

# ULUSÖTESİ YASAL ÇERÇEVELER, İSTİHDAM VE ZİHİNSEL YETERSİZLİK BAĞLAMI

Júlia Pereira - Lusófona University, CICANT, Portekiz ([0009-0003-9241-1981](tel:0009-0003-9241-1981))

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portekiz ([0000-0003-1036-963X](tel:0000-0003-1036-963X))

Andreia Matos - Adapt4you, Portekiz

Stefano Cobello - Polo Europeo della Conoscenza, İtalya ([000-0002-6221-8203](tel:000-0002-6221-8203))

Elena Milli - Polo Europeo della Conoscenza, İtalya ([0000-0002-9576-3005](tel:0000-0002-9576-3005))

Gülce Güner - Wise Academy, İsveç

Emre Hüseyin Yiğit - Wise Academy, İsveç

Gülben Cura - Yoncalar Association, Türkiye

Şenay Kızılkum - Yoncalar Association, Türkiye

## Soyut

Zihin Yetersizliği Olan Bireyler için istihdamın önemi vurgulanmakta ve bunun refah ve sosyal katılım üzerindeki etkisine odaklanılmaktadır. Temel olarak İtalya, Portekiz, İsveç ve Türkiye'deki mevcut yasal çerçeveleri inceleyerek bu kişilerin işyerine katılımını nasıl kolaylaştırdıklarını araştırıyor. Sonuç olarak, geliştirilen araştırma, yasal çerçevelerin uygulanmasında, ZYOB 'in becerilerini iş piyasası talepleriyle uyumlu hale getirmede ve kapsamlı destek sağlamada sürekli zorluklar olduğunu ortaya koyuyor. Ayrıca işyerinde makul düzenlemelerin önemi vurgulanmakta ve örnek olay incelemesi yapılan dört ülkedeki yasal ve toplumsal girişimlerin başarıları ve sınırlamaları tartışılmaktadır. Sonuç olarak, istihdamda niyet ve uygulama arasındaki boşluğu kapatmak için toplumsal ve yasal reformlara duyulan ihtiyacın altını çizerek, zihin yetersizliği olan bireylerin işgücüne etkili bir şekilde dahil edilmesini sağlamak için mevzuatın

iyileştirilmesini, destek sistemlerinin geliştirilmesini ve farkındalığın artırılmasını içeren bütünsel bir yaklaşım çerçevesinde bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Zihinsel Yetersizlik; İş; İşyerine Katılım; Yasal Çerçeveler; Makul Konaklamalar.

### **Bölümün Zihin Yetersizliği Olan Bireyler (ZYOB) için Uygunluğu**

Bu bölüm özellikle ZYOB için önemlidir, çünkü sadece istihdamın artan özgüven, amaç duygusu ve finansal bağımsızlık gibi faydalarını vurgulamakla kalmaz, aynı zamanda işgücüne tam katılımı engelleyen engelleri de tanımlar. Kapsamlı analizi sayesinde bu bölüm, politika yapıcılar, işverenler ve savunucular için uygun bir kaynak olarak hizmet etmekte, engelleri ortadan kaldırmak ve ZYOB 'lerin istihdama dahil edilmesini teşvik etmek için kolektif bir çabayı teşvik etmekte, böylece haklarını ve topluma katkılarını onaylamaktadır.

Alıntı: Pereira, J. , Sousa, C., Matos, A., Cobello, S., Tutone, L., Milli, E., Güner, G., Hüseyin Yiğit, E., Cura, G., ve Kızılkum, S. (2024). Ulusötesi Yasal Çerçeveler, İstihdam ve Zihinsel Yetersizlik Bağlamı. C. Sousa, J. Pereira ve C. Casimiro (Eds.), *Engel Yok: Zihinsel Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Stratejiler ve En İyi Uygulamalar* (s. 9-35). Ediçoes Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v4.p01.02>

## **1. Çalışma Hayatında ZYOB**

Araştırmalar, çalışma hayatının zihin yetersizliği olan bireyler için önemini sürekli olarak göstermiştir. Santilli ve arkadaşları (2014), kariyer uyumluluğunun ve umudun, ZYOB in çalışanların yaşam memnuniyetini önemli ölçüde etkilediğini tespit etmiştir. Dehuri ve Mukund (2021), çalışmanın terapötik ve psikolojik faydalarının yanı sıra uygun mesleki rehabilitasyon hizmetlerine duyulan ihtiyacı vurgulamıştır. Donnelly ve diğerleri (2010), bu nüfus için istihdam fırsatlarının yaratılması ve sürdürülmesinde gayri resmi destek ağlarının rolünü vurgulamıştır. Bu çalışmalar toplu olarak, hem refahları hem de sosyal içerilmeleri açısından çalışma hayatının ZYOB 'ler için önemini altını çizmektedir. Bu kapsayıcılığın tam ve etkili olabilmesi için, toplumların aşağıdakileri sağlayan yasal çerçeveler oluşturması

gerekmektedir desteklemekte ve ZYOB lerin işgücüne katılımını teşvik etmektedir. Aşağıda, İtalya, Portekiz, İsveç ve Türkiye'yi vaka çalışmaları olarak ele alarak bu yasal koşulları inceleyeceğiz.

### **1.1. İtalya**

İtalya'da çalışmak tüm vatandaşların hakkıdır. Ve 5 Şubat'ta, 104 sayılı Kanun (1992), çalışmanın bir hak haline geldiği bireylerin Engelli Kişileri de içerdiğini belirtmek için çıkarılmıştır. Daha sonra, 1999 yılında, 12 Mart 1999 tarihli ve 68 sayılı Kanun, bu hakkın tüm Engelliler için gerçekten erişilebilir olmasını garanti altına almak için gereken çerçeveyi oluşturmuştur. Bu noktadan itibaren, tüm özel ve kamu kuruluşları, uygulanan belirli kotalara uymakla yükümlü kılınmıştır. Bu kotalar, hizmetteki çalışan sayısına göre hesaplanan ve her şirketin EB'lere vermesi gereken belirli sayıda boş pozisyonu ayıracaktır. Bu kota sisteminin yanı sıra, bu yasa, bu kişilerin profillerini daha iyi değerlendirmek için işe alım sürecinde EB'lerin gerçek yeteneklerini ve isteklerini dikkatlice değerlendirme ihtiyacını şart koşmuştur. Ayrıca, EB'lerin çalışma hakkı, bundan sonra yetkili hedef istihdam ofisleri ve işverenler arasındaki sözleşmelerle desteklenmiştir. Bu sözleşmelerin hepsinin farklı amaçları vardır. Bunlar arasında istihdamın kendisi, normal istihdam döngüsüne girmede belirli özelliklere ve zorluklara sahip olan EB'lerin dahil edilmesi, eğitim amaçlı geçici istihdam yer almaktadır (276 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 2003). EB'lere işe yerleştirmede kolaylık sağlayan diğer araçlar, sosyal içerme ve rehabilitasyon amaçlı staj programları ve özerkliği amaçlayan kişiselleştirilmiş projelerdir.

14 Eylül 2015 tarihinde, istihdam ilişkileri ve fırsat eşitliği ile ilgili prosedürleri basitleştirmek amacıyla 151 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (2015) yürürlüğe konmuştur. 2021 yılında, hükümetin EB'lerin hakları konusunda yeni kanun hükmünde kararnameler kabul etmesi ihtiyacını ortaya koyan bir Kanun (227 sayılı Kanun, 2021) çıkarılmıştır. Ve 2022 yılında, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından bu özel grubun hedeflenen istihdamına yönelik Kılavuz İlkeler oluşturulmuştur (2022).

EB'lerin istihdamını desteklemek için, İtalyan mevzuatı EB'lerin çalışma hakkına ilişkin normları belirtmektedir (Kanun No. 68, 1999).

Bu Kanun, EB'lerin korunmasını amaçlayan şirketlere yönelik bir yükümlülükler, yaptırımlar ve teşvikler sistemi getirmektedir. Kota sistemine uymayanlara mali ceza verilmesi ve engelli istihdamını teşvik etmek için şirketlere vergi primleri ve indirimleri uygulanması. Bu yardımlar Ulusal Sosyal Sigorta Enstitüsü (INPS) tarafından yönetilir ve tıbbi komisyon tarafından tanınan engellilik derecesine bağlıdır. Bunlar, sosyal güvenlik amaçları için vergilendirilebilir brüt aylık maaşın azaltılması anlamına gelir ve azaltmanın kapsamı ve süresi çalışanın engellilik düzeyine bağlıdır. Halihazırda, 12 aydan az olmayan istikrarlı sözleşmeler kapsamında kimlik sahibi çalışanlar için, vergilendirilebilir maaşta %70'lik bir indirim uygulanmaktadır. 60 aya kadar veya istihdam süresinin tamamı için verilir.

