίες: Οι ενήλικες που διαγιγνώσκονται με ASD μπορούν να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης και υποστήριξης που έχουν σχεδιαστεί για να τους βοηθήσουν να εξασφαλίσουν και να διατηρήσουν την απασχόληση.
Αρνητικές επιπτώσεις:

- Στίγμα και παρανόηση: Παρά την αυξημένη ευαισθητοποίηση, μπορεί ακόμα να υπάρχει στίγμα και παρανόηση σχετικά με το ASD, το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε πρακτικές πρόσληψης που εισάγουν διακρίσεις ή προκαταλήψεις στο χώρο εργασίας.

Μερικοί ενήλικες που διαγιγνώσκονται αργότερα στη ζωή τους μπορεί να παλέψουν με την αυτοαντίληψη και την αυτοπεποίθησή τους, επηρεάζοντας ενδεχομένως την απόδοση της εργασίας τους και τις φιλοδοξίες σταδιοδρομίας τους.

2. Προκλήσεις στον τομέα της απασχόλησης

Ανεργία:

- Ανταγωνιστικότητα στην αγορά εργασίας: Τα άτομα με ASD ενδέχεται να αντιμετωπίσουν προκλήσεις σε ανταγωνιστικές αγορές εργασίας, όπου οι κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες εκτιμώνται ιδιαίτερα. Η υπερδιάγνωση θα μπορούσε να διογκώσει την αντιληπτή επικράτηση αυτών των προκλήσεων, οδηγώντας σε υψηλότερο ποσοστό ανεργίας μεταξύ των διαγνωσθέντων.

- Χώρος εργασίας: Δεν είναι όλοι οι εργοδότες εξοπλισμένοι ή πρόθυμοι να παρέχουν τις απαραίτητες προσαρμογές, οδηγώντας σε υψηλότερα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των ενηλίκων με ASD.

Υποαπασχόληση:

- Αναντιστοιχία δεξιοτήτων: Πολλοί ενήλικες με ASD είναι υψηλής ειδίκευσης, αλλά μπορεί να καταλήξουν σε θέσεις εργασίας που δεν αξιοποιούν πλήρως τα ταλέντα τους λόγω εμποδίων στη διαδικασία πρόσληψης ή στο περιβάλλον εργασίας.

- Θέσεις μερικής απασχόλησης ή χαμηλόμισθες: Οι ενήλικες με ASD μπορεί να είναι πιο πιθανό να δεχτούν θέσεις μερικής απασχόλησης ή χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας που δεν ταιριάζουν με τα προσόντα ή την εμπειρία τους λόγω δυσκολιών στην εξεύρεση κατάλληλης απασχόλησης.

3. Πολιτική και Νομοθεσία

Θετικές επιπτώσεις:

- Νομοθεσία: Έχουν θεσπιστεί πολιτικές που αποσκοπούν στη βελτίωση των αποτελεσμάτων της απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ASD. Αυτά περιλαμβάνουν κίνητρα για τους εργοδότες να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες και χρηματοδότηση για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

- Ομάδες Συνηγορίας: Η αυξημένη διάγνωση έχει οδηγήσει στο σχηματισμό και την ανάπτυξη ομάδων υπεράσπισης που εργάζονται για τη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης και των συνθηκών για ενήλικες με ASD.

Αρνητικές επιπτώσεις:

- Κατανομή πόρων: Η υπερδιάγνωση μπορεί να επιβαρύνει τους πόρους και τις υπηρεσίες υποστήριξης, καθιστώντας πιο δύσκολο για όσους έχουν σημαντικές ανάγκες να έχουν πρόσβαση στη βοήθεια που χρειάζονται.

4. Οικονομικές επιπτώσεις

Αγορά εργασίας:

- Ποικιλομορφία εργατικού δυναμικού: Η αυξημένη διάγνωση μπορεί να συμβάλει σε ένα πιο ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό, το οποίο μπορεί να έχει θετικές οικονομικές επιπτώσεις, καθώς οι διαφορετικές ομάδες είναι συχνά πιο καινοτόμες και παραγωγικές.

- Οικονομική επιβάρυνση: Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και υποαπασχόλησης μεταξύ των ενηλίκων με ASD μπορούν να οδηγήσουν σε αυξημένη εξάρτηση από προγράμματα κοινωνικής πρόνοιας και πιθανή οικονομική επιβάρυνση.

Η υπερδιάγνωση της διαταραχής του φάσματος του αυτισμού στους ενήλικες τα τελευταία χρόνια είχε πολύπλοκες επιπτώσεις στην ανεργία και την υποαπασχόληση στις ΗΠΑ. Ενώ έχει οδηγήσει σε μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και υποστήριξη, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις που σχετίζονται με το στίγμα, τις προσαρμογές στον χώρο εργασίας και τις οικονομικές επιπτώσεις. Η εξισορρόπηση των οφελών της αυξημένης διάγνωσης με την ανάγκη για αποτελεσματικές στρατηγικές υποστήριξης και απασχόλησης είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων για τους ενήλικες με ASD (Bushra Alam, 2024), (Loison, 2024).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Προκλήσεις για το μέλλον

5.1 Εμπόδια στην είσοδο στην αγορά εργασίας

Τα άτομα με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ASD) αντιμετωπίζουν συχνά μοναδικά εμπόδια κατά την αναζήτηση εργασίας. Αυτά τα εμπόδια μπορεί να είναι πολύπλευρα και ποικίλλουν ανάλογα με τα ειδικά χαρακτηριστικά και τις εμπειρίες του ατόμου. Μερικά κοινά εμπόδια που γίνονται αντιληπτά από τα άτομα με ASD περιλαμβάνουν:

1. Επικοινωνιακές προκλήσεις:

- Δυσκολίες συνέντευξης: Πολλά άτομα με ASD δυσκολεύονται με συνεντεύξεις εργασίας, ιδιαίτερα με ανοιχτές ερωτήσεις, ερμηνεύοντας κοινωνικές ενδείξεις και κάνοντας οπτική επαφή.

- Κακή επικοινωνία: Οι προκλήσεις στην κατανόηση και τη χρήση λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας μπορούν να οδηγήσουν σε παρεξηγήσεις με εργοδότες και συναδέλφους.

2. Κοινωνική αλληλεπίδραση:

- Σχέσεις στο χώρο εργασίας: Η οικοδόμηση και η διατήρηση σχέσεων με συναδέλφους μπορεί να είναι δύσκολη λόγω δυσκολιών στην κατανόηση των κοινωνικών κανόνων και στη συμμετοχή σε μικρές συζητήσεις.

- Δικτύωση: Ο άτυπος χαρακτήρας της δικτύωσης, η οποία είναι συχνά ζωτικής σημασίας για την αναζήτηση εργασίας και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, μπορεί να είναι ιδιαίτερα αποθαρρυντική.

3. Αισθητηριακές ευαισθησίες:

- Περιβάλλον εργασίας: Οι αισθητηριακές ευαισθησίες στο θόρυβο, το φως ή τους πολυσύχναστους χώρους μπορούν να κάνουν ορισμένα περιβάλλοντα εργασίας άβολα ή ανυπόφορα.

- Προσαρμογές: Η έλλειψη προσαρμογών στο χώρο εργασίας για την προσαρμογή των αισθητηριακών ευαισθησιών μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εμπόδιο.

4. Προκατάληψη και στερεότυπα:

- Στίγμα: Τα αρνητικά στερεότυπα και η έλλειψη κατανόησης σχετικά με τη ASD μπορούν να οδηγήσουν σε διακρίσεις και προκατάληψη στις πρακτικές πρόσληψης.

- Γνωστοποίηση: Η απόφαση για το αν θα αποκαλυφθεί η διάγνωσή τους μπορεί να είναι δύσκολη, καθώς μπορεί να οδηγήσει σε διακρίσεις, αλλά η μη αποκάλυψη μπορεί να αποτρέψει τις απαραίτητες προσαρμογές.

5. Εκτελεστική λειτουργία:

- Οργάνωση και διαχείριση χρόνου: Οι δυσκολίες με την εκτελεστική λειτουργία μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητα διαχείρισης εργασιών, ιεράρχησης προτεραιοτήτων και τήρησης προθεσμιών.

- Διαχείριση φόρτου εργασίας: Ο χειρισμός πολλαπλών εργασιών ταυτόχρονα ή η διαχείριση απροσδόκητων αλλαγών μπορεί να είναι δύσκολη.

6. Άκαμπτη σκέψη και πρότυπα συμπεριφοράς:

- Προσαρμοστικότητα: Μερικά άτομα με ASD μπορεί να δυσκολεύονται να προσαρμοστούν σε νέες ρουτίνες ή αλλαγές στο χώρο εργασίας.

- Επίλυση προβλημάτων: Οι καινοτόμες προσεγγίσεις επίλυσης προβλημάτων μπορεί να διαφέρουν από τα νευροτυπικά πρότυπα, οι οποίες μπορεί να παρεξηγηθούν από τους εργοδότες.

