



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

REPORT FINALE DI ANALISI – Studio qualitativo sulle relazioni tra le donne con disabilità e le opportunità lavorative nei NYE (nuove rese nell’occupazione) e nei settori emergenti nell’UE



Nuove opportunità di occupazione per l’inclusione sociale delle donne con disabilità nell’UE

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. Questa pubblicazione [comunicazione] riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

PROGETTO NUMERO 2018-1-ES01-KA204-050765

LEADER DEL PACCHETTO DI LAVORO (IOA.1.3):

GELİŞİM UNİVERSİTY

BARİ UNİVERSİTY





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INDICE

VISIONE GENERALE -----	¡Error! Marcador no definido.
Fasi e oggetto dell'analisi -----	5
FASE I -----	6
Metodologia -----	¡Error! Marcador no definido.
Numeri del focus group per Stato -----	8
Numeri del focus group per partner -----	¡Error! Marcador no definido.
Età media dei partecipanti ai focus group per Stato -----	¡Error! Marcador no definido.
Età media dei partecipanti ai focus group per partner -----	11
VALUTAZIONE DEI FOCUS GROUP -----	12
PARTNER 1 FAMS COCEMFE SEVILLA (SPAGNA) -----	13
FAMS-group status -----	14
FAMS-in evidenza -----	15
FAMS-SWOT analisi -----	17
PARTNER 2 EFE (LETONIA) -----	20
EFE-group status -----	21
EFE-in evidenza -----	22
EFE-SWOT analisi -----	23
PARTNER 3 EYES (BULGARIA) -----	24
EYES-group status -----	25
EYES- in evidenza -----	26
EYES-SWOT analisi -----	27
PARTNER 4 PREVIFORM (PORTOGALLO) -----	29
PREVIFORM-group status -----	30

PREVIFORM-in evidenza -----	31
PREVIFORM-SWOT analisi -----	32
PARTNER 5 ERFC (GRECIA) -----	33
ERFC-group status -----	34
ERFC-in evidenza -----	35
ERFC-SWOT analisi -----	36
PARTNER 6 EUROKOM (ITALIA) -----	37
EUROKOM-group status -----	38
EUROKOM-in evidenza -----	39
EUROKOM-SWOT analisi -----	40
PARTNER 7 IST (ITALIA) -----	42
IST-group status -----	43
IST-in evidenza -----	44
IST-SWOT analisi -----	45
PARTNER 8 SEADDER (TURCHIA) -----	47
SEADDER-group status -----	48
SEADDER-in evidenza -----	49
SEADDER-SWOT analisi -----	50
TOTALE DELLE SWOT ANALISI -----	¡Error! Marcador no definido.
TOTALE DELLE SWOT analisi -----	¡Error! Marcador no definido.
FASE II -----	65
METODOLOGIA -----	66
Numero dei questionari per Stato/partner -----	67
Numero delle interviste per Stato/partner -----	68
Caratteristiche degli intervistati -----	69
Caratteristiche dei coinvolti dal questionario -----	70
RISULTATI DEL QUESTIONARIO -----	¡Error! Marcador no definido.
RISULTATI DELLE INTERVISTE -----	¡Error! Marcador no definido.
Riferimenti -----	84



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VISIONE GENERALE

FASI e OGGETTO DI ANALISI

FASE I - opportunità/barriere affrontate dalle donne con disabilità fisiche e sensoriali nell'accesso al mondo del lavoro

Le percezioni delle donne con disabilità su:

- ❖ Opportunità e rischi riguardanti l'occupazione sul territorio
- ❖ Caratteristiche del telelavoro sul territorio
- ❖ Abilità gestionali sul territorio

FASE II – i settori del lavoro, compresi quelli emergenti, in cui le donne con disabilità fisiche hanno maggiori opportunità di trovare impiego

Le percezioni di consulenti/operatori del lavoro su:

- ❖ Fattori determinanti per le opportunità di lavoro
- ❖ Stato occupazionale
- ❖ Settori di lavoro emergenti



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



FASE I

METODOLOGIA

L'analisi concisa è stata effettuata sul confronto dei testi creati dai partner ed è stata espressa in base al rapporto condiviso ed utilizzato come comune modello per sistematizzare le conclusioni dell'incontro.

L'intero corpus testuale è stato approcciato prima in base ai modelli e ha prodotto una parte *più descrittiva* sulle opinioni dei partecipanti ed è stata espressa (aree tematiche) in;

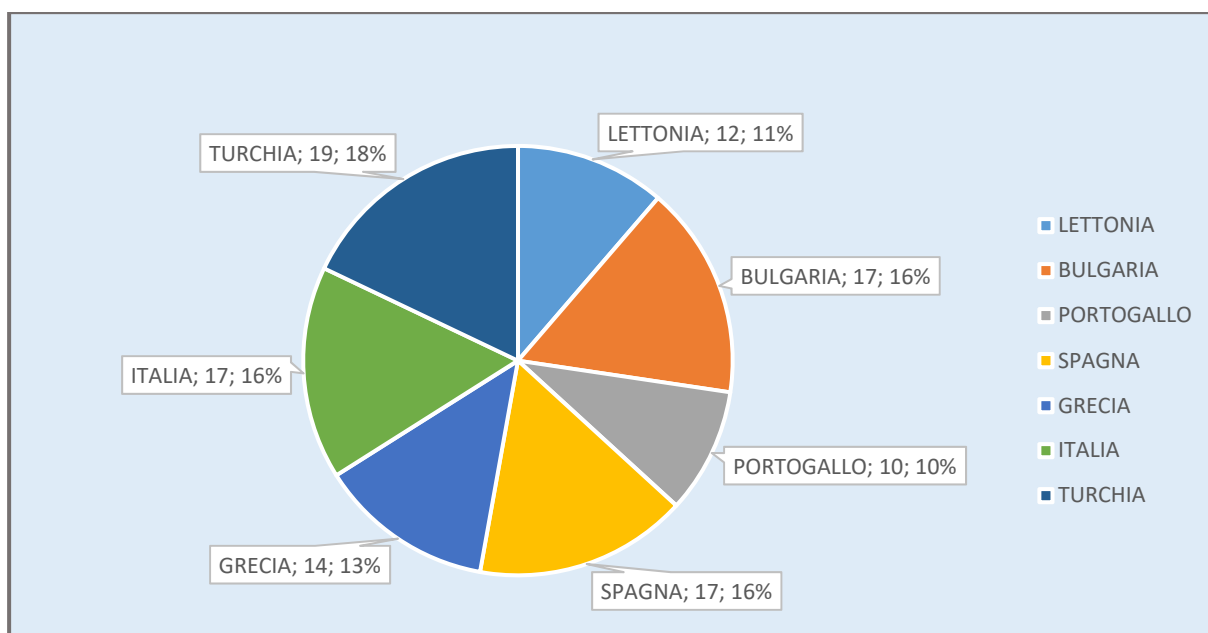
- ❖ Profili di partecipanti
- ❖ Gruppi
- ❖ Processo di ricerca di lavoro sul territorio
- ❖ Opportunità e rischi riguardanti l'occupazione sul territorio
- ❖ Telelavoro sul territorio
- ❖ Abilità gestionali sul territorio

e poi in una descrizione *più analitica*;

- ❖ L'analisi SWOT (Horn-Haacke, 2002) divisa in punti di forza e debolezza, opportunità e minacce.