Ancak İtalya'da engelli bireyler için iş piyasası, karmaşık zorluklardan oluşan bir ağ ile karşı karşıyadır. Bunlardan bazıları yasal sisteme bağlı değildir. Öncelikle, engelli bireylerin düşük kültürel seviyesi ve somut mesleki becerilerinin eksikliği, şirketlerin talepleriyle çoğu zaman örtüşmemektedir. Bu da önemli bir engel teşkil etmektedir. Buna ek olarak, İtalyan işletmelerinin yaklaşık %95'i için kota sistemi yasasına bağlı olarak zorunlu işe alımdan muafiyet, EB'ler için fırsatları daha da sınırlamaktadır. Yine de, kimlik sahibi bir bireyin küçük şirketlerde veya bu kadar yüksek bir uzmanlık düzeyinde bile istihdam edilmesi, hem şirket hem de EB için sorunlu olabilir, çünkü bu durumda iş yükü yüksek kültürel ve mesleki niteliklere sahip personel gerektirecektir. Buna ek olarak, "isme göre işe alım" uygulaması, şirketlerin yasal yükümlülüklerini ağır engelli bireylerin aleyhine olacak şekilde atlamalarına olanak tanıyarak, istihdamın reddedilmesi durumunda engelli bireyler için medeni hukuk korumalarını belirsiz bırakmaktadır. Bu nedenle, sözleşmeye dayalı işe alım, EB'lerin istihdama erişimleri için tek kanal gibi görünmektedir, ancak şirketler üzerinde uygulanmamaktadır.

Yasal sistem tam olarak yapılandırılmış gibi görünse de, bu politikaların yönetişimi dikey ve parçalı olup, hem aktif hem de gelir destek politikaları zayıf bir şekilde entegre edilmiştir.

İşe alımı kolaylaştırmak için, sözleşmenin serbestleştirilmesi, sosyal kooperatiflerle artan ve basitleştirilmiş etkileşimler, tazminat esnekliği, bölgesel referans ayarlamaları, aday işe alımın yaygın olarak

benimsenmesi ve şirketler ile iş merkezleri arasında daha fazla katılım gibi temel faktörler, EB'lerin işe alınmasına yardımcı olabilir.

## **1.2. Portekiz**

Portekiz anayasası çalışmanın, özellikle engelli bireyler de dahil olmak üzere herkesin hakkı olduğunu savunmaktadır (Portekiz Cumhuriyeti Anayasası, 1976, madde 71). Bu makale aynı zamanda engellilere yönelik bir hak olarak çalışmanın korunmasına ilişkin ulusal bir politika oluşturma rolünü de devlete yüklemektedir. Bu da EB'lerin önlenmesi, rehabilitasyonu ve entegrasyonuna yönelik vakıf kanununun çözülmesine yol açmaktadır (Cumhuriyet Meclisi, 2004). Bu Kanun EB'lere tüm hakları verir ve onların yaşamın her boyutunda korunmasının temelini oluşturur ve daha spesifik önlemlerin gerekliliğini duyurur. Ortaya çıkan bu önlemlerden biri, 29/2001 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Devlet Reformu ve Kamu Yönetimi Bakanlığı, 2001) tarafından korunan ve hem kamu hem de özel şirketlerin şirket içindeki boş pozisyonların bir yüzdesini engellilere ayırmasını gerektiren kota sistemidir. Daha sonra, 4/2019 sayılı Kanun (Cumhuriyet Meclisi, 2019), önceki kanunun kapsadığı kamu kuruluşlarını genişletmiştir. Oluşturulan diğer olumlu eylem önlemleri, EB'lerin sağlık nedenleriyle belirli sayıda devamsızlık hakkına sahip olduğunu belirten 7/2009 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Cumhuriyet Meclisi, 2009a) ve bu devamsızlıklar meydana geldiğinde maaş bordrosunda herhangi bir mali kayıp olmamasını garanti eden 35/2014 sayılı Kanun (Cumhuriyet Meclisi, 2014) ile ilişkilendirilmiştir. 49/2018 (Portekiz Cumhuriyeti Meclisi, 2018) sayılı Kanuna bağlı RMA (Eşlik Edilen Majör Rejim), amacı engelli bireylere hak ve görevlerini eksiksiz, kişisel ve bilinçli bir şekilde yerine getirebilmeleri için eşlik edilmesi olan Aile Mahkemesine bağlı bir programdır. Zararlı kararları önlemek veya bunlardan kaçınmak. 129/2017 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye (Çalışma, Dayanışma ve Sosyal Güvenlik, 2017; Instituto Nacional para a Reabilitação, 2019) bağlı MAVI (Bağımsız Yaşam Destek Modeli), hedefi EB'lerin tam özerliğine yakınlaştırılması olan refah sistemiyle bağlantılı bir programdır. İkincisi, bireyin istek ve arzularını daha kapsamlı olması açısından öncekinden farklıdır. Engelli bireylerin istihdamını destekleyen başka yöntemler de

bulunmaktadır. Ulusal Sekreterlik ve EB Rehabilitasyonu ve Entegrasyonu Konseyi gibi, bu bireylerin entegrasyonunu ve uyumunu teşvik eden ve politikaların uygulanmasını değerlendiren, özellikle EB'nin rehabilitasyonu ve entegrasyonuna odaklanan devlet kurumları bulunmaktadır. Ayrıca, EB'lerin önlenmesi, rehabilitasyonu ve entegrasyonuna ilişkin kuruluş kanunu (Portekiz Cumhuriyeti Meclisi, 2004) aynı zamanda Kanunun amacına ulaşmak için tüm kuruluşların açık ve işbirliği içinde çalışma rolünü de aşılacaktır. Bu nedenle, tüm bölge refah sistemi merkezleri Instituto do Emprego e Formaço ile işbirliği içinde makul düzenlemeleri mali olarak desteklemektedir (Çalışma ve Sosyal Dayanışma Bakanlığı, 2009) Profissional (IEFP) – ulusal bir kamu istihdam hizmeti. Bu ikincisi, aktif politikaların, yani EB ve Engellilik için İstihdam ve Nitelik Destek Programının (2020) uygulanması yoluyla istihdam yaratılmasını ve kalitesinin artırılmasını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu programın temel amacı, işine erişmede, işini sürdürmede ve ilerlemede zorluklar yaşayan EB'lere destek vermektir. Bu programın faaliyet gösterdiği farklı aşamalar; yeterliliğe yönlendirme, yerleştirmede destek, yerleştirme sonrası takip, işyerine uyum sağlama ve engellerin ortadan kaldırılmasıdır. Tüm bu programlara ve kuruluşlara sağlanan tüm mali destek, 290/2009 sayılı Kanuna tabi olan devletten gelmektedir (Cumhuriyet Meclisi, 2009). Yani, kota sistemi gibi daha önce açıklanan tüm program ve önlemlerin ötesinde; haklı devamsızlıklar ve bunların ücretleri; hem RMA hem de MAVI programlarının yanı sıra POISE (sosyal katılım ve istihdam için operasyonel plan) ve PSI (toplumsal katılım için sosyal hizmet) de mevcuttur. POISE dört yapısal noktaya yerleşmiş bir programdır ; üçüncüsü, özellikle en savunmasız sosyal gruplara (Eurocid, nd) mensup bireylerin katılımını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. PSI, bireyin iş gelirini tamamlayıcı nitelikte olabilecek ve kişinin özerkliğini ve katılımını teşvik etmeyi amaçlayan bir mali yardımdır (Instituto da Segurança Social, 2017).

Her ne kadar çalışma hukuk sistemi tarafından korunuyor ve çeşitli tedbir ve programlarla destekleniyor gibi görünse de uygulamada bazı eksiklikler ortaya çıkıyor. Birincisi, kota sistemini uygulayan Kanun Hükmünde Kararname (Devlet Reformu ve Kamu Yönetimi Bakanlığı, 2001), bir iş görüşmesinde jürinin iş rolüne göre boş pozisyona başvuran

EB'nin yeteneğini değerlendirdiğini belirtmektedir. ihtiyaçlar. Bu, sosyal yardım sistemi tarafından potansiyel tutarsızlıkları tamamlayan mali yardımlar mevcut olsa bile, jüriye söz konusu engelli bireyin işe alınıp alınmayacağına karar verme yetkisini vermektedir.

Bu hukuki kaygıların yanı sıra birçok yazar (Casimiro , 2023; Nogueira, 2022), toplumdaki farkındalık eksikliğinin en önemli noktalardan biri olduğunu iddia ediyor. Farkındalık eksikliği, damgalanmanın yaygınlaşmasına neden olur ve EB'nin üretkenliği ve yetenekleri hakkındaki yanlış inançları yansıtabilir. Sonuç olarak, ayrımcılıkları ve zararlı davranışları, çalışma ortamını zararlı bir şekilde etkileyebilir ve hatta kendilerinin dışlanması olmasa bile EB'lerin üretkenliğini azaltabilir.

Bu hukuki kaygıların yanı sıra birçok yazar (Casimiro , 2023; Nogueira, 2022), toplumdaki farkındalık eksikliğinin en önemli noktalardan biri olduğunu iddia ediyor. Farkındalık eksikliği, damgalanmanın yaygınlaşmasına neden olur ve EB'nin üretkenliği ve yetenekleri hakkındaki yanlış inançları yansıtabilir. Sonuç olarak, ayrımcılıkları ve zararlı davranışları, çalışma ortamını zararlı bir şekilde etkileyebilir ve hatta kendilerinin dışlanması olmasa bile EB'lerin üretkenliğini azaltabilir.