7. Πρόσβαση σε υποστήριξη και πόρους:

- Job Coaching: Περιορισμένη πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής καθοδήγησης που μπορούν να βοηθήσουν στην ενσωμάτωση στον χώρο της απασχόλησης.

- Προσαρμογές: Έλλειψη ενημέρωσης ή παροχής εύλογων προσαρμογών στον χώρο εργασίας.

8. Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση:

- Εξειδικευμένα Προγράμματα Κατάρτισης: Περιορισμένη διαθεσιμότητα προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης προσαρμοσμένων στις ανάγκες των ατόμων με ASD.

- Skill Mismatch: Η αναντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων που διδάσκονται στα προγράμματα ειδικής αγωγής και των δεξιοτήτων που απαιτούνται στην αγορά εργασίας.

Για την αντιμετώπιση αυτών των εμποδίων, είναι ζωτικής σημασίας για τους εργοδότες, τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους οργανισμούς υποστήριξης να προχωρήσουν σε:

- Παροχή κατάρτισης για την αύξηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης των ASD μεταξύ εργοδοτών και συναδέλφων.

- Ανάπτυξη και εφαρμογή πρακτικών πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς και διευκολύνσεων στο χώρο εργασίας.

- Προσφορά προσαρμοσμένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικής καθοδήγησης.

- Προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και υποστήριξης στο χώρο εργασίας.

Η αντιμετώπιση και η παράκαμψη αυτών των εμποδίων, είναι απαραίτητη προϋπόθεση για να εισέλθουν τα ASD άτομα με επιτυχία και ομαλή συνέχεια στο εργατικό δυναμικό (Pisano, 2017),(Workplace Inclusion Now, 2024).

5.2 Συνέντευξη Εργασίας και ASD άτομα

Η διαδικασία πρόσληψης συνήθως περνάει μέσα από μια συνέντευξη, η οποία μπορεί να είναι εξαιρετικά στρεσογόνα και απαιτητική διαδικασία για ένα ASD άτομο. Η αποκάλυψη της διάγνωσης διαταραχής του φάσματος του αυτισμού (ASD) κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης εργασίας είναι μια προσωπική απόφαση που μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις. Εδώ είναι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που πρέπει να λάβουμε υπόψη:

Πλεονεκτήματα της αποκάλυψης ASD σε συνέντευξη εργασίας

1. Αιτήματα Διαμονής:

- Προληπτική υποστήριξη: Η αποκάλυψη της διάγνωσής σας σας επιτρέπει να ζητήσετε τις απαραίτητες προσαρμογές (π.χ. ευέλικτο ωράριο, ήσυχο χώρο εργασίας) που μπορούν να σας βοηθήσουν να εκτελέσετε αποτελεσματικά την εργασία σας από την αρχή.

- Νομική προστασία: Σύμφωνα με νόμους όπως ο νόμος για τους Αμερικανούς με αναπηρίες (ADA) στις ΗΠΑ, η αποκάλυψη μιας αναπηρίας παρέχει νομική προστασία κατά των διακρίσεων και διασφαλίζει ότι μπορείτε να ζητήσετε εύλογες προσαρμογές.

2. Ειλικρίνεια :

- Οικοδόμηση εμπιστοσύνης: Το να είστε ανοιχτοί σχετικά με τη διάγνωσή σας μπορεί να οικοδομήσει εμπιστοσύνη με τον εργοδότη σας, προωθώντας ένα πιο υποστηρικτικό και κατανοητό εργασιακό περιβάλλον.

- Μείωση του στρες: Η απόκρυψη της διάγνωσής σας μπορεί να είναι αγχωτική. Το να είστε ειλικρινής εκ των προτέρων μπορεί να ανακουφίσει το άγχος της διατήρησης της μυστικότητας και να σας επιτρέψει να εστιάσετε στη δουλειά σας.

3. Προσαρμοσμένοι ρόλοι εργασίας:

- Αξιοποίηση δυνατών σημείων: Οι εργοδότες που γνωρίζουν τη διάγνωσή σας μπορεί να είναι σε καλύτερη θέση να προσαρμόσουν τους ρόλους εργασίας ώστε να

ταιριάζουν στα δυνατά σημεία και τις ανάγκες σας, ενισχύοντας την ικανοποίηση από την εργασία και την παραγωγικότητά σας.

4. Ευαισθητοποίηση και Συνηγορία:

- Προώθηση της ένταξης: Η αποκάλυψη μπορεί να συμβάλει σε μια κουλτούρα ένταξης και ευαισθητοποίησης εντός του οργανισμού, ωφελώντας ενδεχομένως άλλα άτομα με αναπηρίες.

Μειονεκτήματα της αποκάλυψης ASD σε συνέντευξη εργασίας

1. Στίγμα και διακρίσεις:

- Προκατάληψη και παρεξήγηση: Υπάρχει κίνδυνος να αντιμετωπίσετε προκατάληψη ή διάκριση από εργοδότες που μπορεί να έχουν παρανοήσεις σχετικά με το ASD, επηρεάζοντας ενδεχομένως τις πιθανότητές σας να πάρετε τη δουλειά.

- Στερεότυπα: Οι εργοδότες μπορεί να υποτιμήσουν τις ικανότητές σας με βάση τη διάγνωσή σας αντί να αξιολογήσουν τις ατομικές δεξιότητες και την εμπειρία σας.

2. Ανησυχίες σχετικά με την προστασία της ιδιωτικής ζωής:

- Προσωπικές πληροφορίες: Η αποκάλυψη της διάγνωσής σας περιλαμβάνει την κοινή χρήση προσωπικών και δυνητικά ευαίσθητων πληροφοριών, τις οποίες ίσως προτιμάτε να διατηρήσετε ιδιωτικές.

- Περιττή εστίαση: Η διάγνωσή σας μπορεί να γίνει ένα κομβικό σημείο, επισκιάζοντας τα προσόντα και τα επαγγελματικά σας επιτεύγματα.

3. Επιπτώσεις στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας:

- Περιορισμένες ευκαιρίες: Ορισμένοι εργοδότες ενδέχεται (συνειδητά ή ακούσια) να περιορίσουν τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας ή τις ευθύνες σας λόγω της διάγνωσής σας.

- Ενστικτώδεις αντιδράσεις: Διαφορετικοί εργοδότες μπορεί να αντιδράσουν διαφορετικά στην αποκάλυψη, οδηγώντας σε απότομες αντιδράσεις στον χώρο της εργασίας.

4. Έλλειψη ελέγχου:

- Κακή διαχείριση πληροφοριών: Μόλις αποκαλυφθεί, χάνετε τον έλεγχο του ποιός γνωρίζει για τη διάγνωσή σας εντός του οργανισμού, γεγονός που θα μπορούσε να οδηγήσει σε ακούσιες συνέπειες.

Παράγοντες που πρέπει να λάβετε υπόψη

- Εταιρική Κουλτούρα:

- Έρευνα της κουλτούρας και των πολιτικών της εταιρείας σχετικά με τη διαφορετικότητα και την ένταξη. Οι εταιρείες με ισχυρές δεσμεύσεις για ένταξη μπορεί να είναι πιο υποστηρικτικές.

- Απαιτήσεις εργασίας:

- Εξετάστε εάν οι απαιτήσεις εργασίας ή το περιβάλλον εργασίας ενδέχεται να απαιτούν συγκεκριμένες προσαρμογές που είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία σας.

- Προσωπική άνεση:

- Αναλογιστείτε το επίπεδο άνεσής σας με την αποκάλυψη της διάγνωσής σας και τον πιθανό αντίκτυπο στην ψυχική σας ευεξία.

Στρατηγικές Αποκάλυψης

- Χρονοδιάγραμμα: Μπορείτε να επιλέξετε να το αποκαλύψετε μετά τη λήψη μιας προσφοράς εργασίας και όχι κατά τη διάρκεια της αρχικής συνέντευξης.

- Εστίαση: Εστιάστε στο πώς η μοναδική προοπτική και τα δυνατά σας σημεία μπορούν να ωφελήσουν τον ρόλο και την εταιρεία.

- Μερική αποκάλυψη: Μοιραστείτε μόνο τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες για να εξασφαλίσετε τις προσαρμογές που χρειάζεστε, χωρίς να υπεισέλθετε σε εκτενείς λεπτομέρειες σχετικά με τη διάγνωσή σας.

Τελικά, η απόφαση να αποκαλυφθεί μια διάγνωση ASD κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης εργασίας εξαρτάται από τις προσωπικές σας περιστάσεις, τον ρόλο εργασίας και την κουλτούρα της εταιρείας. Η προσεκτική εξέταση και στάθμιση των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων μπορεί να σας βοηθήσει να κάνετε την επιλογή που είναι καλύτερη για εσάς (Jade Eloise Norris, 2023) (Rebecca L. Flower, 2021).