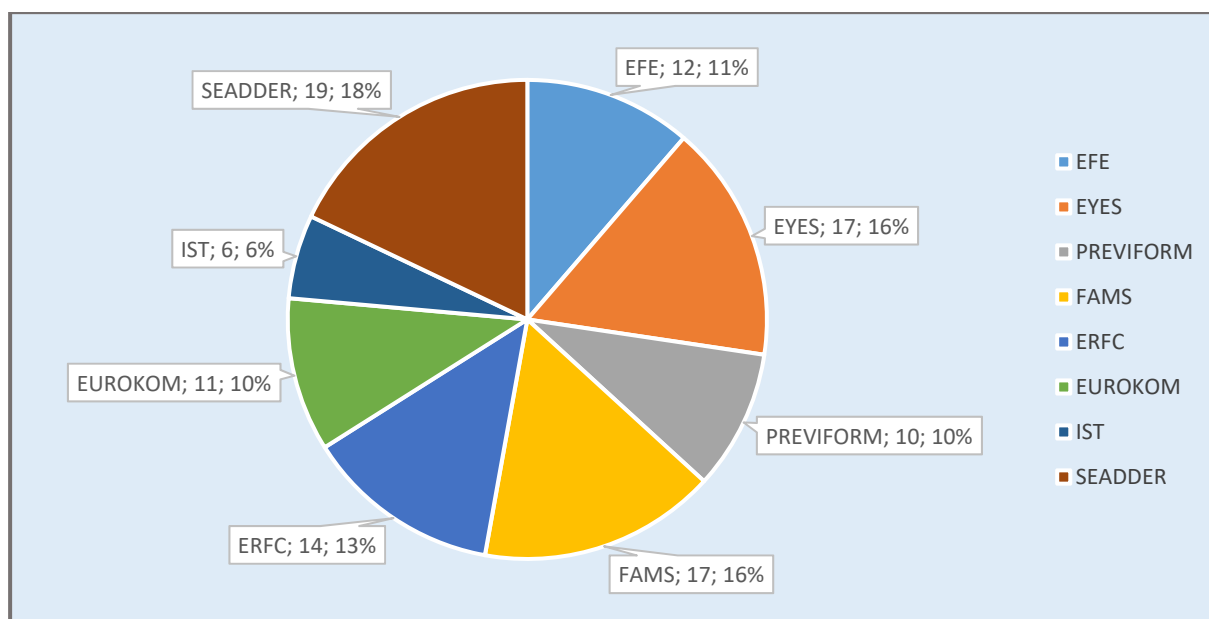
NUMERO DI FOCUS GROUP PER STATO

106 Partecipanti, 7 Stati



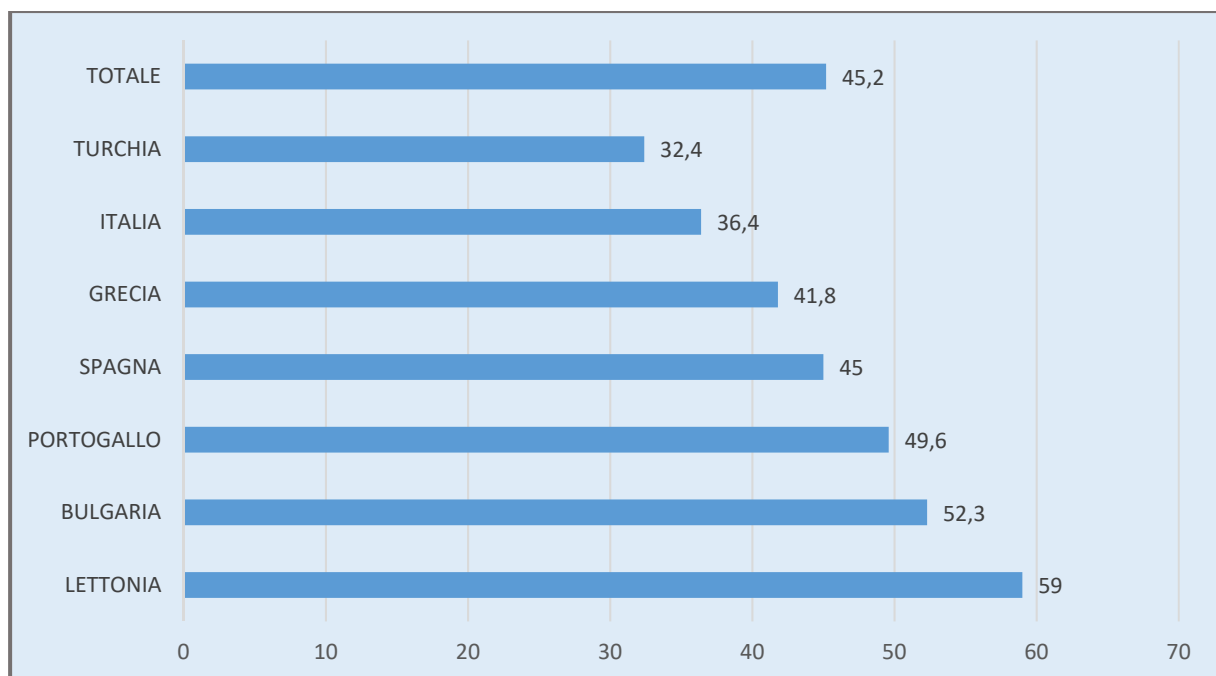
IL NUMERO DI FOCUS GROUP PER PARTNER

106 Partecipanti, 8 Partner



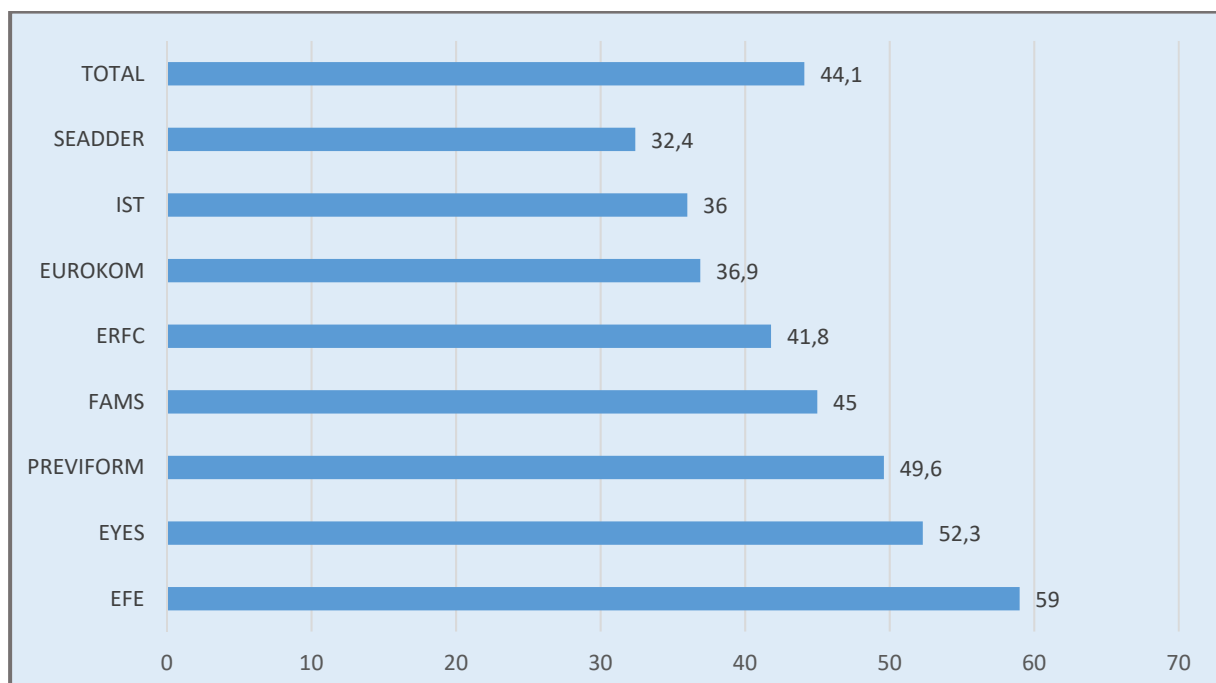
ETÀ MEDIA DEI PARTECIPANTI AI FOCUS GROUP PER STATO

106 Partecipanti, 7 Paesi



ETÀ MEDIA DEI PARTECIPANTI AI FOCUS GROUP PER PARTNER

106 Partecipanti, 8 Partner





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VALUTAZIONE DEI FOCUS GROUP

PARTNER 1

FAMS COCEMFE SEVILLA

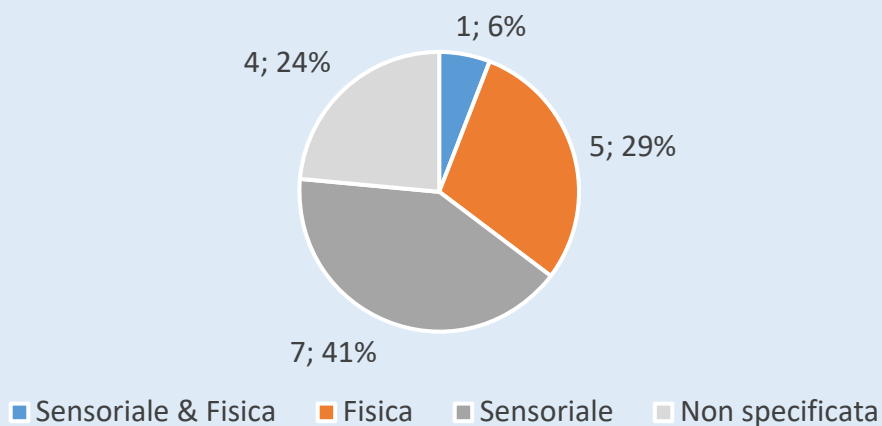
(SPAGNA)



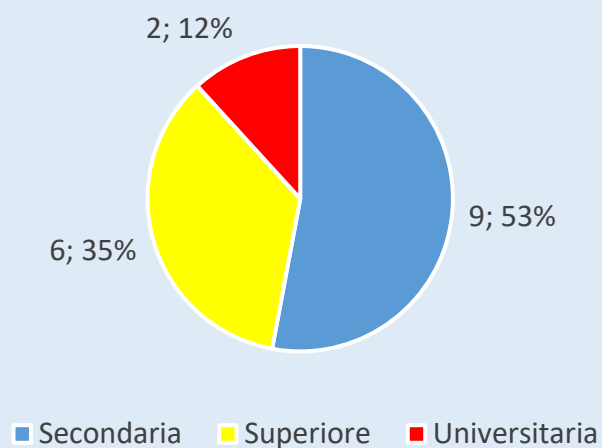
FEDERACIÓN PROVINCIAL DE ASOCIACIONES DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA DE SEVILLA

FAMS – GROUP STATUS

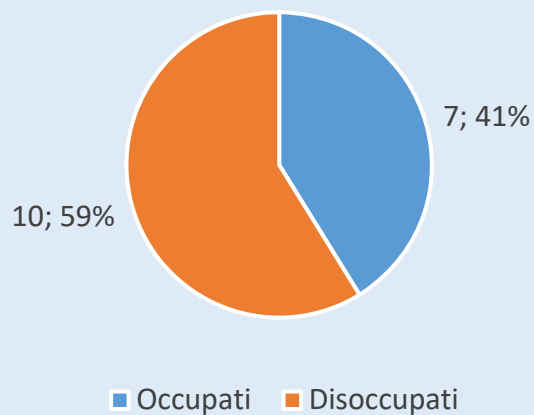
Situazione di disabilità



Situazione Educativa



Situazione lavorativa



FAMS – IN EVIDENZA

Le descrizione del gruppo

- ❖ Nel gruppo soggetto a "discriminazione multipla" (disabili, donne, anziane) prevalgono il livello di istruzione secondaria e la partecipazione a corsi di formazione. Le donne sono disoccupate da molto tempo, la maggior parte da oltre 2 anni; alcune lavorano alla FAMS da oltre 10 anni; altre sono rappresentanti di associazioni per i diritti delle persone con disabilità.

Il processo di ricerca del lavoro sul territorio

- ❖ Le ragioni che spingono le donne alla ricerca di lavoro sono principalmente la necessità di risorse economiche e il desiderio di sentirsi utili al fine di cambiare la situazione attuale per cui le persone con disabilità vivono prevalentemente in povertà, si sentono isolate e socialmente incomplete. Gli ostacoli principali sono: la discriminazione di genere (ovvero, i datori di lavoro considerano gli uomini più adatti delle donne), la capacità di conciliare lavoro e vita privata, l'età avanzata, la mancanza di autostima che porta alla depressione, la mancanza di esperienza lavorativa, la mancanza di requisiti adeguati, la mancanza di politiche occupazionali. I servizi di assistenza ricevono i finanziamenti temporanei e offrono opportunità di lavoro non qualificate (donna delle pulizie, autista, o receptionist). Il tirocinio è considerato una buona opportunità perché permette di essere apprezzati e mostrare le capacità.