EB'nin başarılı entegrasyonuna engel teşkil edebilir. Sadece iş arayan engelli bireylerin değil, aynı zamanda istihdam edilen şirketin ve personelin de hem mesleki hem de sosyal açıdan hazırlanmasına ciddi bir ihtiyaç bulunmaktadır. Portekiz'de EB'ler arasındaki yüksek işsizlik oranları, devam eden dışlanmayı vurguluyor ve işverenlerin dış destek araması gerekliliğini vurguluyor.

Kapsayıcılık ve entegrasyonu geliştirmek için bu zorlukların daha kapsamlı bir şekilde ele alınması önemlidir. Engellilerin istediği değişiklikler arasında iş fırsatlarının artması, işin bireysel ve özel ihtiyaçlara göre uyarlanması, işverenler ve meslektaşlar arasında artan farkındalık ve duyarlılık yer alıyor. İkincisi, engelli bir bireye hitap ederken hem yaklaşımınızda hem de kullandığınız özel dilde duyarlı olmayı içerir. Kapsayıcı uygulamalara ilişkin eğitim verilmesi ihtiyacını doğuran şey nedir?

Ayrıca Portekiz'de bu konuyla ilgili çalışmalarda eksiklikler mevcut olup, şirketler bünyesinde etik kurulların bulunmaması da ilerlemeyi

engellemektedir.

Özetlemek gerekirse, anlamlı değişim işyeri tutumlarında, farkındalığında ve prosedürlerinde köklü bir değişikliğin yanı sıra kapsayıcı politikaların savunulmasını ve uzun süredir devam eden engellerin ortadan kaldırılmasını gerektirir.

### **1.3. İsveç**

İsveç'te engelliliğin nasıl tasvir edildiğine özel bir vurgu yapılıyor. Daha önce engellilik bireysel bir özellik olarak kabul edilirken, artık çevrenin bir özelliği olduğuna inanılıyor. Yani çevre, bazı bireylerin sosyal hayata tam olarak katılımını engelleyen engeller ve sınırlamalara sahip olabilir. Bu nedenle engellilik artık kapsayıcı olmayan bir bağlamın sonucu olarak görülüyor. İsveç Parlamentosu Riksdag, Ayrımcılık Yasası, Eşitlik Ombudsmanlığı Yasası, Eğitim Yasası ve İşçi Alımı Yasası'nda aktif olarak değişiklik yaparak bu değişikliklerin mevzuatta yapılmasını talep etti. Bu değişiklikler, EB'lerin sosyal hayata yetersiz erişimini yeni bir ayrımcılık biçimi olarak kabul etmiş ve yaşamın tüm boyutlarına dahil olmayı amaçlamıştır. Ülkenin engellilik politikası, herkes için eşit haklar ilkesine dayanmaktadır ve engellilerin sosyal hayata katılmasını ve üretim ve kültürel alanlar da dahil olmak üzere tüm alanlarda engelli olmayan bireylerle aynı fırsatlara sahip olmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

İsveç hukuku, öncelikle güçlü işveren yükümlülükleri, istihdam ve mesleki rehabilitasyon programları, evrensel kapsam ve kapsamlı ve erişilebilir sosyal yardımlar yoluyla herkesin katılımını sağlamaya yönelik önlemler içermektedir. EB'lere erişim sağlamaya ve istihdamı sürdürmeye odaklanan hükümet destekli program ve kuruluşların sayısının artması, İsveç'in nispeten yüksek istihdam oranlarını yansıtmaktadır. İsveç Kamu İstihdam Servisi, işlevsel engelli bireylerin iş bulma ve sürdürme konusunda desteklenmesi amacıyla bir işe giriş ve takip (SIUS) programı sunmaktadır. Bu program bu tür desteklerin bir örneğidir. SIUS hizmeti, işyerinde ihtiyaç duyabilecekleri hususlar ve ayarlamalar hakkında daha derin bir anlayış kazanarak engelli çalışanlara destek sağlar. Bu, işverenleri ve iş arkadaşlarıyla istişarede bulunularak yapılır. Engelli çalışanlar daha sonra görevleri bağımsız



olarak yerine getirinceye kadar yönlendirilir . Hükümet ayrıca mal ve hizmet, sağlık ve tıbbi bakım sektörlerinde faaliyet gösteren, özellikle 10'dan az çalışanı olan işletmelere mali koruma ve destek sağlıyor. İsveç Devletinin engelli bireylere yönelik sosyal politikaları değerlendirildiğinde genel olarak başarılı olduğu sonucuna varılabilir. Ancak bazı konular acil müdahale gerektirir. Özellikle engelli kadınlara yönelik taciz ve istismara ilişkin iletişim ve takip mekanizmalarında eksiklikler tespit edilmiştir. Sonuç olarak, bu savunmasız demografi mağduriyetle karşı karşıya kalmaya devam ediyor . Taciz ve istismar örnekleri, özel hizmet sağlayıcılardaki personel veya hatta engelli kadınların kendi ailelerindeki personel gibi beklenmedik kaynaklardan gelebilir. Bu spesifik grup, yetkilileri ve toplumu şikayetlerini gidermeye ikna etme konusunda zorluklarla karşı karşıyadır. Taciz veya istismar olaylarını bildirmemeyi tercih eden bu kadınlar arasında hakim olan sessizlik kültürü, sorunun çözümünü daha da karmaşık hale getiriyor. Özel hizmet sağlayıcıların sıkı denetimleri, engelli kadınların endişelerini dile getirirken karşılaştıkları iletişim engellerinin iyileştirilmesi ve bu kadınları açıkça konuşmaya teşvik etmeyi ve güçlendirmeyi amaçlayan eğitim girişimleri de dahil olmak üzere acil politika müdahaleleri gereklidir. Kendini engelli bireyleri desteklemeye adanmış kadın dernekleri ve sivil toplum kuruluşları, engelli kadınların karşılaştığı zorluklara yönelik çözümler bulma konusunda aktif olarak çalışmaktadır. Gösteriler ve konferanslar, sorunların tekrarının önlenmesini amaçlayan savunuculuk çabalarının önemli bileşenleridir. Kuruluşlar, bu konuyu hem sistemik reformları hem de toplumsal eğitimi içeren çok yönlü bir yaklaşımla ele alma ihtiyacını vurguluyor.

#### **1.4. Türkiye**

Türkiye'nin anayasal korumaları, Türkiye Cumhuriyeti kimliği sahibi bireylerin işyerindeki haklarının ve barınmalarının güvence altına alınmasına yönelik bir temel oluşturmaktadır. Türk Anayasası tüm vatandaşların eşit hak ve özgürlüklerini korumakta ve engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır. "Engelliler Kanunu" (5378 Sayılı Kanun, 2005), istihdam, fırsatlara eşit erişim ve işgücüne aktif katılımın sağlanması da dahil olmak üzere engelli bireylere yönelik kapsamlı bir dizi hak ve korumanın ana hatlarını çizmektedir.

İstihdam kotası sistemi, 50 veya daha fazla çalışanı olan işverenlerin, pozisyonlarının en az %3'ünü engelli çalışanlara ayırmasını zorunlu kılmaktadır. Bu gereksinimin karşılanmaması cezalara neden olabilir ve işletmeleri kapsayıcı olmaya teşvik edebilir. İşverenlerin ayrıca engelli bireyler için fiziksel çalışma alanını değiştirmek, esnek çalışma saatleri uygulamak veya iş görevlerini uyarlamak gibi makul düzenlemeleri sağlaması da gerekmektedir.

Mesleki rehabilitasyon merkezleri, engelli bireylerin iş piyasasına entegrasyonunda, eğitim, danışmanlık ve destek sunmada önemli bir rol oynamaktadır. Yasal çerçeve, engelli çalışanların sosyal güvenlik yardımlarından ve sağlık hizmetlerinden yararlanmasını sağlayarak temel tıbbi bakım ve mali desteğe erişimi garanti altına alıyor. Engelliliğe dayalı ayrımcılık kesinlikle yasaktır ve ayrımcılık mağdurlarına yasal yollara başvurma yetkisi verilmektedir. Kanunda erişilebilirlik de vurgulanmakta ve kamu binalarının, ulaşımın ve hizmetlerin engelliler için erişilebilir hale getirilmesinin önemi vurgulanmaktadır. Türk hükümeti, işverenlere ve genel kamuoyuna farkındalık yaratmak ve eğitim sağlamak, engellilerin hakları ve ihtiyaçlarına yönelik anlayışı ve desteği geliştirmek için engelli örgütleriyle işbirliği yapıyor.

Bunun da ötesinde, Türkiye'nin devlet ve sosyal yardım sistemi engellilerin istihdamını teşvik etmek için önlemler uygulamaya koymuştur. Bunlar arasında işverenlerin pozisyonlarının en az yüzde 3'ünü engelli işçilere ayırmasını gerektiren istihdam kotaları ve kapsamlı eğitim ve danışmanlık sağlayan mesleki rehabilitasyon merkezleri yer alıyor. Türk sosyal yardım sistemi, engellilerin gerekli kaynaklara erişebilmesini sağlamak için engellilik yardımları ve sosyal güvenlik de dahil olmak üzere mali destek sunmaktadır. İşverenler ayrıca, ZYOB in rollerini etkili bir şekilde yerine getirebileceği bir ortam yaratmak için fiziksel ayarlamalar ve değiştirilmiş iş görevleri de dahil olmak üzere makul işyeri düzenlemeleri yapmakla yasal olarak yükümlüdür. Hem sosyal yardım sistemi hem de yasal çerçeve, istihdamda engelli bireylere karşı ayrımcılıkla etkin bir şekilde mücadele etmekte, mağdurlara çözüm aramaları için yasal yollar sağlamakta ve işyerinde eşit muamele ilkesini güçlendirmektedir.