5.3 Εγκλεισμός στο σπίτι

Η ανεργία μεταξύ των ενηλίκων με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ASD) μπορεί να οδηγήσει σε πολλά σημαντικά ζητήματα, ένα από τα οποία είναι η κοινωνική απομόνωση και ο περιορισμός στο σπίτι. Το πρόβλημα αυτό έχει πολύπλευρες επιπτώσεις στο άτομο και την ευρύτερη κοινωνία:

1. Ψυχική Υγεία:

-Κατάθλιψη και άγχος: Η έλλειψη απασχόλησης και ουσιαστικών καθημερινών δραστηριοτήτων μπορεί να προκαλέσει κατάθλιψη και άγχος. Η απουσία κοινωνικής αλληλεπίδρασης και δομής επιδεινώνει αυτά τα προβλήματα ψυχικής υγείας.

-Χαμηλή αυτοεκτίμηση: Η ανεργία μπορεί να επηρεάσει την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση, οδηγώντας σε έναν φαύλο κύκλο όπου τα άτομα αισθάνονται λιγότερο ικανά και βρίσκουν λιγότερα κίνητρα για να αναζητήσουν εργασία ή να συμμετάσχουν σε κοινωνικές δραστηριότητες.

2. Κοινωνική απομόνωση:

- Περιορισμένα κοινωνικά δίκτυα: Η απασχόληση συχνά αποτελεί πρωταρχική πηγή κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Χωρίς αυτό, τα άτομα με ASD μπορεί να έχουν λιγότερες ευκαιρίες να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν κοινωνικά δίκτυα, οδηγώντας στη μοναξιά.

- Μειωμένη ανάπτυξη δεξιοτήτων: Η κοινωνική απομόνωση μπορεί να οδηγήσει σε λιγότερες ευκαιρίες ανάπτυξης κοινωνικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων, οι οποίες είναι ζωτικής σημασίας για την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

3. Οικονομική εξάρτηση:

- Οικονομική ανασφάλεια: Η ανεργία συχνά σημαίνει εξάρτηση από μέλη της οικογένειας ή προγράμματα κοινωνικής πρόνοιας, οδηγώντας σε οικονομική ανασφάλεια και περιορίζοντας την ικανότητα του ατόμου να επιτύχει οικονομική ανεξαρτησία.

- Επιβάρυνση για τους φροντιστές: Τα μέλη της οικογένειας και οι φροντιστές ενδέχεται να βιώσουν αυξημένο άγχος και οικονομική επιβάρυνση, επηρεάζοντας την ευημερία ολόκληρου του νοικοκυριού.

4. Έλλειψη ρουτίνας και σκοπού:

- Καθημερινή δομή: Η απασχόληση παρέχει ρουτίνα και αίσθηση σκοπού. Χωρίς αυτό, τα άτομα με ASD μπορεί να δυσκολευτούν να καθιερώσουν μια παραγωγική καθημερινή ρουτίνα, οδηγώντας σε περαιτέρω αποδέσμευση από την κοινωνία.

Λύσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος

1. Προγράμματα Στήριξης Απασχόλησης:

-Job Coaching and Training: Εξειδικευμένα προγράμματα επαγγελματικής καθοδήγησης και κατάρτισης μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα με ASD να αναπτύξουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την εξασφάλιση και διατήρηση της απασχόλησης. Αυτά τα προγράμματα μπορούν επίσης να εκπαιδεύσουν τους εργοδότες σχετικά με το ASD και τα οφέλη από την πρόσληψη νευροποικιλόμορφων εργαζομένων.

- Επαγγελματική αποκατάσταση: Τα προγράμματα που επικεντρώνονται στην επαγγελματική αποκατάσταση μπορούν να προσφέρουν προσαρμοσμένη υποστήριξη,

συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας βιογραφικού, της προετοιμασίας συνεντεύξεων και των καταλυμάτων στο χώρο εργασίας.

2. Ευέλικτα και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλοντα εργασίας:

- Ευκαιρίες απομακρυσμένης εργασίας : Η προσφορά επιλογών απομακρυσμένης εργασίας μπορεί να προσφέρει ένα άνετο και ελεγχόμενο περιβάλλον για άτομα με ASD, μειώνοντας την αισθητηριακή υπερφόρτωση και επιτρέποντας καλύτερη εστίαση.

- Πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς: Οι εργοδότες θα πρέπει να υιοθετήσουν πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς, διασφαλίζοντας ότι οι περιγραφές θέσεων εργασίας, οι διαδικασίες συνέντευξης και τα εργασιακά περιβάλλοντα είναι φιλόξενα και προσβάσιμα.

3. Προγράμματα Κοινωνικής Ένταξης:

- Κοινοτικά Κέντρα και Κοινωνικές Ομάδες: Η ίδρυση κοινοτικών κέντρων και κοινωνικών ομάδων ειδικά για άτομα με ASD μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες για κοινωνική αλληλεπίδραση, ανάπτυξη δεξιοτήτων και εμπλοκή της κοινότητας.

- Peer Mentoring: Τα προγράμματα peer mentoring μπορούν να συνδυάσουν άτομα με ASD με μέντορες που μπορούν να προσφέρουν καθοδήγηση, υποστήριξη και φιλία.

4. Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση:

- Εκπαίδευση εργοδοτών: Η ευαισθητοποίηση και η εκπαίδευση των εργοδοτών σχετικά με τα δυνατά σημεία και τις ικανότητες των ατόμων με ASD μπορεί να μειώσει το στίγμα και να ενθαρρύνει πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς.

- Εκστρατείες ευαισθητοποίησης του κοινού: Οι δημόσιες εκστρατείες για την προώθηση της κατανόησης και της αποδοχής της νευροποικιλότητας μπορούν να βοηθήσουν στην ενσωμάτωση των ατόμων με ASD σε διάφορες πτυχές της κοινοτικής ζωής.

5. Υποστηρικτικές Υπηρεσίες:

-Υπηρεσίες ψυχικής υγείας: Η πρόσβαση σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας, συμπεριλαμβανομένης της συμβουλευτικής και της θεραπείας, μπορεί να βοηθήσει τα άτομα με ASD να διαχειριστούν το άγχος, την κατάθλιψη και άλλα θέματα ψυχικής υγείας που σχετίζονται με την ανεργία και την απομόνωση.

- Life Skills Training: Τα προγράμματα που επικεντρώνονται στις δεξιότητες ζωής, συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης του χρόνου, της επικοινωνίας και της κοινωνικής αλληλεπίδρασης, μπορούν να ενδυναμώσουν τα άτομα με ASD να εμπλακούν πληρέστερα με τις κοινότητές τους.

Συμπέρασμα

Η αντιμετώπιση του ζητήματος της ανεργίας και του επακόλουθου εγκλεισμού για ενήλικες με ASD απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση που περιλαμβάνει υποστήριξη για απασχόληση, κοινωνική ένταξη, εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση. Με την εφαρμογή αυτών των λύσεων, η κοινωνία μπορεί να βοηθήσει τα άτομα με ASD να ζήσουν ικανοποιητικές, παραγωγικές και κοινωνικά δεσμευμένες ζωές, μειώνοντας τις αρνητικές επιπτώσεις της απομόνωσης και του εγκλεισμού (Chute, 2022), (Peter S. Wong, 2018)

5.4 Φροντιστές των ASD ατόμων

Οι φροντιστές ενηλίκων με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ASD) αντιμετωπίζουν αυξημένο άγχος και οικονομικές επιβαρύνσεις, οι οποίες μπορούν να αναλυθούν από διάφορες οπτικές γωνίες:

1. Συναισθηματικό και ψυχολογικό στρες:

α) Απαιτήσεις καθημερινής φροντίδας:

- Ανάγκες εντατικής θεραπείας: Οι ενήλικες με ASD συχνά χρειάζονται συνεχή επίβλεψη και βοήθεια με καθημερινές δραστηριότητες όπως η προσωπική υγιεινή, η διαχείριση φαρμάκων και οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.

- Προκλήσεις συμπεριφοράς: Η διαχείριση συμπεριφορών όπως η επιθετικότητα, ο αυτοτραυματισμός ή η κατάρρευση μπορεί να είναι εξαιρετικά αγχωτική για τους φροντιστές.

β) Επιπτώσεις στην ψυχική υγεία:

- Άγχος και κατάθλιψη: Οι φροντιστές συχνά αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα άγχους και κατάθλιψης λόγω της αμείλικτης φύσης των ευθυνών φροντίδας και της ανησυχίας για το μέλλον των αγαπημένων τους.

- Κοινωνική απομόνωση: Ο απαιτητικός ρόλος φροντίδας συχνά οδηγεί σε κοινωνική απομόνωση, καθώς οι φροντιστές μπορεί να έχουν περιορισμένο χρόνο για κοινωνικές δραστηριότητες ή προσωπικές σχέσεις.