Le opportunità e i rischi riguardanti l'occupazione sul territorio

- ❖ Le principali opportunità si trovano nel lavoro ordinario (con gli obblighi di legge), nel lavoro protetto e nel lavoro autonomo. Per la seconda tipologia di lavoro, ci sono fondi per l'adattamento delle strutture. Talvolta i datori di lavoro non sono nemmeno a conoscenza di tali informazioni, infatti le risorse economiche non vengono sfruttate come dovrebbero. I servizi di orientamento per le persone disabili sono considerati efficienti. La tecnologia è vista come un ulteriore limite alle possibilità delle donne anziane, ma come opportunità per le giovani donne. I corsi di formazione dovrebbero riguardare le capacità funzionali trasversali sul mercato del lavoro (la comunicazione e l'ascolto in modo attivo, la gestione del tempo, la negoziazione, il lavoro di gruppo, la risoluzione dei conflitti, il pensiero creativo, la leadership) e dovrebbero essere svolti in modalità faccia a faccia. Questi corsi dovrebbero essere forniti durante il tirocinio aziendale.

Il telelavoro sul territorio

- ❖ Non è chiaro di che cosa si tratti. Il telelavoro offre opportunità nell'ambito della contabilità, del web design, della grafica, delle traduzioni che potrebbero interessare le donne con disabilità. Per garantire un telelavoro efficace sono necessarie le competenze ICT specifiche e gli aggiustamenti regolamentari.

Le abilità gestionali sul territorio

- ❖ La legge richiede il rispetto della parità, ma la cultura non considera queste donne come adeguate al lavoro. È quindi necessario da parte delle donne disabili accettare la propria disabilità e non percepirla come un ostacolo per ottenere un lavoro; le donne

devono essere consapevoli delle proprie abilità; devono essere attive nella ricerca di lavoro, devono essere preparate ad affrontare con successo i colloqui di lavoro; non devono arrendersi; devono continuare a formarsi, anche se lavorano; devono affrontare i problemi senza nascondersi dietro la propria disabilità.

FAMS – SWOT analisi

<p>L'ANALISI SWOT</p>	<p>PUNTI DI FORZA</p> <ul style="list-style-type: none"> -Motivazione e voglia di superare i propri limiti/ le proprie disabilità -Motivazione e legittimazione per sviluppare formazione appropriata per adattare le competenze al mercato del lavoro attuale -Ampia gamma di “soft skills” ritenute utili per acquisire le esperienze e le competenze. 	<p>DEBOLEZZE</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mancanza di competenze per l'adattamento ad un mercato del lavoro in continuo cambiamento -Mancanza di competenze ICT -Sostegno e misure insufficienti per conciliare vita familiare e vita lavorativa -Competenze insufficienti per fare colloqui di lavoro -Pregiudizi sociali e stereotipi riguardo le reali capacità -Ostacoli fisici e comunicativi che necessitano l'adattamento nel mercato del lavoro e nelle occupazioni. -Programmi di orientamento in continuo cambiamento: le persone perdono la figura di riferimento e devono ricominciare il processo di ricerca del lavoro
<p>OPPORTUNITÀ</p> <ul style="list-style-type: none"> - questo programma (Ready women) permetterà alle donne di acquisire competenze trasversali, sociali e “soft skills” che daranno maggiori opportunità per essere più competenti nel mercato del lavoro. - la rete creata con il focus group le consentirà di accedere a maggiori informazioni e alle opportunità sociali. 	<p>Elementi strategici a breve termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - progettare corsi di formazione utili per consentire di ottenere competenze pratiche e permettere di acquisire nuove esperienze - maggiore visibilità delle donne con disabilità fisiche e sensoriali supportata dalla loro partecipazione alle attività del progetto Ready women 	<p>Eementi strategici a medio termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progettazione e pianificazione di corsi di formazione che rispondano meglio alle opportunità del mercato del lavoro; - Miglioramento ed espansione dei canali per la diffusione dell'offerta di formazione; - Aumento del numero di imprese sociali che possono assumere gruppi vulnerabili - Raccolta di dati su altre persone con disabilità che

<p>- la partecipazione delle persone in cerca di lavoro al focus group è un grande sostegno per migliorare l'attenzione prestata alle donne con una migliore conoscenza delle loro competenze</p>	<p>- informazioni fornite dalle organizzazioni sulle aziende che lavorano con donne disabili e sulle reti esistenti che possono offrire sostegno alla formazione e altre attività saranno sviluppate nell'ambito del progetto Ready women da queste donne</p>	<p>vogliono fornire aiuto e informazioni sulla formazione e sulle opportunità di lavoro ad altre donne nella stessa situazione.</p> <p>- Disseminazione delle attività e dei risultati del progetto e contatto di soggetti interessati capaci di offrire a queste donne opportunità di lavoro e una maggiore visibilità delle barriere che affrontano a causa della loro disabilità, in modo da reagire ad esse con soluzioni adeguate.</p>
<p>MINACCE</p> <ul style="list-style-type: none"> - lunghi periodi di disoccupazione - frustrazione; isolamento e mancanza di inclusione sociale - nessun ulteriore finanziamento o riduzione dei finanziamenti; - mancanza di opportunità di formazione o non conoscenza della loro esistenza; - mancanza di competenze ICT; - sbagliata motivazione; - discriminazione nel processo di assunzione; - svolgere lavori che non sempre corrispondono alle competenze; - spesso non riuscire a competere con successo nei moderni processi di assunzione; - senso di insicurezza e umiliazione; - mancanza del riconoscimento formale degli strumenti creati per l'accreditamento e del riconoscimento della esperienza lavorativa, di formazione e di abilità; 	<p>Elementi strategici a medio termine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progettare un'offerta di formazione realistica e utile che sia grado di offrire a queste donne opportunità di lavoro in nuovi settori di impiego. - Organizzare attività per metterle in contatto tra loro con lo scopo di sfruttare il progetto per stimolare la loro autoaffermazione e di non farle perdere la motivazione a partecipare ad altri corsi formativi e ai processi di assunzione. - Fornire le informazioni sui mezzi e dare sostegno affinché possano trarre vantaggio dalle opportunità di lavoro e migliorare le loro possibilità di trovarne uno. 	<p>Elementi di strategia a lungo termine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fornire maggiori incentivi per le donne disabili a diventare imprenditrici e lavoratrici autonome attraverso una serie di misure; - Sensibilizzare la società sulla necessità di sostenere fortemente lo sviluppo delle carriere delle donne con disabilità; - Sostegno psicologico da fornire regolarmente; - Fornire il dovuto sostegno per conciliare vita familiare e vita lavorativa; - Maggiori servizi agli aiuti nell'infanzia; - Educare la società a condividere meglio delle responsabilità familiari e abitative; - Dare maggiore visibilità alle donne con disabilità nella società; - Aumentare la consapevolezza delle

- lunghi periodi di disoccupazione che portano alla demotivazione e a problemi di salute mentale.

imprese sull'importanza della comune responsabilità sociale e dare alle donne con disabilità maggiori opportunità di lavoro.