Ancak, engelli çalışanları teşvik etmek için istihdam kotaları oluşturulmasına rağmen, bu kotalara yaygın biçimde uyulmasının

sağlanmasında zorluklar devam etmektedir. İşverenler genellikle engelli işçiler için zorunlu olan %3'lük istihdam kotasını karşılamada başarısız oluyor ve yaptırım mekanizmaları bazen eksik kalıyor. Engellilere yönelik damgalama ve önyargı birçok işyerinde yaygındır ve bu da işe alma ve terfi kararlarında ayrımcılığa yol açmaktadır (Yılmaz, 2020). Mesleki rehabilitasyon merkezlerine sınırlı erişim, özellikle kırsal alanlarda, kimlik sahibi bireylerin temel beceri eğitimi ve desteği almasını engelleyebilecek başka bir sorundur (Aydemir-Döke ve Emir-Öksüz, 2017).

Engelli bireyler için makul düzenlemelerin yetersiz olması da işlerini etkili bir şekilde yerine getirme yeteneklerini engellemektedir. Engellilerin yetenekleri ve potansiyel katkıları konusunda işverenler ve genel halk arasında farkındalık konusunda önemli bir boşluk bulunmaktadır ve farkındalık yaratmak ve stereotipleri ortadan kaldırmak, onların istihdam olanaklarını iyileştirmek için esastır (Aydemir-Döke ve Emir-Öksüz, 2017).

Mali destek ve faydalar gibi tutarsız destek hizmetleri, ZYOB 'in gerekli desteğe erişmesinde zorluklar yaratabilir. Bu zorlukların üstesinden gelmek ve işyerinde engellilere yönelik yasal ve politik çerçevelerin uygulanmasını geliştirmek için çeşitli önlemler dikkate alınmalıdır:

- Uygulamanın güçlendirilmesi: İstihdam kotaları ve ayrımcılık karşıtı yasalarla ilgili yaptırım mekanizmalarının güçlendirilmesi ve bunlara uyulmaması durumunda daha sıkı cezalar uygulanması, işverenleri yükümlülüklerini yerine getirmeye teşvik edebilir ve engelli çalışanların katılımını teşvik edebilir (Yılmaz, 2020).
- Basmakalıp yargılara ve önyargılara karşı koymak için hem işverenleri hem de genel halkı hedef alan farkındalık ve duyarlılık programları uygulanması.
- Eğitim ve desteğe eşit erişimi sağlamak için özellikle kırsal alanlarda mesleki rehabilitasyon merkezlerinin erişiminin genişletilmesi (Aydemir-Döke ve Emir-Öksüz, 2017).
- ZYOB in katılımındaki ilerlemeyi ve zorlukları değerlendirmek için sistematik izleme ve raporlama mekanizmaları oluşturulması (Temizkan ve Diğerleri, 2022).

### **1.5. Çalışma Hayatındaki ZYOB Hakkında Son Sözler**

Tüm bu ülkeler, Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'ye bağlı kalarak, özellikle istihdamla ilgili olanlar olmak üzere sözleşmede belirtilen ilkeleri destekleme konusundaki kararlılıklarını göstermişlerdir. Bu, engelli bireylere çalışma hakkının tanınmasını, işlerini sürdürme fırsatını ve kapsayıcı çalışma ortamlarının teşvik edilmesini içerir. Sonuç olarak, her ülke, işyerinde ZYOB 'lerin haklarını korumak ve teşvik etmek için kapsamlı bir yasal çerçeveye uygulamıştır.

Sözleşme ayrıca, ülkelerin bu hakları teşvik etmek ve korumak için önlemler almasının önemini de vurgulamaktadır. Özellikle, bu ülkeler arasındaki ortak bir özellik, hem kamu hem de özel şirketlerde proaktif bir kota sisteminin kurulmasıdır. Bu sistem, boş pozisyonların belirli bir yüzdesini onlara ayırarak ZYOB 'ler için istihdam fırsatları sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak, bu kotaların genellikle doldurulmadığını belirtmek gerekir.

Karşılanmış olsalar bile, işgücündeki EB'lerin gerçek oranını yansıtmamaktadırlar, bu da bu ülkelerde yüksek sayıda işsiz EB ile sonuçlanmaktadır. Bu tutarsızlık, genel nüfus arasındaki farkındalık eksikliği ve bununla ilişkili damgalama ile ilgili olabilir. Bir diğer ortak özellik ise, tüm bu ülkelerde, EB'lerin çalışma ortamlarına dahil edilmesi ve uyum sağlama için makul düzenlemelerin gerekli olduğunu kabul eden mevzuatın varlığıdır. Bu düzenlemeler, işyeri yapılarının değiştirilmesi gibi fiziksel ayarlamalardan esnek iş rolleri ve çalışma saatleri gibi pedagojik desteğe kadar değişebilir. Bu ülkelerde, finansal olarak sosyal sistem tarafından desteklenen bu düzenlemeleri şirketlerin yasal olarak uygulaması gerekmektedir.

ZYOB 'lerin istihdama geçişini kolaylaştırmak için tasarlanmış eğitim programları bulunmaktadır. Bununla birlikte, tüm bu ülkelerdeki ortak zorluk, ister rehabilitasyonla ister iş merkezlerine erişimle ilgili olsun, ZYOB 'ler için mevcut sınırlı fırsatlar ve destektir.

BBu çok yönlü zorlukların üstesinden gelmek bütünsel bir yaklaşım gerektirir. Bu, yalnızca düzenleyici önlemlerin iyileştirilmesini değil, aynı zamanda yasal amaç ile işyerinde etkin katılım arasındaki boşluğu dolduracak kapsamlı destek çerçevelerinin oluşturulmasını da içermektedir. Bu nedenle, merkezlerin erişim alanının genişletilmesi, farkındalık girişimleri ve duyarlılık programlarının uygulanmasının

yanı sıra, yasanın uygulanmasına ilişkin düzenleme, izleme ve değerlendirmenin güçlendirilmesi esastır.

## **2. Zihin Yetersizliği Olan Kişilerin İstihdamı Bağlamında Makul Uyarlamalar**

Makul uyarlamalar, EB'lerin işyerine dahil edilmesi için çok önemlidir (Wood ve ark., 2019). Çalışan ve işveren arasındaki etkileşimli sürecin bir parçası olan bu uyarlamalar ve düzenlemeler, bu demografinin işe alım sürecini ve işe yerleştirilmesini önemli ölçüde etkileyebilir (Dovigo ve Zappella, 2014). Bununla birlikte, bu düzenlemelerin maliyeti ve uygulanmasının yanı sıra işsizlik korkusu ve çalışanların ruh sağlığı için potansiyel riskler konusunda endişeler bulunmaktadır (Zuckerman, 2016). Bu zorluklara rağmen, işyerine dahil olma kimlik sahibi bireyler için uygundur ve kişisel ve mesleki gelişimlerine yol açabilir (Pereira-Silva ve ark., 2018).

İlerleyen sayfalarda, İtalya, Portekiz, İsveç ve Türkiye'deki duruma dayanarak, bu uyarlamaları ve uyumları garanti altına almak için yasal bağlamlara bakacağız.

### **2.1. İtalya**

İtalya'nın hukuk sistemi makul düzenleme anlayışını ele alır ve aynı zamanda EB'lerin ihtiyaçlarını ve koşullarını izlemeye ve ele almaya odaklanan bir Ulusal Gözlemevi karar (18 Sayılı Kanun, 2009). Çeşitli kanun ve kararnameler arasında, 68 Sayılı Kanun (1999), özellikle 4 ve 10. maddeleri, işten çıkarmaları önlemek amacıyla işverenlere "üretim organizasyonunda mümkün olan tüm uyarlamaları" yapma görevi yüklemektedir. 8/04/2008 tarih ve 59 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değiştirilen 216 (2003) Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, ikincisini temel alarak, engelli bireylerin tam eşitliğini sağlamak amacıyla bu makul düzenlemelerin uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Bunun yapılmaması ayrımcı olarak kabul edilir ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmanın önemi vurgulanır . Bu uygulamada işveren, orantısız yükler getirmeden, çalışanın haklarına saygılı, en uygun çözümleri aramak zorunda kalmaktadır (81 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 2008, md. 42). Hukuki uyuşmazlıklarda ispat yükü işverene aittir. Bu makul konaklamalar, 99 Sayılı Kanun (2013)

uyarınca kısmen mali olarak geri ödenmektedir; bu, yalnızca şirketleri EB'leri istihdam etmeye teşvik etmekle kalmayıp aynı zamanda kişinin erişilebilirliğini de teşvik etmektedir.