2. Οικονομική επιβάρυνση:

α) Άμεσες δαπάνες:

- Ιατρικά και θεραπευτικά έξοδα: Το τρέχον κόστος για ιατρικές θεραπείες, λογοθεραπείες, εργοθεραπείες και εξειδικευμένη υγειονομική περίθαλψη μπορεί να είναι σημαντικό.

-Εξειδικευμένος εξοπλισμός: Η ανάγκη για προσαρμοσμένο εξοπλισμό ή τροποποιήσεις στο σπίτι για να καλύψει τις ανάγκες των ατόμων με ASD μπορεί να είναι δαπανηρή.

β) Έμμεσες δαπάνες:

- Απώλεια εισοδήματος: Πολλοί φροντιστές μειώνουν τις ώρες εργασίας τους ή εγκαταλείπουν εντελώς τη δουλειά τους για να παρέχουν φροντίδα πλήρους απασχόλησης, οδηγώντας σε σημαντική απώλεια εισοδήματος των νοικοκυριών.

- Προσωπικά έξοδα: Τα έξοδα για εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα και άλλες υπηρεσίες συχνά υπερβαίνουν αυτό που καλύπτεται από επιδόματα ή ασφαλιστικές παροχές.

3. Κοινωνικοί και συστημικοί παράγοντες

α) Έλλειψη υπηρεσιών υποστήριξης:

- Ανεπαρκείς και ακριβές υπηρεσίες κατ' οίκον φροντίδας: Η περιορισμένη διαθεσιμότητα και προσβασιμότητα των υπηρεσιών κατ' οίκον φροντίδας σημαίνει ότι οι φροντιστές έχουν λιγότερες ευκαιρίες να κάνουν διάλειμμα και να ξεκουραστούν.

- Ανεπαρκή κοινοτικά προγράμματα: Η έλλειψη κοινοτικών προγραμμάτων και υπηρεσιών προσαρμοσμένων σε ενήλικες με ASD μπορεί να αυξήσει το βάρος της φροντίδας.

β) Κενά πολιτικής και χρηματοδότησης:

- Ανεπαρκής δημόσια χρηματοδότηση: Τα κρατικά επιδόματα συχνά δεν καλύπτουν όλες τις απαραίτητες υπηρεσίες, αφήνοντας τους φροντιστές να καλύψουν οικονομικά το κενό.

- Γραφειοκρατία: Η πολυπλοκότητα της υποβολής αιτήσεων και της διαχείρισης παροχών και υπηρεσιών μπορεί να αυξήσει το άγχος των φροντιστών.

4. Μακροπρόθεσμες ανησυχίες:

α) Μελλοντικός σχεδιασμός:

- Ηλικιωμένοι φροντιστές: Καθώς οι φροντιστές γερνούν, η ικανότητά τους να παρέχουν φροντίδα μειώνεται, εγείροντας ανησυχίες σχετικά με το ποιος θα φροντίσει τους αγαπημένους τους στο μέλλον.

- Στέγαση και ανεξαρτησία: Η εξασφάλιση κατάλληλης στέγασης και υποστήριξης για ενήλικες με ASD ώστε να ζουν ανεξάρτητα αποτελεί σημαντική πρόκληση και οικονομική ανησυχία.

β) Κηδεμονία και νομικά θέματα:

- Νομική κηδεμονία: Η νομική διαδικασία για τη θέσπιση κηδεμονίας ή άλλης νομικής προστασίας μπορεί να είναι περίπλοκη και δαπανηρή.

- Estate Planning: Η παροχή και εξασφάλιση στέγασης μελλοντικά στα ASD άτομα προσθέτει ένα ακόμη επίπεδο οικονομικής επιβάρυνσης.

Συμπέρασμα:

Το αυξημένο άγχος και η οικονομική επιβάρυνση που βιώνουν οι φροντιστές ενηλίκων με ASD είναι πολύπλευρες, περιλαμβάνοντας συναισθηματικές, οικονομικές, κοινωνικές και συστημικές προκλήσεις. Η αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων απαιτεί ολοκληρωμένα συστήματα υποστήριξης, συμπεριλαμβανομένης της καλύτερης χρηματοδότησης για υπηρεσίες, της διαθεσιμότητας κατ' οίκον φροντίδας και πολιτικών που διευκολύνουν το οικονομικό φορτίο φροντίδας. Η αυξημένη ευαισθητοποίηση και υποστήριξη από την κοινότητα και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής μπορεί επίσης να διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στην ελάφρυνση αυτών των βαρών ([Sophia Dücker, 2023](#)), ([Raquel Herrero, 2024](#)).

5.5 Προσλαμβάνουσες των ASD ατόμων στα ΜΚΔ και σε TV/Cinema

Η απεικόνιση των ατόμων με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ASD) στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, τις τηλεοπτικές σειρές και σε ταινίες έχει εξελιχθεί με την πάροδο των ετών, καθιστώντας πιο λεπτομερείς και ακριβείς τις παραστάσεις σε ορισμένες περιπτώσεις, ενώ σε άλλες διαιώνίζονται στερεότυπα. Ακολουθούν ορισμένα συγκεκριμένα παραδείγματα από κάθε μέσο:

1. Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης:

α) Instagram και YouTube:

- Influencers με ASD: Άτομα όπως ο Anthony Rodriguez (ως όνομα χρήστη "@aspergersgrowth" στο Instagram και το YouTube) μοιράζονται τις εμπειρίες τους με ASD, παρέχοντας προσωπικές ιδέες και υποστηρίζοντας καλύτερη κατανόηση και αποδοχή.

- Οργανώσεις υπεράσπισης του αυτισμού: Λογαριασμοί όπως το "@autismspeaks" στο Instagram ευαισθητοποιούν, μοιράζονται πληροφορίες και προωθούν την ένταξη των ατόμων με ASD.

β) X (πρώην Twitter)

- #ActuallyAutistic: Αυτό το hashtag χρησιμοποιείται από άτομα στο φάσμα για να μοιραστούν τις εμπειρίες και τις προοπτικές τους, αμφισβητώντας παρανοήσεις και καλλιεργώντας μια αίσθηση κοινότητας.

-@NeuroRebel (Neurodivergent Rebel): Αυτή η αφήγηση μοιράζεται προσωπικές εμπειρίες και υποστηρίζει τη νευροποικιλότητα, παρέχοντας μια αυθεντική φωνή από κάποιον στο φάσμα του αυτισμού.

2. Τηλεοπτικές σειρές:

α) "Ο καλός γιατρός" (ABC):

- Dr. Shaun Murphy: Υποδύεται από τον Freddie Highmore, ο Dr. Murphy είναι ειδικευόμενος χειρουργικής με αυτισμό και σύνδρομο savant. Η εκπομπή αναδεικνύει τις εξαιρετικές ιατρικές του δεξιότητες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει λόγω της κατάστασής του, με στόχο την προώθηση της κατανόησης και της αποδοχής σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον.

β) "Atypical" (Netflix):

- Sam Gardner: Υποδύμενος από τον Keir Gilchrist, ο Sam είναι ένας έφηβος με αυτισμό που προσπαθεί να ανταποκριθεί στην καθημερινότητα του γυμνασίου, στις οικογενειακές σχέσεις και στην επιθυμία για ανεξαρτησία. Η εκπομπή εξερευνά τις εμπειρίες του και τη δυναμική μέσα στην οικογένειά του, προσφέροντας μια εγκάρδια και μερικές φορές χιουμοριστική ματιά στη ζωή με αυτισμό.

γ) "Γονεϊκότητα" (NBC):

- Max Braverman: Παίζεται από τον Max Burkholder, ο Max είναι ένα νεαρό αγόρι με σύνδρομο Asperger. Η σειρά εμβαθύνει στις προκλήσεις και τους θριάμβους του, καθώς και στον αντίκτυπο στην οικογένειά του, παρέχοντας μια ρεαλιστική απεικόνιση των αγώνων και των χαρών της ανατροφής ενός παιδιού με ASD.

δ) "Astrid et Raphaëlle" (Γαλλία 2019)

Το "Astrid et Raphaëlle" ακολουθεί τη συνεργασία μεταξύ της Astrid Nielsen, μιας αυτιστικής αρχειοφύλακα με εξαιρετική μνήμη και προσοχή στη λεπτομέρεια, και της Raphaëlle Coste, διοικητή της αστυνομίας. Η σειρά συνδυάζει την επίλυση εγκλημάτων με μια εξερεύνηση της προσωπικής ζωής των χαρακτήρων και της εξελισσόμενης φιλίας τους.

Astrid Nielsen: Εργάζεται στα αρχεία της αστυνομίας και είναι εξαιρετική με τις εγκληματολογικές λεπτομέρειες, συχνά παρατηρώντας στοιχεία και μοτίβα που άλλοι χάνουν. Παρά τις κοινωνικές προκλήσεις και τις αυστηρές ρουτίνες λόγω του αυτισμού της, γίνεται ένα ανεκτίμητο πλεονέκτημα στην επίλυση πολύπλοκων υποθέσεων.