PARTNER 2

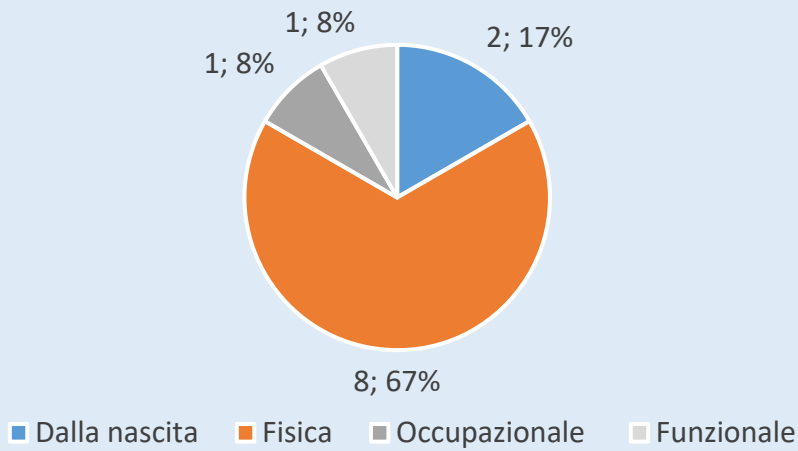
EFE

(LETTONIA)

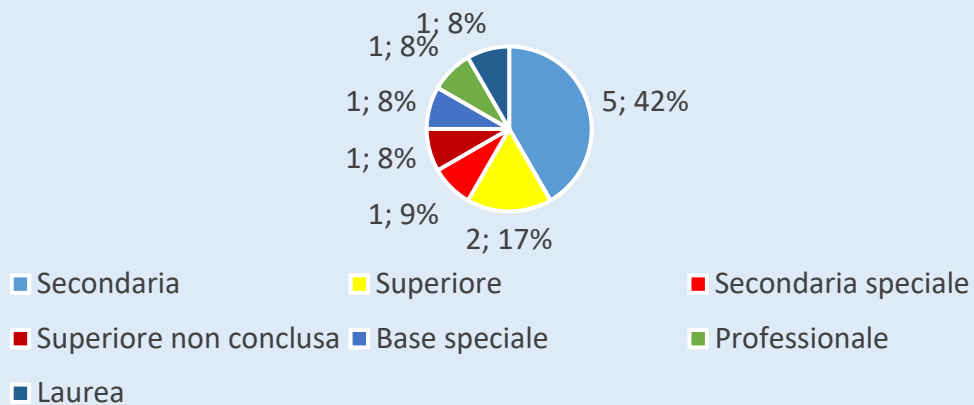


EFE – GROUP STATUS

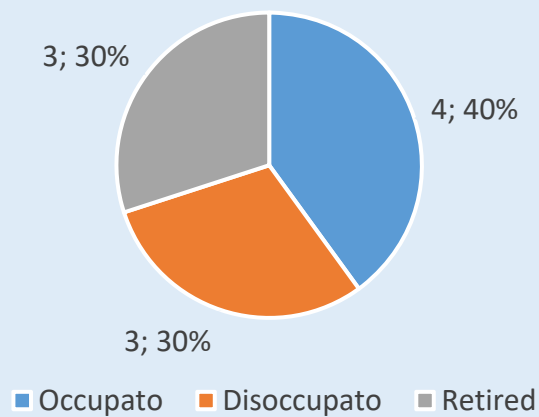
Situazione della disabilità



Situazione Educativa



Situazione lavorativa



Descrizione del gruppo

- ❖ Gruppo di media età con disabilità funzionali - che tuttavia non richiedono l'uso di una sedia a rotelle - in un contesto di una piccola città di provincia con poche opportunità di lavoro e di formazione. Oltre ai casi di disoccupazione, il lavoro più diffuso in zona è l'assistenza delle persone con disabilità. I principali limiti all'occupazione sono la mancanza di opportunità di lavoro sul territorio e la mancanza di preparazione/istruzione adeguate. La vita sociale è generalmente dinamica in quanto sono attivi durante il loro tempo libero, in particolare partecipando a corsi di artigianato, di lingua e di informatica.

Processo di ricerca del lavoro sul territorio

- ❖ Il principale canale di ricerca di lavoro nelle zone rurali sono i portali pubblicitari online, i giornali e i contatti personali. Non tutti usano i servizi delle agenzie statali per l'impiego. I corsi di formazione dovrebbero essere realizzati di persona e dovrebbero concentrarsi sulla psicologia, sui corsi di lingua e sulle ICT, sulla contabilità, sulle lezioni di guida, e anche i corsi di comunicazione dovrebbero essere svolti di persona e non online. Le principali difficoltà nel trovare un lavoro sono: una generale mancanza di istruzione, l'età avanzata, la mancanza di capacità nelle lingue straniere, l'aspetto fisico (l'aspetto personale) e la necessità di adattare i contesti ai bisogni delle persone con disabilità (gli aspetti contestuali).

Opportunità e rischi riguardo l'occupazione sul territorio

- ❖ I datori di lavoro hanno pregiudizi generali nei confronti delle donne a causa del loro impegno nella cura dei figli. A volte, durante il colloquio di lavoro, le informazioni sulla disabilità sono omesse, in quanto vi è presente un forte pregiudizio verso i dipendenti. La più grande opportunità è offerta dalla tecnologia ma allo stesso tempo essa richiede abilità specifiche come la capacità di trovare informazioni online. Un'altra opportunità è il sostegno psicologico per le persone con disabilità e la diffusione di informazioni (ad esempio gli sgravi fiscali) per i datori di lavoro.

Telelavoro sul territorio

- ❖ Il telelavoro è utile ma richiede abilità e informazioni specifiche sulle opportunità. A volte viene confuso con il telemarketing e di conseguenza denigrato.

Abilità gestionali sul territorio

- ❖ La formazione di base, l'esperienza lavorativa e le qualità personali, come le capacità comunicative e il senso di responsabilità sono indispensabili. La scarsità di risorse finanziarie è la causa della mancanza di istruzione e di conseguenza anche della mancanza di molte capacità organizzative.