İşyerinde ayrımcılıkla ilgili olarak, yasal çerçeve yalnızca EB'lerin anlaşmazlık durumunda bir dernek tarafından temsil edilme fırsatına sahip olmasını sağlamakla kalmaz (67 Sayılı Kanun, 2006), aynı zamanda bu tür vakaların ele alınması ve çözülmesi için açık prosedürler ve düzenlemeler de belirler (Yasama Kanunu). 150 Sayılı Kararname, 2011).

İş Sözleşmeleri (13 Sayılı Kanun, 1989; 503,1996 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi; 81 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 2008) tarafından dayatılan kamu ve özel binalardaki mimari engellerin kaldırılmasından başlamaktadır. kapsayıcı bir ortamın temelini oluşturuyor. Kamu idareleri bu girişimleri denetlemek üzere engelli yöneticileri görevlendirmektedir.

Ayrıca, hükümetin ZYOB 'lerin yeterliliğini ve pazarlanabilirliğini artırmak için bazı girişimleri bulunmaktadır. Piedmont Bölgesi'nin akredite kurumlarla yaptığı işbirliği bunlardan biridir ve EB'ler için mesleki eğitim kursları sağlamaktadır. Milano şehri de EB'lere yönelik özel kurslarla kapsayıcılığı desteklemektedir. Ancak bu yeterlilik kursları özel sektörden de kaynaklanmaktadır, çünkü Ulusal Toplu İş Sözleşmeleri sektör kuruluşlarını özel eğitim kursları oluşturmaya zorlamaktadır. Diğer tür girişimler, Unicredit'te olduğu gibi, sendikalarla işbirliği yapan uzman birimlerin ZYOB 'lerin çalışma koşullarıyla ilgili sorunları ele aldığı özelleştirilmiş projelerdir. Çözümlerden biri de bir öğretmenin belirlenmesidir. Bunların ötesinde, ulusal sözleşmeler de bu bireylere işyerinde esneklik sağlamaktadır. İstihdam ilişkilerinin yarı zamanlıya dönüştürülmesi, esnek çalışma saatleri ve çalışma yeri seçimi de buna dahildir. Bu girişimler toplu olarak, fiziksel erişilebilirlik, mesleki eğitim ve özel istihdam haklarını kapsayan, kimlik sahibi bireyler için kapsayıcı ve destekleyici çalışma ortamlarını teşvik etme taahhüdünü yansıtmaktadır. Bununla birlikte, yardımcı teknolojilere erişim ve kullanım söz konusu olduğunda bazı zorluklar ortaya çıkmaktadır.

ZYOB 'lerin bu teknolojilere erişiminde ve kullanımında karşılaştıkları başlıca zorluklar, işyerinde dışlanmalarına dayanmaktadır. Genellikle

bu durum, genel nüfusa kıyasla daha düşük eğitim ve öğretim seviyelerine ilişkin eşitsizliklerden kaynaklanmaktadır. Bu da bu kişilerin güçlendirilmemesi sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle, becerilerinin ve yetkinliklerinin güçlendirilmesi ve geliştirilmesi, anlamlı bir istihdam için çok önemlidir ve ZYOB 'lere kendi kararlarını verme özerkliği sağlar. Bir başka dışlanma örneği de iş yerinin otomasyonu ile ortaya çıkmaktadır. Yine beceri eksikliği nedeniyle, ZYOB 'lerin dijitalleştirilmiş bir ortamda çalışamayacakları düşünülmektedir. Her ne kadar bazı sosyal kooperatifler, bu bireyler için kaydileştirme ve veri girişi alanında iş faaliyetlerini başarılı bir şekilde organize etmenin nasıl mümkün olduğunu göstermiş olsa da. Ve göz önüne alındığında dijitalleşmenin rolü, zihin yetersizliği olan bireylerin dijital iş gücüne entegre edilmesini zorunlu kılmaktadır. Teknolojik adaptasyonun ötesinde, kişiye özel destek sağlamak çok önemlidir. Cariplo Vakfı'nın 'Lavoro e Psiche' ve Piedmont Bölgesi'nin 'Tsunami' programları, ZYOB 'lerin öğretmenlere veya iş koçlarına erişmesine olanak tanıyarak, onlara çalışma ortamını ve eldeki görevi anlamak için gerekli bilgi, beceri ve yetkinlikleri edinme yolları sunarak özellikle bu ihtiyaca odaklanmaktadır. Bu destek, ZYOB 'lerin iş yerindeki özerkliği için çok önemlidir.

## **2.2. Portekiz**

Portekiz'in yasal sisteminde, şirketlerin iş ayarlamaları ve teknik yardımlar yoluyla işlevsel sınırlamaları ele almasının önemini belirten ve kapsayıcılığa olan bağlılığı vurgulayan bir yasa bulunmaktadır (Devlet Reformu ve Kamu Yönetimi Bakanlığı, 2001). zihin yetersizliğinin önlenmesi, rehabilitasyonu ve entegrasyonu için temel yasa (Cumhuriyet Meclisi, 2004), hem kamu hem de özel şirketlere, daha kapsayıcı bir işyeri elde etmek için bu makul düzenlemeleri uygulamak için tüm çabaları üstlenme görevi vermektedir. Tüm bu kolaylıklar, 290/2009 sayılı yasa (Cumhuriyet Meclisi, e 2009b) uyarınca sosyal sistem tarafından mali olarak desteklenmektedir ve İstihdam ve Mesleki Eğitim Enstitüsü (IEFP) de IEFP'den mali yardım sağlayan 290/2009 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye bağlıdır. Ayrıca, 93/2009 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (Çalışma ve Sosyal Dayanışma Bakanlığı, 2009) engelli bireylere yardımcı ürünlerin

sağlanmasına yönelik bir sistem oluştururken, 7225/2015 sayılı Direktif (Dayanışma, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2015) yardımcı ürünlerin tahsisi ve finansmanına ilişkin genel prosedürlerin ana hatlarını çizmektedir. Dolayısıyla bu, makul düzenleme odaklı girişimlerin varlığına işaret etmektedir. Başlangıçta, Mart 2016'da başlatılan Portekiz Çeşitlilik Şartı, işyerinde çeşitliliği ve eşitliği teşvik etmek için somut önlemler sunmaktadır. Ulusal İstihdam Programı (IEFP) kapsamında geniş bir eylem planı bulunmaktadır.

İstihdam Programları, rehberlik yoluyla ZYOB 'ye yeterlilik desteği sağlamayı amaçlamaktadır. Yeterlilik eğitimlerine, işe yerleştirme ve yerleştirme sonrası izleme, işyeri adaptasyonu ve engellerin kaldırılmasına odaklanır ve işletmelerin bu adaptasyonları üstlenmeleri için mali teşviklerle birlikte Bölge Sosyal Sistem Merkezleri tarafından da desteklenir (Çalışma ve Sosyal Dayanışma Bakanlığı, 2009) ). Hedeflenen diğer istihdam önlemleri arasında işgücü piyasasına yakınlık, alternatif istihdam yöntemleri, erişilebilirlik ve katılım desteği, entegrasyon ve yeniden entegrasyon için teknik destek, özerk olmayan yeniden giriş için özel metodolojiler ve Kanunda belirtildiği üzere hem kamu hem de özel sektörde engelli haklarının geliştirilmesi için istihdam kotaları yer almaktadır.

Avrupa Komisyonu tarafından Erasmus+ programı aracılığıyla ortak finanse edilen Valuable Network gibi girişimler, ZYOB 'lerin iş piyasasına dahil edilmesini teşvik ederek kurumsal sosyal sorumluluğu artırmayı amaçlıyor. IEFP fonuyla desteklenen Adapt4You projesi, bu çabaları destekleyecek çözümler sunmayı amaçlıyor . Tampinhas Operasyonu gibi diğerleri, nüfusun teknoloji üretimine katkısına güveniyor. Veya başvuru üzerine daha kişiselleştirilmiş bir yardımcı teknoloji sunan Fundação Altice'nin Katılım Programı engelli kişilerin makul düzenleme haklarını koruyan kuruluşlar ve yasalar olmasına rağmen , bunlara erişim bazı zorluklar sunmaktadır. APD (2012) bunun gerektirdiği bürokrasiye ilişkin konuyu gündeme getirmiştir. Esas olarak güncel teknolojiyi sunma yeteneği ve bunu hızlı bir şekilde sağlayacak finansal kapasite sorgulanıyor. Sorumlu kuruluşlardan yardımcı teknolojilerin beklenmesi, boşluğu doldurmak isteyen şirket için bir engel teşkil edebilir. Bu nedenle bu sürecin basitleştirilmesine ihtiyaç vardır. Önerilen tedbirler arasında merkeziliğin dağıtılmasının



yanı sıra yanıtların kalitesini ve hızlılığını sağlamak için bir izleme merkezinin kurulması da yer alıyor. Yardımcı teknolojilerin kullanımına ilişkin temel zorluklar, bu özel grubun dilbilimi ve dijital okuryazarlık düzeylerinde yatmaktadır. İçeriğin ZYOB 'in kapsamlı yeteneklerine uyarlanmaması bilgiye erişimde engel teşkil etmektedir. Bu, bu teknolojileri her bireyin ihtiyacına göre uyarlayarak kullanımlarını kolaylaştırma ihtiyacını vurgulamaktadır.