Raphaëlle Coste: Μια ξεροκέφαλη και κάπως παρορμητική διοικητής της αστυνομίας, η Raphaëlle ζητά αρχικά τη βοήθεια της Astrid σε μια δύσκολη υπόθεση.

Εντυπωσιασμένη από τις ικανότητές της, η Raphaëlle συνεχίζει να συνεργάζεται με την Astrid και σχηματίζουν ένα μοναδικό και αποτελεσματικό δίδυμο επίλυσης εγκλημάτων.

Κάθε επεισόδιο επικεντρώνεται συνήθως γύρω από μια νέα υπόθεση, που κυμαίνεται από δολοφονίες έως αγνοούμενους, με τη σχολαστική προσέγγιση της Astrid να συμπληρώνει τις πιο διαισθητικές μεθόδους της Raphaëlle. Η εκπομπή εμβαθύνει επίσης στην προσωπική τους ανάπτυξη και τον αντίκτυπο της συνεργασίας τους στη ζωή τους.

3. Ταινίες:

α) "Rain Man" (1988):

- Raymond Babbitt: Τον υποδύεται ο Dustin Hoffman (τιμήθηκε με Oscar πρώτου ανδρικού ρόλου 1989), ο Raymond είναι ένας αντιστικός με εξαιρετική μνήμη και μαθηματικές ικανότητες. Ενώ η ταινία επέστησε την προσοχή στον αυτισμό, διαιώνισε επίσης το στερεότυπο ότι όλα τα άτομα με αυτισμό έχουν εξαιρετικά ταλέντα.

β) "Temple Grandin" (2010):

- Σε αυτή τη βιογραφική ταινία πρωταγωνιστεί η Claire Danes ως Temple Grandin, μια αντιστική γυναίκα που γίνεται διάσημη συμπεριφορίστρια ζώων και υπέρμαχος του αυτισμού. Η ταινία παρέχει μια θετική και εμπνευσμένη απεικόνιση ενός πραγματικού ατόμου με αυτισμό.

γ) "Ο Λογιστής" (2016):

- Christian Wolff: Τον υποδύεται ο Ben Affleck, ο Christian είναι ένας αντιστικός εγκληματολόγος λογιστής υψηλής λειτουργικότητας που αποκαλύπτει οικονομικές ασυμφωνίες ενώ ζει μια διπλή ζωή ως δολοφόνος. Η ταινία συνδυάζει τη δράση με μια μελέτη χαρακτήρων, αν και έχει επικριθεί για εντυπωσιασμό του αυτισμού.

Οφείλουμε να κάνουμε κάποιες γενικές παρατηρήσεις όσον αφορά την αποτύπωση των ASD χαρακτήρων :

- Στερεότυπα έναντι αυθεντικής αναπαράστασης: Ενώ ορισμένες απεικονίσεις επικεντρώνονται σε αντιληπτικές ικανότητες ή ακραία χαρακτηριστικά συμπεριφοράς, υπάρχει μια αυξανόμενη τάση προς πιο ισορροπημένες και αυθεντικές αναπαραστάσεις που συλλαμβάνουν την ποικιλομορφία του φάσματος του αυτισμού.

- Διαβούλευση με ειδικούς: Οι πρόσφατες παραγωγές συμβουλευονται όλο και περισσότερο ειδικούς στον αυτισμό και άτομα στο φάσμα για να εξασφαλίσουν ακριβείς και λεπτομερείς απεικονίσεις.

- Αντίκτυπος στην αντίληψη του κοινού: Οι απεικονίσεις των μέσων ενημέρωσης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της κατανόησης και της στάσης του κοινού απέναντι στον αυτισμό. Οι θετικές και λεπτές αναπαραστάσεις μπορούν να προωθήσουν μεγαλύτερη ενσυναίσθηση και αποδοχή, ενώ τα στερεότυπα μπορούν να ενισχύσουν τις παρανοήσεις.

Η εξελισσόμενη απεικόνιση της ASD στα μέσα ενημέρωσης αντικατοπτρίζει μια ευρύτερη κοινωνική στροφή προς μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και ένταξη, υπογραμμίζοντας τη σημασία της αυθεντικής και σεβαστής εκπροσώπησης ([Autism on screen from Rainman to Atypical, 2024](#)), ([Autism on the Screen: Representation in Film and Television, 2024](#)), ([Deggans, 2017](#)).

5.6 Διάσημοι με ASD/Πρότυπα αναφοράς

Η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ASD) περιλαμβάνει μια σειρά καταστάσεων που χαρακτηρίζονται από προκλήσεις με κοινωνικές δεξιότητες, επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, ομιλία και μη λεκτική επικοινωνία. Πολλά διάσημα άτομα από τον καλλιτεχνικό, αθλητικό και επιστημονικό χώρο με ASD έχουν κάνει σημαντικές συνεισφορές σε διάφορους τομείς. Ενδεικτικά αναφέρουμε άτομα που είναι γνωστά ή πιστεύεται ότι βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού:

1. Temple Grandin - Ειδικός συμπεριφοράς ζώων και υποστηρικτής του αυτισμού. Είναι γνωστή για τη δουλειά της στο χειρισμό ζώων και την ικανότητά της να εξηγεί την αυτιστική εμπειρία από μέσα.

2. Dan Aykroyd - Ηθοποιός, κωμικός και συγγραφέας, γνωστός για τη δουλειά του στο "Saturday Night Live" και σε ταινίες όπως το "Ghostbusters". Έχει μιλήσει για τη διάγνωσή του με σύνδρομο Asperger.

3. Satoshi Tajiri - Δημιουργός του franchise Pokémon. Ο μοναδικός τρόπος σκέψης του και η προσοχή στη λεπτομέρεια συνέβαλαν στην ανάπτυξη της εξαιρετικά δημοφιλούς σειράς παιχνιδιών.

4. Greta Thunberg - Περιβαλλοντική ακτιβίστρια γνωστή για τις προσπάθειές της για την καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής. Έχει μιλήσει ανοιχτά για τη διάγνωσή της με σύνδρομο Asperger και πώς επηρεάζει τον ακτιβισμό της.

5. Anthony Hopkins - Βραβευμένος με Όσκαρ ηθοποιός γνωστός για ρόλους σε ταινίες όπως "Η σιωπή των αμνών". Έχει συζητήσει την αυτοδιάγνωσή του για το σύνδρομο Asperger σε αρκετές συνεντεύξεις του.

6. Daryl Hannah- Ηθοποιός γνωστή για τους ρόλους της στα "Splash", "Blade Runner" και "Kill Bill". Έχει μοιραστεί τις εμπειρίες της από τη ζωή με αυτισμό.

7. Susan Boyle - Τραγουδίστρια που κέρδισε διεθνή φήμη μετά την εμφάνισή της στο "Britain's Got Talent". Διαγνώστηκε με σύνδρομο Asperger.

8. Tim Burton- Σκηνοθέτης γνωστός για το μοναδικό και ευφάνταστο στυλ του σε ταινίες όπως το "Edward Scissorhands" και το "The Nightmare Before Christmas". Αν και δεν έχει διαγνωστεί επίσημα, πιστεύεται ευρέως ότι βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού.

9. Jerry Seinfeld - Κωμικός και ηθοποιός γνωστός για την τηλεοπτική εκπομπή "Seinfeld". Έχει αναφέρει σε συνεντεύξεις ότι πιστεύει ότι μπορεί να βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού, αν και δεν έχει λάβει επίσημη διάγνωση.

10. Δημήτρης Παπανικολάου. Έλληνας πρώην μασκεμπολίστας έχοντας κερδίσει πρωταθλήματα Ελλάδος και Ευρώπης, έχει μοιραστεί δημόσια ότι βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού (όπως και η κόρη του). Έχει μιλήσει ανοιχτά για τη διάγνωσή του και έχει χρησιμοποιήσει την πλατφόρμα του για να αυξήσει την ευαισθητοποίηση και την υποστήριξη των ατόμων με αυτισμό.

Αυτά τα άτομα αποδεικνύουν ότι η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού δεν περιορίζει τις δυνατότητες επιτυχίας σε συγκεκριμένους τομείς.

Υπήρξαν διάφορες συζητήσεις και αναφορές για τον Steven Spielberg, τον Lionel Messi και τον Elon Musk σε σχέση με τη διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ASD), αλλά οι λεπτομέρειες και οι επιβεβαιώσεις ποικίλλουν:

1. Steven Spielberg: Υπάρχουν εκασίες και ανεπιβεβαίωτες αναφορές που υποδηλώνουν ότι ο γνωστός σκηνοθέτης Steven Spielberg μπορεί να έχει χαρακτηριστικά συμβατά με τον αυτισμό, ιδιαίτερα το σύνδρομο Asperger, αλλά δεν έχει επιβεβαιώσει δημοσίως καμία τέτοια διάγνωση. Ο Spielberg είναι γνωστός για την απίστευτη φαντασία και δημιουργικότητά του, οι οποίες συχνά επισημαίνονται σε συζητήσεις σχετικά με την πιθανή νευροποικιλότητά του.