EFE – SWOT ANALISI

<p>ANALISI SWOT</p>	<p>PUNTI DI FORZA</p> <ul style="list-style-type: none"> - voglia di lavorare - comprensione della situazione con le persone disabili - capacità di imparare 	<p>DEBOLEZZE</p> <ul style="list-style-type: none"> - mancanza di istruzione - mancanza di risorse finanziarie - difficoltà di movimento
<p>OPPORTUNITÀ</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoro nel campo dell'assistenza sociale - lavoro da casa - lavoro part time 	<p>Elementi strategici a breve termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eventi informativi nelle municipalità con le persone con disabilità - posti di lavoro in campo sociale offerti dalle agenzie - eventi informativi con i datori di lavoro, le persone con disabilità, i comuni 	<p>Elementi strategici a medio termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - corsi per persone con disabilità, invitandole ad imparare - assistenza finanziaria da parte del comune - idee per lavorare da casa
<p>MINACCE</p> <ul style="list-style-type: none"> - mancanza di posti di lavoro - atteggiamento sgradevole da parte dei datori di lavoro - incomprensione da parte della società 	<p>Elementi strategici a medio termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - crescita della consapevolezza sulle disabilità, campagne pubbliche - creazione di nuovi posti di lavoro 	<p>Elementi strategici a lungo termine</p> <ul style="list-style-type: none"> - adattare più centri di formazione per offrire corsi alle persone con disabilità, adattare inoltre gli spazi - programmi sociali per l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro - educazione della società sulla disabilità

PARTNER 3

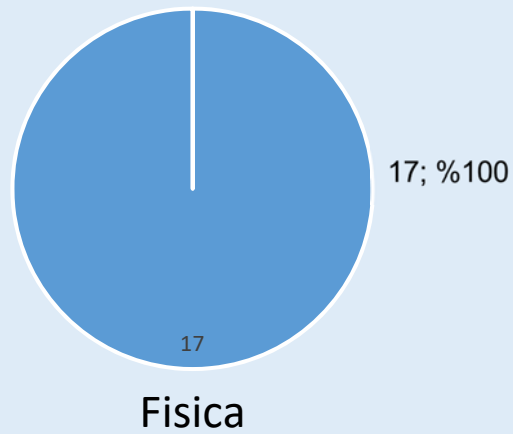
EYES

(BULGARIA)

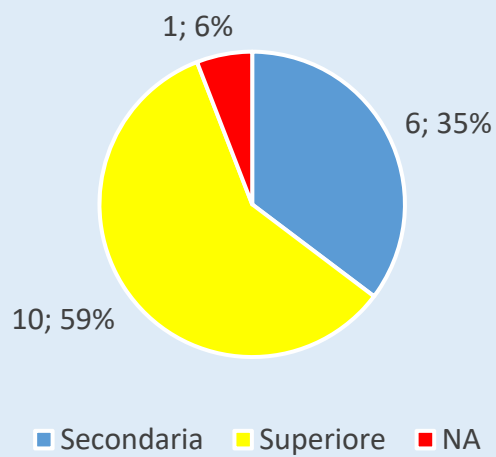


EYES – GROUP STATUS

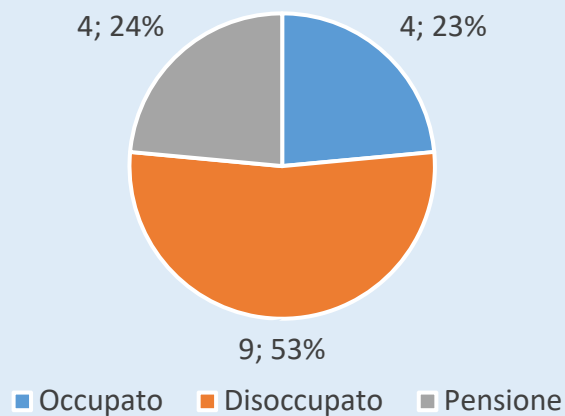
Situazione di disabilità



Situazione Educativa



Situazione lavorativa



Descrizione del gruppo

- ❖ Gruppo esposto a "discriminazione multipla" (disabili, donne, anziane) con un livello medio di disabilità. Le donne sono disoccupate da molto tempo, la maggioranza da oltre 3 anni. Tra le donne prevale il livello di istruzione secondaria.

Processo di ricerca del lavoro sul territorio

- ❖ Limiti principali: l'assenza di politiche contro la discriminazione al lavoro (il superamento dei pregiudizi dei datori di lavoro, il sostegno efficace nella ricerca di lavoro tramite finanziamenti non episodici) e la combinazione di molteplici fattori come il livello di disabilità, il livello di istruzione e le competenze, il tipo di luogo di lavoro richiesto, l'ambiente di lavoro ostile. Le ragioni che spingono le donne alla ricerca di lavoro sono la necessità di risorse economiche e il desiderio di sentirsi necessarie poiché le persone con disabilità vivono prevalentemente in povertà, si sentono isolate e socialmente incomplete.

Opportunità e rischi riguardo l'occupazione sul territorio

- ❖ Opportunità sono la capacità di conoscere ed evidenziare le proprie abilità e le qualità, ma allo stesso tempo anche non accentuare le differenze (ovvero correre il rischio di essere considerato "privilegiato") concentrandosi sul lavoro (ovvero su lavori equivalenti per disabili e non disabili). Esiste anche un lavoro autonomo che molte volte non viene preso in considerazione. Molte donne hanno scarse competenze lavorative, ma anche quelle con capacità elevate sono costrette ad accettare lavori manuali e sottopagati a causa del pregiudizio dei datori di lavoro. I membri del gruppo di lavoro dovrebbero partecipare ai colloqui di selezione e, di conseguenza, gli aspiranti dovrebbero essere formati maggiormente sulle capacità interpersonali

Telelavoro sul territorio

- ❖ Non è chiaro di cosa si tratti. Il telelavoro si sta diffondendo soprattutto tra le piccole imprese, in particolare nei servizi (servizi legali, servizi di redazione e traduzione, di contabilità). Esso richiede un tipo di lavoratore più affidabile di quello in presenza (perché è meno "controllabile"), che possa essere pagato alla fine del lavoro e non per le ore svolte. Gli impiegati non hanno protezioni sociali e sindacali (non ci sono dati statistici) e a volte lavorano in clandestinità.

Abilità gestionali sul territorio

- ❖ C'è consapevolezza che la legge richiede il rispetto della parità, ma i datori di lavoro vanno in deroga perché non trovano personale qualificato o perché l'obbligo non è sempre rigoroso.