### **2.3. İsveç**

İsveç, 'Planlama ve İnşaat Yasası'nın da gösterdiği gibi toplumda erişilebilirliği artırmaya yönelik güçlü mevzuata sahiptir. Bu yasa, kamu binaları ve alanlarında kolaylıkla onarılabilen bariyerlerin kaldırılmasını gerektirmektedir. Bu taahhüdün bir örneği, 1979 yılından bu yana yürürlükte olan Toplu Taşımanın Engelliler İçin Uyarlanması Hakkında Kanun'dur.

Samhall kamu desteğinin bir örneğidir. Samhall , İsveç Kamu İstihdam Kurumu'na bağlı olarak faaliyet gösteren ve çalışma kapasitesi zayıf olan veya iş veya destek bulamayan engelli bireyler için iş fırsatlarını iyileştirmeyi amaçlayan bir kurumdur. Temel amacı engelliler için iş fırsatları yaratmak ve onlara normal işgücü piyasasında bir yer sağlamaktır. Ancak başka devlet desteği türleri de mevcuttur. Belediye sağlık ve sosyal bakım hizmetleri, engelli bireylerin işgücüne katılması için makul düzenlemelerin sağlanmasına yönelik girişimler uygulamaya koymuştur. Bu girişimler, işe erişim ve işin sürdürülmesi de dahil olmak üzere, sürdürülebilir istihdam için destekleyici bir ortam yaratmaya odaklanmaktadır. Ayrıca, ulaşım finansmanı hükümleri işyerine gidiş-dönüş masraflarını da kapsamaktadır. Uygun bir yaşam ortamının önemini bilincinde olan hizmetler, evle ilgili harcamalar ve uyarlamalar için mali destek sağlıyor. Ayrıca, bireyin yaşam yolculuğu boyunca sürekli yardım ve rehberliği vurgulayan 'yaşam döngüsü desteği' ile kapsamlı bir yaklaşım benimserler. Bu çabalar, engelli kişilerin işgücüne ve topluma entegre edilmesi amacıyla kapsayıcılık ve yetkilendirmeye olan bağlılığı göstermektedir. Ayrıca yerel yönetimler bir 'belediye sosyal kurulu' kurmuştur. Bu kurullar belediye sınırları içerisinde faaliyet göstermekte ve mahalle sakinlerinin yaşam koşullarına ilişkin inceleme ve araştırmalar yapmaktadır.

Ayrıca belediyenin sunduğu sosyal hizmetlere ilişkin vatandaşların bilgilendirilmesine yönelik çalışmalar yürütüyorlar.

#### **2.4. Türkiye**

Türkiye Anayasası, engelliler de dahil olmak üzere tüm bireylerin haklarının korunmasını sağlayacak anayasal güvenceler sağlamaktadır. Eşit muamele ve önyargının olmaması ilkelerine bağlı kalır. Türkiye, ayrımcılık karşıtı yasalar olarak bilinen, engelliliğe dayalı ayrımcılığı açıkça yasaklayan bir yasa çıkarmıştır. Bu kapsamdaki ilgili mevzuat, Türk Ceza Kanunu (5237 Sayılı Kanun) ve Özürlüler Kanunu (5378 Sayılı Kanun)'dan oluşmaktadır. Bu yasaların engelli bireylere yönelik ayrımcılığı caydırmak ve yaptırım uygulamak konusunda çok önemli bir işlevi vardır. Türkiye'deki İş Kanunu (4857 Sayılı Kanun), işverenlerin engelli çalışanlara uygun çalışma olanakları sunmasını zorunlu kılmaktadır.

Kapsayıcı eğitimle ilgili olarak, İlköğretim ve Eğitim Kanunu gibi kanunlar , eğitim kurumlarının engelli öğrencilere eşit eğitim fırsatları sağlamak için gerekli düzenlemeleri sağlamasını zorunlu kılmaktadır. Sosyal hizmet ve mali yardımlara ilişkin bu haklar Engelliler Kanunu'na tabidir. Bu hizmetler arasında engelli bireylerin yaşam kalitesini iyileştirmek için sağlık hizmetlerine erişim, rehabilitasyon programları ve mali destek sağlanması yer almaktadır.

Ayrıca Türkiye , Birleşmiş Milletler CRPD gibi uluslararası anlaşmalara da imza atmıştır.

Sonuç olarak Türkiye, işyerinde engellilere yönelik makul düzenlemeleri teşvik etmek için hem resmi hem de sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapıyor. Hükümet düzenlemeleri, makul düzenlemelerin yasal olarak gerekli olduğu kapsayıcı bir ortam yaratmayı ve engelli bireyler için eşit fırsatları teşvik etmeyi amaçlamaktadır . Sivil toplum kuruluşları (STK'lar) ve savunuculuk grupları, engelli bireylere ve ailelerine rehberlik, savunuculuk ve kaynak sağlar. Farkındalık kampanyaları kalıp yargılara meydan okuyor ve engellilere ilişkin algıları değiştiriyor , işverenleri ve halkı kendilerine özgü güçlü yönleri konusunda eğitiyor. Bazı STK'lar işe yerleştirme ve destek hizmetleri sunmakta, ZYOB 'yi uygun işverenlerle buluşturmak ve onlara istihdamın sağlanması ve sürdürülmesi konusunda yardımcı olmak için aracı olarak hareket

etmektedir. Bu işbirliği, Türkiye'nin daha kapsayıcı ve uyumlu bir çalışma ortamı yaratma ve sonuçta işgücüne aktif katılımı teşvik etme konusundaki kararlılığını göstermektedir ( Aydemir Döke ve Emir-Öksüz , 2018; Bader ve diğerleri, 2013).

Öyle olsa bile, Türkiye'de zihin yetersizliği olan bireyler eğitime, istihdama ve sosyal içermeye katılımları için gerekli araçlar olan yardımcı teknolojilere erişim ve bunları kullanma konusunda önemli zorluklarla karşı karşıyadır. Bu zorluklar arasında sınırlı farkındalık ve eğitim, yardımcı teknolojilerle ilgili yüksek maliyetler , özelleştirme ve yerelleştirme eksikliği, kırsal alanlarda sınırlı kullanılabilirlik, bürokratik engeller ve eğitim ve teknik destek eksikliği yer alıyor.

Yardımcı teknolojiler hakkında sınırlı farkındalık ve eğitim, mevcut araçların eğitim ortamlarında yetersiz kullanılmasına yol açarak öğrencilerin eğitim fırsatlarının engellenmesine yol açabilir. Yüksek maliyetler, özellikle Türkiye gibi ekonomik eşitsizliklerin olduğu ülkelerde bu cihazları birçok kişi ve aile için satın alınamaz hale getirebilir. Yardımcı teknolojilerin özelleştirilmesi ve yerelleştirilmesi de zorlayıcı olabilir, zira bu teknolojilerin sıklıkla belirli ihtiyaçları ve dil gereksinimlerini karşılaması gerekir.

Yardımcı teknolojilere erişim genellikle kentsel alanlarda yoğunlaştığından ve kırsal alanlardaki bireyleri dezavantajlı durumda bıraktığından, kırsal alanlardaki sınırlı erişim sorunu daha da karmaşık hale getirmektedir. Karmaşık evrak işleri ve uzun bekleme süreleri gibi bürokratik engeller, özellikle sağlık sistemi aracılığıyla onay ve finansman alınırken, yardımcı teknolojilerin edinilmesi sürecini geciktirebilir. Bu zorlukların üstesinden gelmek, hükümet girişimlerini, eğitim kurumlarını, sağlık hizmeti sağlayıcılarını, sivil toplum kuruluşlarını ve özel sektörü içeren kapsamlı bir yaklaşımı gerektirir. Farkındalığı artırmak, maliyetleri azaltmak, teknolojileri yerel ihtiyaçlara göre özelleştirmek , kırsal alanlarda erişimi iyileştirmek, bürokratik süreçleri kolaylaştırmak ve eğitim ve teknik destek sağlamak için işbirlikçi çabalar gereklidir.

## ***2.5. Zihin Yetersizliği Olan Bireylerin İstihdamı Bağlamında Makul Uyarlamalar Hakkında Son Açıklamalar***

Bu makul düzenlemeleri uygulama yükümlülüğü dört ülkenin

tamamında yasalarda yer almaktadır. Bu makul düzenlemeleri uygulama görevi şirketlere düşmekle birlikte, mali destek sağlayan taraf devlettir. Bu mali desteğin uygulanabilir olmadığı durumlarda, diğer sivil toplum kuruluşları, bu kolaylıkları ZYOB 'lere sunmanın yollarını yaratmak için işbirliği yapmaktadır. Bu ortaklık sadece maliyetleri azaltmak için değil, aynı zamanda erişilebilirliği artırmak içindir.

Bununla birlikte, yüksek harcamaların ağırlığı, belirli bölgelere sınırlı erişim, bürokratik karmaşıklıklar ve genel nüfusun farkındalığı için uygun eğitim ve teknik desteğin olmaması gibi zorluklarla yüzleşilmesi gerekmektedir. Bu durum, ZYOB 'lerin bu teknolojilere erişebileceği bölgelerin genişletilmesi, bürokratik süreçlerin basitleştirilmesi ve bireysel ihtiyaçlara göre yanıtların kişiselleştirilmesi, daha fazla farkındalık girişiminin gerçekleştirilmesi ve eğitim ve teknik desteğe yatırım yapılması ihtiyacını yinelemektedir.