2. Lionel Messi: Υπήρξαν φήμες και κάποιοι μη επαληθευμένοι ισχυρισμοί ότι ο Messi βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού, αλλά δεν υπάρχουν συγκεκριμένα στοιχεία ή δημόσια δήλωση που να το επιβεβαιώνουν. Ο Messi είναι γνωστός για τις εξαιρετικές του ικανότητες και το μοναδικό στυλ παιχνιδιού του, που συχνά αποδίδεται στην έντονη εστίαση και αφοσίωσή του.

3. Elon Musk: Ο Elon Musk αποκάλυψε δημόσια ότι έχει σύνδρομο Asperger. Το αποκάλυψε κατά τη διάρκεια της φιλοξενίας του "Saturday Night Live" τον Μάιο του 2021,

καθιστώντας τον ένα από τα πιο εξέχοντα δημόσια πρόσωπα που μίλησαν ανοιχτά για το φάσμα του αυτισμού.

Ενώ ο Elon Musk επιβεβαίωσε τη διάγνωσή του, οι περιπτώσεις του Steven Spielberg και του Lionel Messi παραμένουν εικασίες χωρίς επίσημη επιβεβαίωση.

Ο Ισαάκ Νεύτων, ο Άλμπερτ Αϊνστάιν και ο Μπιλ Γκέιτς εικάζεται ότι έχουν χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ASD), αλλά είναι σημαντικό να κατανοήσουμε το πλαίσιο και τους περιορισμούς αυτών των εικασιών:

1. Ισαάκ Νεύτων: Έχουν υπάρξει αναδρομικές διαγνώσεις από ορισμένους ψυχολόγους και ιστορικούς που υποδηλώνουν ότι ο Νεύτωνας παρουσίασε συμπεριφορές συμβατές με τον αυτισμό, όπως έντονη εστίαση στη δουλειά του, κοινωνικές δυσκολίες και προτίμηση στη μοναξιά. Ωστόσο, η διάγνωση ιστορικών προσώπων μετά θάνατον είναι εξαιρετικά υποθετική και όχι οριστική.

2. Άλμπερτ Αϊνστάιν: Παρόμοια με τον Νεύωνα, ο Αϊνστάιν έχει αποτελέσει αντικείμενο αναδρομικών εικασιών σχετικά με τον αυτισμό. Ορισμένοι ειδικοί έχουν επισημάνει την καθυστερημένη ανάπτυξη της ομιλίας του, την έντονη εστίαση σε συγκεκριμένα ενδιαφέροντα και τις κοινωνικές ιδιαιτερότητες ως πιθανούς δείκτες αυτισμού. Ωστόσο, αυτές είναι υποθετικές ερμηνείες και δεν υπάρχει τρόπος να επιβεβαιωθεί μια τέτοια διάγνωση αναδρομικά.

3. Bill Gates: Υπήρξαν εικασίες ότι ο Bill Gates μπορεί να έχει αυτισμό ή σύνδρομο Asperger με βάση τις συμπεριφορές του, όπως η έντονη εστίαση, η προτίμηση για ρουτίνα και οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Ο Gates δεν έχει επιβεβαιώσει δημοσίως καμία διάγνωση αυτισμού. Ενώ ορισμένες από τις συμπεριφορές του μπορεί να ευθυγραμμίζονται με τα χαρακτηριστικά του αυτισμού, χωρίς επίσημη διάγνωση, παραμένει υποθετική.

Συνοπτικά, ενώ υπάρχουν χαρακτηριστικά και συμπεριφορές στον Ισαάκ Νεύωνα, τον Άλμπερτ Αϊνστάιν και τον Μπιλ Γκέιτς που έχουν οδηγήσει κάποιους να κάνουν εικασίες για τον αυτισμό, δεν υπάρχουν επιβεβαιωμένες διαγνώσεις για τον Νεύωνα και τον Αϊνστάιν. Ο Μπιλ Γκέιτς δεν έχει επιβεβαιώσει δημοσίως τη διάγνωση του αυτισμού, παρά τις συνεχιζόμενες εικασίες ([Διάδημοι celebrities με αυτισμό, 2023](#)), ([20 Famous People with Autism Spectrum Disorder \(ASD\), 2021](#)).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Συμπεράσματα/Σύνοψη

Η διαταραχή αυτιστικού φάσματος επηρεάζει εκατομμύρια ανθρώπους διεθνώς και όχι μόνο αυτούς που “ασθενούν”, αλλά και τους άμεσα εμπλεκόμενους, όπως οι φροντιστές τους, οι γονείς τους και οι ιδιωτικοί και κρατικοί φορείς που εργάζονται πάνω στην αντιμετώπιση των συνεπειών του αυτισμού. Οι παρεμβάσεις δεν οδηγούν σε “θεραπεία”, αλλά σε μια όσο το δυνατόν πιο ομαλή και λειτουργική διαχείριση της κατάστασης. Σ’ αυτό το πλαίσιο εντάσσονται και οι πρωτοβουλίες για την είσοδο των ASD ατόμων στην αγορά εργασίας.

Σ’ αυτήν την εργασία προσεγγίσαμε το θέμα από τρεις κατευθύνσεις. Αρχικά από την πλευρά των ίδιων των ASD ατόμων και την αγωνιώδη προσπάθεια πολλές φορές που καταβάλλουν όταν αναζητούν εργασία. Ξεκινώντας από το σχολείο, το πανεπιστήμιο και το χτίσιμο γενικά των προσόντων τους είδαμε πώς αυτοί οι νέοι προσπαθούν να αποκτήσουν τα προσόντα για να εισέλθουν σε περιβάλλον εργασίας ομαλά και μόνιμα. Σημαντικό στοιχείο αποτελεί και η συνειδητοποίηση από τα ίδια τα ενήλικα ASD άτομα για τους τομείς που μπορούν να δουλέψουν, πού μπορούν να ευδοκιμήσουν και να κάνουν τη διαφορά και πώς μπορούν να διαχειριστούν τις δυσκολίες εύρεσης και ένταξης στην εργασία, όπως και την συντριπτική ανεργία που βιώνουν.

Στη συνέχεια προσεγγίζουμε το θέμα από την πλευρά των πιθανών εργοδοτών αυτών των ατόμων και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν για να προσλάβουν τέτοια άτομα. Η ζήτηση για ASD εργαζόμενους έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια, ιδίως σε τομείς της τεχνολογίας και σε χώρες που πρωτοπορούν στην καινοτομία, όπως οι ΗΠΑ.

Τελευταία και ίσως πιο σημαντική παράμετρος είναι η συνεισφορά των ενδιάμεσων φορέων ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση εργασίας. Εκατοντάδες φορείς διεθνώς και σχεδόν σε όλα τα κράτη αγωνίζονται καθημερινά, στηριζόμενοι στην κρατική αρωγή, να φέρουν σε επαφή ASD υποψήφιους εργαζόμενους και πιθανούς εργοδότες. Φυσικά και ο ιδιωτικός φορέας, κυρίως στις χώρες του ΟΟΣΑ, συνεισφέρει τα μέγιστα στην προσπάθεια προσέλκυσης και ενσωμάτωσης των ASD ατόμων στην αγορά εργασίας. Όσον αφορά την κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα, ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει για τη Μη Κυβερνητική Οργάνωση «Ελληνικός Σύλλογος για το Σύνδρομο Asperger (Ελ.σ.σ.Α)», η οποία μέσω της ψηφιακής πλατφόρμας JobsLink, συνδέει εταιρείες που έχουν τη δυνατότητα να προσλάβουν ASD άτομα, μ’ αυτά τα άτομα, που έχουν τα προσόντα και το πάθος να δουλέψουν.

Τα αποτελέσματα των πολιτικών και των προσπαθειών αυτών των οργανισμών που δραστηριοποιούνται τα τελευταία χρόνια κρίνονται προς την σωστή κατεύθυνση μεν, αλλά πενιχρά δε. Υπάρχουν πολλά πράγματα που πρέπει να γίνουν, ιδιαίτερα από την πλευρά των κρατικών φορέων και των ΜΚΟ, που αποτελούν τους ενδιάμεσους φορείς. Κυρίως όμως αυτό που πρέπει να αλλάξει για να οδηγηθούν τα πράγματα σε μια πιο λειτουργική κατάσταση είναι το στίγμα που χαρακτηρίζει γενικά τα ΑΜΕΑ άτομα και ειδικά τα ASD άτομα σε πολύ μεγάλο βαθμό ακόμα στην εποχή μας. Συγκεκριμένα είναι πολύ δύσκολο για έναν εργοδότη να προσλάβει ASD άτομα αν διακατέχεται από προκατάληψη και στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού. Πόσο μάλλον αν πρέπει να προσαρμόσει το εργασιακό περιβάλλον για να ανταποκριθεί στις ιδιαίτερες συνθήκες που απαιτούνται για να ευδοκιμήσει ένα ASD άτομο στην εργασία.