EYES - SWOT ANALISI

<p>L'ANALISI SWOT</p>	<p>I PUNTI DI FORZA</p> <ul style="list-style-type: none"> -Vasta gamma di “soft skills” e competenze professionali utili - Lealtà - Esperienza - Conoscenza - Abilità interpersonali - Responsabilità - Esistenza di strumenti finanziari e di fondi sociali per sviluppare le opportunità di lavoro e di formazione per le persone disabili 	<p>LE DEBOLEZZE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competenze necessarie per rimanere rilevanti in un mercato di lavoro in rapido cambiamento - Mancanza delle capacità per competere (con un'attenzione particolare alla valutazione basata sulle competenze) - Non assumersi rischi - Mancanza di nuove capacità legate alle nuove tecnologiche - Equilibrare lavoro e vita - Insufficiente fiducia in se stessi - Mancanza di capacità di adattamento alle nuove situazioni, di flessibilità - Mancanza delle capacità per competere con successo nelle situazioni di colloquio moderne - Alto livello di burocrazia nel riconoscimento della formazione e dell'istruzione - Mancanza di informazioni facilmente accessibili ai programmi di sostegno dell'orientamento al lavoro e della formazione per le persone disabili
<p>LE OPPORTUNITÀ</p> <p>Dato che nel nostro paese manca una forza lavoro qualificata, ci si aspetta che i datori di lavoro espandano gli investimenti nella crescita delle risorse umane, formazione per l'adattamento alle esigenze lavorative e sviluppo della carriera inclusi.</p>	<p>Elementi strategici a breve termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le informazioni devono essere fornite dall'organizzazione o dalle persone che lavorano con i disabili su gruppi di comunità, associazioni e reti esistenti che possono offrire il sostegno per la formazione e la consulenza 	<p>Elementi strategici a medio termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progettare e pianificare corsi di formazione che rispondano meglio alle opportunità del mercato del lavoro - Migliorare ed espandere i canali per disseminare l'offerta di formazione - Aumentare il numero di imprese sociali che possono assumere gruppi vulnerabili - Raccogliere dati su altre persone con disabilità che

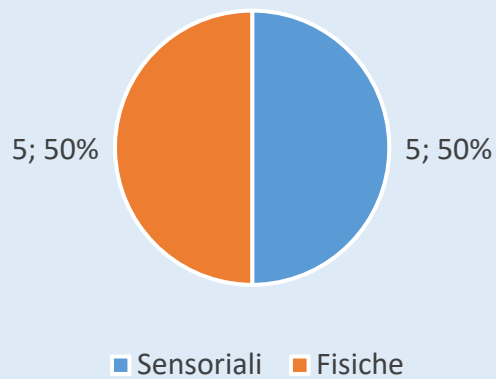
	- Informazioni sulla formazione facilmente accessibili	vogliono fornire aiuto e informazioni sulla formazione e sulle opportunità di lavoro ad altre donne nella stessa situazione.
<p>LE MINACCE</p> <ul style="list-style-type: none"> - lunghi periodi di disoccupazione - frustrazione - basso o assente finanziamento - mancanza di opportunità di formazione o non conoscenza della loro esistenza - mancanza di conoscenze tecnologiche - sbagliata motivazione - discriminazione nei processi di assunzione - accettare lavori che non sempre corrispondono alle proprie competenze - spesso non competere con successo nei processi di assunzione moderni - senso di insicurezza e umiliazione - mancanza di riconoscimento formale degli strumenti creati per l'accREDITamento e il riconoscimento dell'esperienza lavorativa, della formazione e delle capacità - lunghi periodi di disoccupazione che portano a demotivazione e problemi di salute mentale 	<p>Elementi strategici a medio termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Riorganizzare le offerte di formazione che non forniscono l'accesso al mercato del lavoro o che sono costose o lontane da casa, ecc. 	<p>Elementi strategici a lungo termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attuazione e esecuzione di misure speciali per lavorare in modo flessibile, incluso il lavoro da casa - Creazione di centri diurni / centri di orientamento professionale per sostenere l'orientamento al lavoro e lo sviluppo di corsi di formazione su misura per le persone disabili - Fornire maggiori incentivi affinché le donne disabili diventino imprenditrici e lavoratrici autonome tramite una serie di misure - Influenzare i datori di lavoro non comprensivi - Sensibilizzare la società sulla necessità di sostenere fortemente lo sviluppo della carriera delle donne disabili - Sostegno psicologico da fornire regolarmente

PARTNER 4
PREVIFORM
(PORTOGALLO)

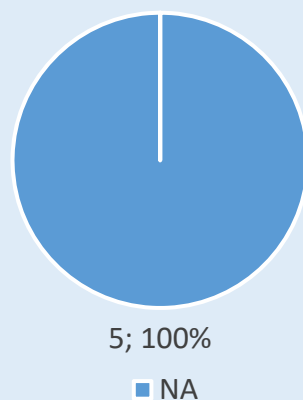


STATI DEL GRUPPO ANALIZZATO DA PREVIFORM

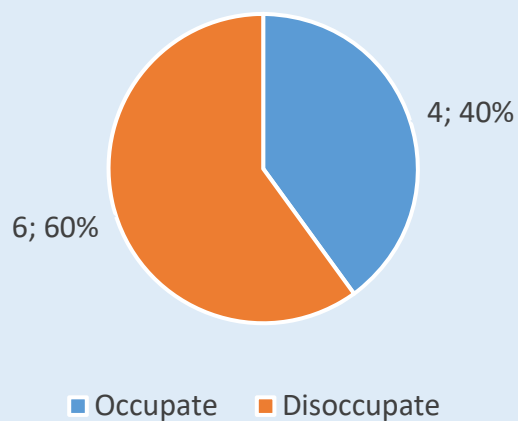
Status delle Disabilità



Status Educativo



Status lavorativo



Descrizione dei gruppi

- ❖ Gruppo di donne con disabilità sensoriali e fisiche occupate e disoccupate – alcune single alter con famiglia, persone da cui sono supportate.
- ❖ Processo di ricerca lavorativa nel territorio
- ❖ Alcune donne si sono trasferite in grandi centri senza trovare opportunità lavorative a causa della grande competitività. Le informazioni sono state principalmente tratte da contatti personali e dall'agenzia nazionale di riferimento. La più grande barriera era il pregiudizio dei datori di lavoro su genere e disabilità e la difficoltà di accesso al posto di lavoro.

Opportunità di lavoro e rischi nel territorio

- ❖ Forte resistenza da parte dei datori di lavoro, limitata solo dagli obblighi di legge. La tecnologia facilita la vita delle persone con difficoltà, ma richiede competenze e di essere al passo con i tempi.

Telelavoro nel territorio

- ❖ Il telelavoro è sia positivo che negativo: facilita l'accesso al mercato del lavoro ma limita la partecipazione alle routine lavorative. Per diffonderlo, è necessario investire sulle aziende (in particolare sulla disponibilità dei datori di lavoro) e sull'educazione e le competenze specifiche.

Competenze gestionali nel territorio

- ❖ Vi è consapevolezza che la legge richiede il rispetto di una quota ma la cultura non le considera adeguate al compito. Tra le competenze trasversali necessarie per aspirare a compiti di responsabilità, i partecipanti richiamano: capacità di gestione del conflitto tra le persone, creatività, le attitudini ed etiche e professionali.