## **Teşekkür**

Bu bölüm İstihdamda Engel Yok projesi (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) kapsamında geliştirilmiştir.

## **Referanslar**

- A.P.D. (2012). Employment and People with Disabilities. Instituto Nacional para a Reabilitação.
- Agreement between the Government, the Regions and the Autonomous Provinces of Trento and Bolzano. (2012). In Law no. 92 of 28 June 2012 (Labor and Social Policies). Agreement, pursuant to Article 1, Paragraph 34, of 28-06-2012, no. 92. <http://archivio.statoregioni.it/DettaglioDoc6350.html>
- Alveare Cooperativa Sociale. <https://www.alveare.coop/>
- Arcobaleno Segnali Di Senso. <https://cooparcobaleno.net/>
- Ari, I. A., & Inan, F. A. (2010). Assistive Technologies for Students with Disabilities: A Survey of Access and Use in Turkish Universities. Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET, 9(2), 40-45.
- Assembly, G. (2006). Resolution adopted by the General Assembly, Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Agenda, 67(b).
- Aydemir-Döke, D., Emir-Öksüz, E. (2018). Rehabilitation Services in Türkiye. In D. Harley, N. Ysasi, M. Bishop, A. Fleming (Eds.), Disability and Vocational

Rehabilitation in Rural Settings. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-64786-9\\_22](https://doi.org/10.1007/978-3-319-64786-9_22)

- Bader, V., Alidadi, K., & Vermeulen, F. (2013). Religious diversity and reasonable accommodation in the workplace in six European countries: An introduction. *International Journal of Discrimination and the Law*, 13(2-3), 54-82. <https://doi.org/10.1177/1358229113493691>
- Casimiro, C. (2023). O Paradigma Empresarial da Equidade Sociocomunicacional Organizacional Entre Pessoas com Perda Auditiva e Ouvintes. *Revista Comunicando*, 12(2). <https://doi.org/10.58050/comunicando.v12i2.330>
- Cooperativa Sociale Giovani Rilegatori. <https://www.giovanirilegatori.it/>
- Decree no. 179 of 18 October 2012, “Further urgent measures for the growth of the Country” converted with amendments by Law no. 221 of 17 December 2012. (2012). Official Gazette no. 294 of 18-12-2012
- Decree no. 289 of 12 December 2017, Adoption of the second two-year action programme for the promotion of the rights and integration of persons with disabilities. (2017). Official Gazette no. 289 of 12-12-2017.
- Decree no. 65 of 18 March 2017, Definition and updating of the essential levels of care, referred to in Article 1, paragraph 7, of Legislative Decree no. 502 of 30 December 1992. (2017). Official Gazette no. 65 of 18-03-2017
- Decree no. 75 of 1 March 2005, Regulation implementing Law no. 4 of 9 January 2004 to promote access to IT tools for the disabled. (2005). Official Gazette no. 101 of 3 May 2005
- Decree no. 81 of 8 April 2008, Implementation of Article 1 of Law no. 123 of 3 August 2007 on the protection of health and safety in the workplace. (2008). Official Gazette no. 101 of 30-04-2008
- Decree-Law converted with amendments by Law no. 101 of 6 June 2008. (2008). Official Gazette no. 132 of 07/06/2008.
- Decree-Law no. 29 of 3 february 2001. (2001). *Diário da República* n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Decree-Law no. 51 of 5 May 2015, Urgent provisions on the relaunch of agricultural sectors in crisis, support for agricultural enterprises affected by events of an exceptional nature and rationalization of ministerial structures. (2015). Official Gazette General Series n.103 of 06-05-2015.
- Decree-Law no. 59 of 8 April 2008, Urgent provisions for the implementation of Community obligations and the execution of judgments of the Court of Justice of the European Communities. (2008). Official Gazette No. 84 of 09-04-2008.
- Decree-Law no. 76 of 28 June 2013, First urgent measures for the promotion of employment, in particular of young people, social cohesion, as well as in the matter of Value Added Tax (VAT) and other urgent financial measures. (2013). Official Gazette General Series n.150 of 28-06-2013.

- Dehuri, B. K., & Mukund, B. (2016). Recent Trends and Issues in Vocational Rehabilitation of People with ID. In R. T. Gopalan (Ed.), Handbook of Research on Diagnosing, Treating, and Managing Intellectual Disabilities (pp. 283-309). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0089-6.ch015>
- Donelly, M., Hillman, A., Stancliffe, R. J., Knox, M., Whitaker, L., & Parmenter, T. R. (2010). The role of informal networks in providing effective work opportunities for people with an intellectual disability. *Work*, 36(2), 227-237. <https://doi.org/10.3233/wor-2010-1023>
- Dovigo, F., & Zappella, E. (2014). Leading Practices on Workplace Disability Inclusion: An Analysis of Vocational and Career Development. In *The Power of Education Research for Innovation in Practice and Policy*.
- Eurocid. (n.d.). Operational Program for Social Inclusion and Employment (POISE). <https://eurocid.mne.gov.pt/faqs/programa-operacional-para-inclusao-social-e-emprego-poise>
- European Disability Forum. Advocating for inclusive EU policy. <https://www.edf-feph.org/policy/>
- European Disability Forum. Swedish Disability Rights Federation. <https://www.edf-feph.org/our-members/swedish-disability-rights-federation/>
- European Disability Forum. Welcome to EDF. <https://www.edf-feph.org/>
- Faruk, O., & Cagiltay, K. (2012). Disability and Assistive Technology. 6th International Computer & Instructional Technologies Symposium, October 4th - 6th 2012 Gaziantep University, Türkiye.
- Fondazione Cariplo. Lavoro&Psiche. <https://www.fondazionecariplo.it/it/progetti/servizi/lavoropsiche/lavoro-psiche.html>
- Garante Regionale Dei Diritti Della Persona. (2018). Disabilità, Divieta di Discriminazioni e Obbligo di Accomodamento Ragionevole Delle Posizioni Lavorative. I Quaderni dei Diritti. [https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/export/sites/consiglio/pagine/garante-diritti-persona/garante/.allegati/QUADERNODIRITTI5\\_2018\\_3.pdf](https://www.consiglio.regione.fvg.it/cms/export/sites/consiglio/pagine/garante-diritti-persona/garante/.allegati/QUADERNODIRITTI5_2018_3.pdf)
- Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Rome. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms\\_874035.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf)
- Giovannone, M. (2022). L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Rome. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms\\_874035.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--ilo-rome/documents/publication/wcms_874035.pdf)
- Instituto da Segurança Social. (2017). Practical guide: Social provision for inclusion (base component). [https://www.apsa.org.pt/images/legislacao/Presta\\_Social\\_inclusao-00000002.pdf](https://www.apsa.org.pt/images/legislacao/Presta_Social_inclusao-00000002.pdf)
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2020). Employment and Support Program for People Qualification with Disabilities and Disabilities. [https://www.iefp.pt/documents/10181/190733/FS\\_PEAPCDI\\_19-05-2020/9d8001b1-123c-4da9-8b6d-da3ed3633cea](https://www.iefp.pt/documents/10181/190733/FS_PEAPCDI_19-05-2020/9d8001b1-123c-4da9-8b6d-da3ed3633cea)

- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2019). Practical Guide: The rights of people with disabilities in Portugal. [https://www.inr.pt/documents/11309/283719/guia\\_pratico\\_acessivel\\_4\\_2\\_2020.pdf/6cc43949-c5f9-4658-9f9c-5b055b61ee97](https://www.inr.pt/documents/11309/283719/guia_pratico_acessivel_4_2_2020.pdf/6cc43949-c5f9-4658-9f9c-5b055b61ee97)
- Instituto Nacional para a Reabilitação. (2023). Guidance Guide: Supporting product allocation system. [https://www.inr.pt/documents/11309/133215/Guia+Orientador+SAPA\\_0324/4fe442d2-86dc-4503-9733-4f222a24c125](https://www.inr.pt/documents/11309/133215/Guia+Orientador+SAPA_0324/4fe442d2-86dc-4503-9733-4f222a24c125)
- Instituto Nazionale Analisi Politiche Pubbliche (INAPP). (1999). In Eighth Report to Parliament on the state of implementation of Law 12 March 1999, no. 68 “Norms for the right of disabled people to work”. Official Gazette General Series no. 68 of 23-03-1999 - Ordinary Supplement n. 57.
- ISFOL (2014). Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica; [a cura di Grazia Ferri, Daniela Pavoncello, Amedeo Spagnolo], Roma.
- Italian Supreme Court, Judgment No. 7755/1998.
- Law no. 104 of 05 February 1992, Framework law for assistance, social integration and the rights of handicapped people. (1992). Official Gazette no. 39 of 17-02-1992
- Law no. 104 of 5 February 1992, Framework Law for assistance, social integration and rights of handicapped people. (1992). Official Gazette General Series n. 39 del 17-02-1992 – Ordinary supplement n.30. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/1992/02/17>
- Law no. 13 of 9 January 1989, “Provisions to encourage the overcoming and elimination of architectural barriers in private buildings”. (1989). Official Gazette General Series no. 145 of 23-06-1989 - Ordinary Suppl. no. 47.
- Law no. 227 December 2021, Delegation to the Government on disability. (21G00254). (2021). Official Gazette General Series no. 309 of 30-12-2021. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/30/21G00254/sg>
- Law no. 4 of 9 January 2004, Dispositions to favour disabled people’s access to IT tools. (2004). Official Gazette no. 13 of 17-01-2004
- Law no. 5378 of 1 July 2005. (2005). Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.
- Law no. 67 of 1 March 2006, “Measures for the judicial protection of persons with disabilities who are victims of discrimination”. (2006) the Official Gazette - General Series no. 54 of 06-03-2006.
- Law no. 68 of 12 March 1999, Norms for the right of disabled people to work. (1999). Official Gazette no. 68 of 23-03-1999
- Law no. 68 of 12 March 1999, Norms for the right of disabled persons to work. (1999). Official Gazette General Series no. 68 of 23-03-1999 - Ordinary Supplement n. 57. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/1999/03/12>
- Law No. 69 of 18 June 2009. (2009). Official Gazette - General Series No. 220 of 21-09-2011.
- Law no. 99 of 9 August 2013. (2013). Official Gazette General Series n.196 of 22-