Η υπερδιάγνωση του ASD τα τελευταία χρόνια, ενώ έχει οδηγήσει σε πιο συνειδητοποιημένη αντιμετώπιση από πλευράς πολλών εργοδοτών, εν τούτοις δεν οδηγεί τελικά στην εξάλειψη του στίγματος, στη μείωση των οικονομικών επιπτώσεων και στις προσαρμογές στο χώρο της εργασίας.

Τα εμπόδια που είδαμε να αντιμετωπίζουν τα ASD άτομα μπορούν να ξεπεραστούν αν αυξηθεί η ευαισθητοποίηση και η κατανόηση των τελευταίων με τους εργοδότες και αναπτυχθούν και εφαρμοστούν πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς και προκατάληψη. Επίσης σημαντικό είναι να υιοθετηθούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και κυρίως να προωθηθεί μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς, αλλά με υποστήριξη στο χώρο της εργασίας.

Παράπλευρα ζητήματα της εισόδου των ASD ατόμων στην αγορά εργασίας είναι η ανεργία και ο εγκλεισμός στο σπίτι που βιώνουν τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού όταν δεν εργάζονται, καθώς και οι ιδιαίτερες συνθήκες που βιώνουν οι φροντιστές αυτών των ατόμων όπως συναισθηματικό στρες και οικονομική επιβάρυνση.

Τέλος οι προσλαμβάνουσες παραστάσεις για τα ASD άτομα στην τηλεόραση, στον κινηματογράφο και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αυξάνουν την προβολή και την κατανόηση σ' αυτά τα άτομα, αλλά πολλές φορές αναπαράγουν τα στερεότυπα και τις αρνητικές εικόνες. Επίσης πολλά και σημαντικά πρόσωπα από τον χώρο της επιστήμης, του επιχειρείν, του θεάματος και του αθλητισμού, που έχουν διαγνωστεί με ASD ή εικάζεται ότι βρίσκονταν στο φάσμα του αυτισμού, αποτελούν σημαντικά πρότυπα για τα ASD άτομα, αφού αποτελούν άτομα υψηλής αναγνωρισιμότητας, και με την γνωστοποίηση της

κατάστασής τους έχουν συνεισφέρει σημαντικά στην ευαισθητοποίηση και στην εξάλειψη του στίγματος για τα ASD άτομα.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Οι δυσκολίες που συναντούν τα ASD άτομα στην εισδοχή στην αγορά εργασίας είναι ένα μόνο από τα εμπόδια που χρειάζεται να υπερπηδήσουν στην ενήλικη ζωή τους για βελτιώσουν την ποιότητα ζωής τους και να ενσωματωθούν στο κοινωνικό σύνολο. Πρόκειται για ένα σισύφειο έργο που σπάνια θα τελεσφορήσει. Πρόσφατα απεβίωσε ο πρώτος άνθρωπος που διαγνώστηκε ποτέ από αυτισμό, ο Αμερικανός Donald Triplet (1934-2023), ο οποίος το 1943 σε ηλικία 9 ετών, μετά την αποστολή ενός συγκλονιστικού γράμματος 22 σελίδων των γονιών του, που περιέγραφαν λεπτομερώς τα συμπτώματά του, ώθησε τους ψυχιάτρους που τον παρακολουθούσαν, να τον γνωματεύσουν ως αυτιστικό. Παρά τη διάγνωσή του, που τότε θεωρείτο ότι προκαλεί σοβαρή ψυχιατρική αναπηρία, ο Donald Triplet κατάφερε να συνεχίσει τις σπουδές του και, το κυριότερο, να εργαστεί για περισσότερα από 60 χρόνια στην όχθη της μικρής πόλης Forest του Mississippi, ΗΠΑ ([Πέθανε ο Donald T.- Ο πρώτος άνθρωπος που διαγνώστηκε στο φάσμα του αυτισμού, 2023](#)). Υπολογίζεται ότι το 2,21% του πληθυσμού των ΗΠΑ (δεδομένα 2017), δηλαδή περίπου 5,4 εκ ενήλικα άτομα βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού, εκ των οποίων 4,3 εκ άνδρες και 1,1 γυναίκες ([Adults living with autism spectrum disorder, 2017](#)), ενώ το 2020 ένα στα 36 παιδιά διαγνώστηκε στο φάσμα του αυτισμού στις ΗΠΑ ([A Snapshot of Autism Spectrum Disorder in 2020, 2020](#)). Παγκοσμίως, δε, υπολογίζεται ότι το 0,5% του πληθυσμού (περίπου 37 εκ, δεδομένα 2015) βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού με αναλογία 1 γυναίκα προς 4 άνδρες ([Promoting the autism advantage on world autism awareness day, 2015](#)).

Όλα αυτά τα δεδομένα, τα όποια συνεχώς εμπλουτίζονται και βγαίνουν στην επιφάνεια, δείχνουν τα τελευταία χρόνια ότι πρέπει να υπάρχει μια σημαντική ευαισθητοποίηση και αυξημένη προσοχή για την πορεία και την ένταξη των ASD ατόμων στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Στα πλαίσια αυτής της προσπάθειας ένταξης βρίσκεται και η εισδοχή στην αγορά εργασίας. Αυτή η εργασία, στηριζόμενη σε βιβλιογραφική ανασκόπηση και ευρύτερες διαδικτυακές πηγές, έρχεται να προσθέσει ένα λιθαράκι στην εργώδη και φιλότιμη προσπάθεια ουσιαδούς και λειτουργικής ένταξης των ενήλικων αυτιστικών ατόμων στην αγορά εργασίας. Στην Ελλάδα, αλλά και στις περισσότερες χώρες διεθνώς, έχουν καταβληθεί συγκινητικές πρωτοβουλίες από αφοσιωμένους ανθρώπους προς αυτή την κατεύθυνση, αλλά πολλά ακόμη πρέπει να γίνουν. Ίσως η εργασία αυτή να αποτελέσει μια επιπλέον πηγή πληροφόρησης γι' αυτούς που εργάζονται καθημερινά στην υλοποίηση του στόχου της ενσωμάτωσης των ASD ατόμων στην αγορά εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

- Π.Δ. 11/2014. (2014, Νοέμβριος). Αθήνα, Ελλάδα.
ΦΕΚ/Τεύχος Α' 17/27.01.14. (2014, Ιανουάριος 27). Αθήνα, Ελλάδα.
ΦΕΚ/Τεύχος Β' 6069/28.11.22. (2022, Νοέμβριος 28). Αθήνα, Ελλάδα.

Ξενόγλωσση

- Chute, L. (2022). Work Adjustment Strategies for Individuals with Autism Spectrum Disorders. *Vocational Evaluation & Career Assessment Professionals Journal*.
- Darren Hedley, J. R. (2021). Supportive employment practices: perspectives of autistic employees. *ADVANCES IN AUTISM*.
- Diagnostic criteria for 299.80 Asperger's Disorder (AD). (2000). Στο A. P. Association, *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (4th, text revision (DSM-IV-TR)*. Arlington, VA.
- Erin Harmuth, B. M., Emerald Silletta, B. M., & Anthony Bailey, B. M. (2018). Barriers and Facilitators to Employment for Adults With Autism: A Scoping Review. *Annals of International Occupational Therapy*, 31-40.
- Hendricks, D. (2009). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*.
- International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11)(2023). World Health Organization.
- Jade Eloise Norris, R. P. (2023). Disclosing an autism diagnosis improves ratings of candidate performance in employment interviews. *Autism*.
- Julia Espelöer, J. P.-W. (2022). Alarmingly large unemployment gap despite of above-average education in adults with ASD without intellectual disability in Germany: a cross-sectional study. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*.
- Lai MC, B.-C. S. (2015). Identifying the lost generation of adults with autism spectrum conditions. *The Lancet. Psychiatry*.
- Lisa Walsh, S. L. (2014). Employment and Vocational Skills Among Individuals with Autism Spectrum Disorder: Predictors, Impact, and Interventions. *Rev J Autism Dev Disord*, 266-275.
- Lockwood Estrin G, M. V. (2020). Barriers to Autism Spectrum Disorder Diagnosis for Young Women and Girls: A Systematic Review. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*.
- Loison, A. (2024). A Literature Review on High-functioning Autistic. *DBS Applied Research and Theory Journal*.
- Marc R. Woodbury-Smith, F. R. (2008). Asperger syndrome. *European Child & Adolescent Psychiatry*. Royal College of Psychiatrists
- McPartland J, K. A. (2006). Asperger's syndrome. *Adolescent Medicine Clinics*, 771-88, abstract xiii.
- Raquel Herrero, A. D. (2024). The Burden and Psychological Distress of Family Caregivers of Individuals with Autism Spectrum Disorder: A Gender Approach. *Journal of Clinical Medicine*.
- Rebecca L. Flower, L. M. (2021). Barriers to Employment: Raters' Perceptions of Male Autistic and Non-Autistic Candidates During a Simulated Job Interview and the Impact of Diagnostic Disclosure. *Autism in Adulthood*.

- Schovanec, J. (2016). Rapport présenté à la Secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion sur le devenir professionnel des personnes autistes.
- Serafettin Gedik, B. U. (2023). Challenges to authentic home–school partnership for parents of children with ASD: a qualitative case study. *International Journal of Inclusive Education*.
- Sophia Dücker, P. G. (2023). Multidimensional Burden on Family Caregivers of Adults with Autism. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*.
- Timo Lorenz, K. H. (2014). Aspergers – Different, Not Less: Occupational Strengths and Job Interests of Individuals with Asperger's Syndrome. *Plos One*.
- Vos T, A. C. (2016). Global, regional, and national incidence, prevalence, and years lived with disability for 310 diseases and injuries, 1990–2015: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2015. *Lancet*.

Ξερόγλωσσες Διαδικτυακές Πηγές

- 20 Famous People with Autism Spectrum Disorder (ASD). (2021). Behavioral Innovations: <https://behavioral-innovations.com/blog/20-famous-people-with-autism-spectrum-disorder-asd>
- A Snapshot of Autism Spectrum Disorder in 2020. (2020).CDC.gov: <https://www.cdc.gov/ncbddd/autism/addm-community-report/key-findings.html>
- Adults living with autism spectrum disorder. (2017).CDC.gov: <https://www.cdc.gov/autism/publications/adults-living-with-autism-spectrum-disorder.html>
- Applied Behavior Analysis (ABA). (2024). Autismspeaks: <https://www.autismspeaks.org/applied-behavior-analysis>
- Asperger syndrome. (2019). National Center for Advancing Translational Sciences: <https://rarediseases.info.nih.gov/diseases/5855/asperger-syndrome>
- Autism on screen from Rainman to Atypical. (2024). BBC: <https://www.bbc.com/culture/article/20210428-autism-on-screen-from-rain-man-to-atypical>
- Autism on the Screen: Representation in Film and Television. (2024). Autism Society: <https://autismsociety.org>
- Autism Spectrum Disorder. (2015). National Institute of Mental Health: https://web.archive.org/web/20160406203450/http://www.nimh.nih.gov/health/publications/autism-spectrum-disorder-qf-15-5511/qf-15-5511_152236.pdf
- Bushra Alam, A. B.-F.-K. (2024). Autism spectrum disorder in the workplace: a position paper to support an inclusive and neurodivergent approach to work participation and engagement. *Discover Psychology*. <https://autismsociety.org/living-with-autism/employment>.
- Comparisons Across Time of the Outcomes of Youth With Disabilities up to 4 Years After High School. (2010). National Longitudinal Transition Study-2, U.S. Department of Education: https://nlts2.sri.com/reports/2010_09/nlts2_report_2010_09_ch3.pdf
- Deggans, E. (2017). Netflix, ABC Portrayals Of Autism Still Fall Short, Critics Say. NPR (National Public Radio): <https://www.npr.org/sections/health-shots/2017/08/11/542668400/netflix-abc-portrayals-of-autism-still-fall-short-critics-say>
- Dianne Zager, C. A. (2014). Employment for Persons on the Autism Spectrum: Examination of the State of the Field and the Path to Pursue. *Autism Spectrum News*:

<https://autismspectrumnews.org/employment-for-persons-on-the-autism-spectrum-examination-of-the-state-of-the-field-and-the-path-to-pursue>

Disability, Ageing and Carers, Australia: Summary of Findings. (2024). Australian Bureau of Statistics: <https://www.abs.gov.au/statistics/health/disability/disability-ageing-and-carers-australia-summary-findings/latest-release#key-statistics>

Employment. (2024). Interagency Autism Coordinating Committee (IACC): <https://iacc.hhs.gov/resources/employment>

Employment Research and Reports. (2018). Autismnow: <https://autismnow.org/on-the-job/employment-research-and-reports>

International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (10th (ICD-10) ed. (2006). World Health Organization: www.who.int

Making information and the words we use accessible. (2018). National Health Service: <https://www.england.nhs.uk/learning-disabilities/about/get-involved/involving-people/making-information-and-the-words-we-use-accessible>

National Autism Indicators Report. (2015). Drexel University: <https://drexel.edu/~media/Files/autismoutcomes/publications/National%20Autism%20Indicators%20Report%20-%20July%202015.ashx>

Neurodiversity in the Workplace. (2024). MyDisabilityJobs: <https://mydisabilityjobs.com/statistics/neurodiversity-in-the-workplace>

New shocking data highlights the autism employment gap. (2021). National Autistic Society: <https://www.autism.org.uk/what-we-do/news/new-data-on-the-autism-employment-gap>

Our members. (2024). Autism Europe: <https://www.autismeurope.org/who-we-are/our-members/>

Persons with a Disability: Labor Force Characteristics. (2023). U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS): <https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>

Peter S. Wong, M. D. (2018). Positive autism : Investigation of workplace characteristics leading to a strengths-based approach to employment of people with autism. Review of International Comparative Management.

Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage. Harvard Business Review.

Promoting the autism advantage on world autism awareness day. (2015). United Nations: www.un.org/development/desa/newsletter/dialogue/2015/04/14212.html

SMART. (2024). Helpfulprofessor.com: <https://helpfulprofessor.com/smart-goals-examples-for-students>

TEACCH® Autism Program. (2024). TEACCH: <https://teacch.com>

The Buckland Review of Autism Employment is published. (2024). National Autistic Society: <https://www.autism.org.uk/what-we-do/news/the-buckland-review-of-autism-employment-is-publis>

The IDF's Disability Inclusion Program. (2024). Israel Defence Forces: <https://www.idf.il/en/mini-sites/our-soldiers/the-idf-s-disability-inclusion-program>

The only person who decides if you can't is you. (2024). Israel Defence Forces: <https://www.idf.il/en>

Workplace Inclusion Now. (2024). Autism Speaks: <https://www.autismspeaks.org/workplace-inclusion-now>

World Health Organisation updates classification of autism in the ICD-11. (2022). Autismeurope.org: <https://www.autismeurope.org/blog/2018/06/21/world-health-organisation-updates-classification-of-autism-in-the-icd-11>

World Sites of Autism Organizations I. (2024). <http://www.guduzh.org.cn>, <http://www.szautism.org>, <http://www.autism-india.org>,

<https://www.autismspectrum.org.au>,<https://www.aut2know.co.za>,
<http://www.dubaiautismcenter.ae>,<https://www.autismkenya.org>,
<https://www.thezeebahfoundation.org>
World Sites of Autism Organizations II. (2024): <https://autismmalaysia.com>,
<http://www.abra.org.br>, <http://www.apadea.org.ar>, <http://www.advance-society.org>, <https://irautism.ir>

Ελληνικές Διαδικτυακές Πηγές

Αναπηρικά Επιδόματα/Άτομα με Αναπηρία. (2024). Οργανισμός Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΟΠΕΚΑ): <https://opeka.gr>

Αυτισμός σημαίνει συχνά υψηλές νοητικές ικανότητες. (2024). Καθημερινή: <https://www.kathimerini.gr/society/562764490/aytismos-sychna-simainei-ypsiles-noitikes-ikanotites>

Διάσημοι celebrities με αυτισμό. (2023). Pink.gr: <https://www.pink.gr/post/268840/diasimoi-celebrities-me-aytismo>

ΕΕΠΑΑ - Ιστορικό. (2024). Ελληνική Εταιρία Προστασίας Αυτιστικών Ατόμων (ΕΕΠΑΑ): <https://autismgreece.gr/sxetika-me-emas/syntomo-istoriko>

Η Πορεία μας. (2024). Autismap: <https://autismap.gr/poioi-eimaste/i-poreia-mas>

Πέθανε ο Donald T.- Ο πρώτος άνθρωπος που διαγνώστηκε στο φάσμα του αυτισμού. (2023). LIFO.gr: <https://www.lifo.gr/now/world/pethane-o-donald-t-o-protos-anthropos-poy-diagnostike-sto-fasma-toy-aytismoy>

Σκοποί του Σωματείου. (2024). Ελληνικός Σύλλογος για το Σύνδρομο Asperger: <https://asperger.gr/%cf%80%ce%bf%ce%b9%ce%bf%ce%af-%ce%b5%ce%af%ce%bc%ce%b1%cf%83%cf%84%ce%b5/%ce%bf-%ce%b5-%ce%bb-%cf%83-%cf%83-%ce%b1/>