08-2013.

- Legislative Decree no. 150 of 1 September 2011, Supplementary provisions to the Code of Civil Procedure on the reduction and simplification of civil proceedings, pursuant to Article 54 of Legislative Decree no. 216 of 9 July 2003, Implementation of Directive 2000/78/EC for equal treatment in employment and occupation. (2003). Official Gazette General Series n.187 of 13-08-2003.
- Legislative Decree no. 151 of 14 September 2015, Provisions for rationalization and simplification of procedures and fulfilments for citizens and businesses and other provisions on employment relations and equal opportunities. (2015). In Law No. 183 of 10 December 2014. (15G00164). Official Gazette General Series no.221 of 23-09-2015 - Ordinary Supplement no. 53. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli>2015/09/14>
- Legislative Decree no. 276 of 10 September 2003, Implementation of the delegations on employment and the labor market. (2003). In Law no. 30 of 14 February 2003. OJ General Series no. 235 of 09-10-2003 - Ordinary Supplement no. 15. [https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie\\_generale/2003/10/09](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/2003/10/09)
- Legislative Decree no. 81 of 9 April 2008, Implementation of Article 1 of Law no. 123 of 3 August 2007 on the protection of health and safety in the workplace. (2008). Official Gazette General Series no. 101 of 30-04-2008 - Ordinary Suppl. no. 108.
- Legislative Decree no. 81 of 9 April 2008, Implementation of Article 1 of Law 3 August 2007, n. 123, regarding the protection of health and safety in the workplace. (2008) Official Gazette General Series n.101 of 30-04-2008 - Ordinary Suppl. n. 108.
- Ministry of Finance and Public Administration - General Directorate of Administration and Public Employment. (2009). Collective Labour Agreement no. 1/2009. Diário da República n.º 188/2009, Série II de 2009-09-28. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordo-colectivo-trabalho/1-2009-1593806>
- Ministry of Labor and Social Policies. (2022). Decree no. 43 of 11 March 2022, Guidelines on the targeted employment of persons with disabilities' <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/pagine/default>
- Ministry of Labor and Social Solidarity. (2009). Decree-Law no. 93/2009. Diário da República n.º 74/2009, Série I de 2009-04-16. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/93-2009-603884>
- Ministry of Labor and Social Solidarity. (2009). Decree-Law no. 93/2009. Diário da República n.º 74/2009, Série I de 2009-04-16. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/93-2009-603884>
- Ministry of Solidarity, Employment and Social Security. (2015). Despacho no. 7225/2015. Diário da República n.º 126/2015, Série II de 2015-07-01. <https://files.dre.pt/2s/2015/07/126000000/1760117602.pdf>



- Ministry of State Reform and Public Administration. (2001). Decree-Law no. 29/2001. Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Ministry of State Reform and Public Administration. (2001). Decree-Law no. 29/2001. Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/29-2001-315563>
- Nogueira, M. A. G. (2022). Como a formação profissional e as entidades podem ajudar a pessoa com deficiência na integração ao mercado de trabalho: estudo de caso coletivo. In CICS. NOVA IPLeia and ESECS.Politécnico de Leiria (Eds.), Livro de Atas - 9.ª Conferência Internacional de Mediação Intercultural e Intervenção Social - Vivência(s), Convivência(s) e Sobrevivência(s) em Contexto de Pandemia: Relatos e Experiências (pp. 143-152). <https://doi.org/10.25766/8tbp-q708>
- Pereira-Silva, N. L., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. (2018). Workplace Inclusion from the Standpoint of Individuals with Intellectual Disabilities. *Temas em Psicologia*, 26(2), 1017-1030. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-17En>
- Portuguese Republican Constitution. (1976). Fundamental rights and duties. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. (1976). <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-49472475>
- Presidential Decree no. 503 of 24 July 1996, Regulation containing norms for the elimination of architectural barriers in public buildings, spaces and services. (1996). Official Gazette General Series no. 227 of 27-09-1996 - Ordinary Supplement no. 160
- Presidential Decree no. 81 of 13 June 2023, 'Code of Conduct for public employees, pursuant to Article 54 of Legislative Decree no. 165 of 30 March 2001'. (2023) Official Gazette General Series no. 150 of 29-06-2023.
- Regione Piemonte. (2019). Progetto Tsunami. <https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/disabilita/inserimento-lavorativo/progetto-tsunami>
- Republic Assembly. (2004). Law no. 38/2004. Basic Law on Prevention, Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708>
- Republic Assembly. (2004). Law no. 38/2004. Basic Law on Prevention, Rehabilitation and Integration of People with Disabilities. Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-18. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/38-2004-480708>
- Republic Assembly. (2009a). Decree-Law no. 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Republic Assembly. (2009b). Law 290/2009. Diário da República n.º 197/2009, Série

- I de 2009-10-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851>
- Republic Assembly. (2009b). Law 290/2009. Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-65884851>
- Republic Assembly. (2014). Decree-Law no. 35/2014, General Labor Law in Public Functions. Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/35-2014-25676932>
- Republic Assembly. (2018). Law no. 49/2018. Diário da República n.º 156/2018, Série I de 2018-08-14. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/49-2018-116043536>
- Republic Assembly. (2019). Law no. 4/2019. Diário da República n.º 7/2019, Série I de 2019-01-10. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2019-117663335>
- Resmi gazete no. 25868, 2005-06-07. [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=77387&p\\_country=TUR&p\\_count=781&p\\_classification=08&p\\_classcount=39](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77387&p_country=TUR&p_count=781&p_classification=08&p_classcount=39)
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
- Secondo Welfare. (2021, Maggio). Disabilità e digitale: opportunità, rischi e auspicabili sviluppi. <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/inclusione-sociale/disabilita-e-digitale-opportunita-rischi-e-ausplicabili-sviluppi/>
- Stanca, L. (2003). *Tecnologie per la disabilità. Una società senza esclusi*. Università del Salento. <https://www.unisalento.it/documents/20152/648789/Per+tutti.pdf/f2c088c2-be5b-eb3f-d68b-6ed8b1c27c4b?version=1.0>
- Sweden. (2023, October). Disability policy. <https://sweden.se/life/equality/disability-policy>
- Sweden. (2024, March). Healthcare in Sweden. <https://sweden.se/life/society/healthcare-in-sweden>
- Swedish Disability Federation. (2006, May). The Swedish Disability Movement's alternative report on UN International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. [https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/info-ngos/DisabilitiesFederation\\_Sweden39.pdf](https://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/info-ngos/DisabilitiesFederation_Sweden39.pdf)
- Swedish Public Employment Service. Looking for work, education or new employees? Welcome to Arbetsförmedlingen. <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska>
- Temizkan, E., Davutoğlu, C., Aran, O. T., & Kayıhan, H. (2022). Effects of vocational rehabilitation group intervention on motivation and occupational self-awareness in individuals with intellectual disabilities: A single blind, randomised control study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(1), 196-204. <https://doi.org/10.1111/jar.12939>

- The Swedish Disability Rights Federation. (2022). Stockholm. We are The Swedish Disability Rights Federation. <https://funktionsratt.se/wp-content/uploads/2023/03/Vi-ar-Funktionsratt-Sverige-2023.-engelska.pdf>
- Virtual Coop. <https://virtualcoop.net/>
- Work, Solidarity and Social Security. (2017). Decree-Law 129/2017, Independent Living Support Model Program. Diário da República n.º 194/2017, Série I de 2017-10-09. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/129-2017-108265124>
- Yilmaz, V. (2020). An examination of disability and employment policy in Türkiye through the perspectives of disability non-governmental organisations and policy-makers. *Disability & Society*, 35(5), 760-782. <https://doi.org/10.1080/09687599.2019.1649124>
- Zuckerman, D. (2016). Reasonable Accommodations for People with Mental Illness under the ADA. *Mental & Physical Disability L. Rep.*, 17, 311.