PREVIFORM - SWOT ANALISI

L'ANALISI SWOT	Punti di Forza motivazione e disponibilità a superare i limiti / le disabilità; - Resilienza; - abilità di superare le difficoltà.	Punti di debolezza - Pregiudizio Sociale e ineguaglianze: vi Social prejudice and inequality: viste come meno produttive - Barriere Fisiche e limitazioni sociali; - Maggiore difficoltà nell'assistenza sanitaria.
Opportunità - miglioramento delle condizioni di vita, sia economiche che sociali; - Godimento dei diritti acquisiti dalle norme e dalle leggi portoghesi; - Prestazioni fiscali.	Elementi strategici di breve periodo: NA	Elementi strategici di medio periodo : NA
Minacce - Incremento del rischio povertà - Maggiore difficoltà di accesso ai percorsi educativi; - aumento delle suscettibilità ad atti discriminatori e violenti.	Lementi strategici di medio termine NA	Lementi strategici di lungo periodo NA

PARTNER 5

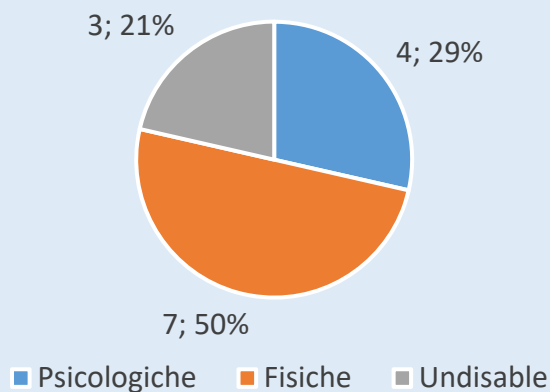
ERFC

(GRECIA)

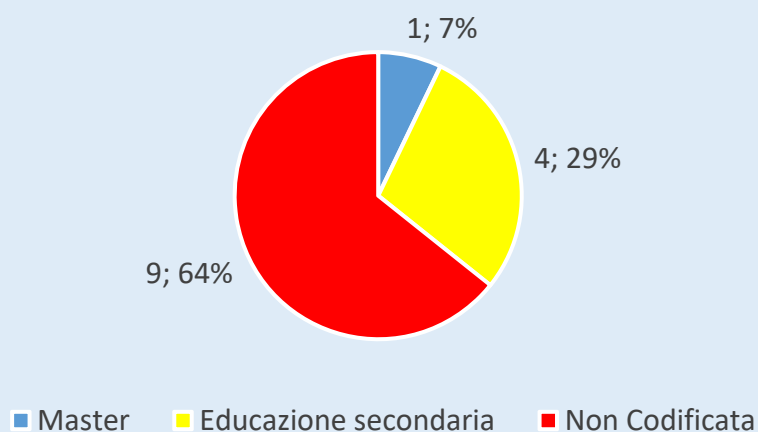


STATO DEL GRUPPO ANALIZZATO DA ERFC

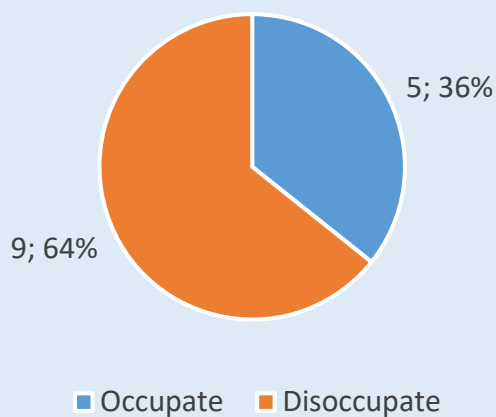
Status delle disabilità



Stato Educativo



Stato Lavorativo



Descrizione dei Gruppi

- ❖ Dati non comparabili

Processo di ricerca lavoro nel territorio

- ❖ Le principali difficoltà a trovare un lavoro sono complementari: la discriminazione sul posto di lavoro e, da parte della persona disabile, la necessità di sviluppare competenze trasversali, fiducia in sé stessi e motivazione (al di là delle competenze più tecniche).

Opportunità e rischi occupazionali nel territorio

- ❖ La crisi economica e le poche opportunità di lavoro portano i datori di lavoro a preferire i lavoratori senza disabilità anche se sono meno capaci. Nonostante la piena occupazione delle donne, queste dovrebbero avere un livello di istruzione superiore.

Telavoro nel territorio

- ❖ Il telelavoro rappresenta sia un rischio (isolamento del lavoratore) che un'opportunità (incontra i problemi di accessibilità e scarse risorse economiche). I datori di lavoro non sono a favore del telelavoro.

Competenze gestionali nel territorio

- ❖ Al di là del contesto culturale, più o meno favorevole, al fine di incoraggiare le capacità manageriali, le donne con disabilità dovrebbero accettare le loro condizioni ed essere consapevoli delle loro capacità, oltre ad avere fiducia in se stesse, auto motivazione, pensiero creativo, capacità di leadership, comunicazione, capacità di ascolto.

ERFC - SWOT ANALISI

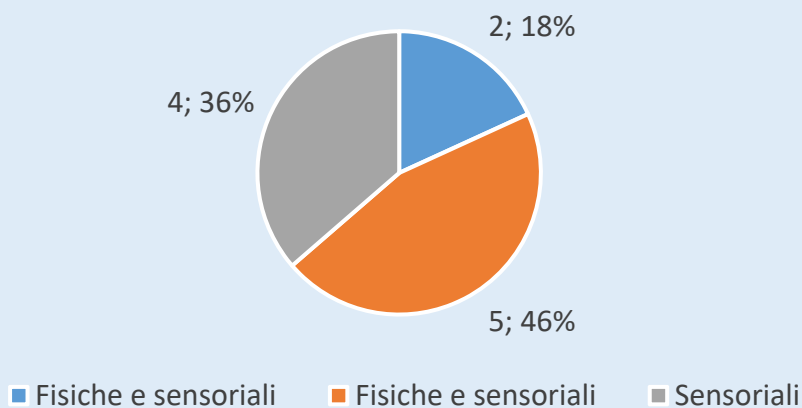
<p>ANALISI SWOT</p>	<p>Punti di forza</p> <ul style="list-style-type: none"> - molto interesse verso i training educativi - disponibilità a superare i propri limiti 	<p>Punti di debolezza</p> <ul style="list-style-type: none"> - diverso background educativo - Differenze nell'esperienza lavorativa - Mancanza di soft skills - Mancanza di TIC - discriminazione sociale per la loro condizione
<p>OPPORTUNITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> - incrementare le opportunità di ricerca lavoro - Condividere l'esperienza con altre donne - Trovare nuovi amici - Sostenersi a vicenda - Promuovere la solidarietà 	<p>Elementi strategici a breve termine: NA</p>	<p>Elementi strategici a Medio lungo termine : NA</p>
<p>Minacce</p> <ul style="list-style-type: none"> - discriminazioni nelle assunzioni - cattivo supporto - lunghi periodi di disoccupazione -mancanza di finanziamenti 	<p>Elementi strategici a medio termine: NA</p>	<p>Elementi strategici a lungo termine: NA</p>

PARTNER 6
ASSOCIAZIONE EUROKOM
(ITALIA)

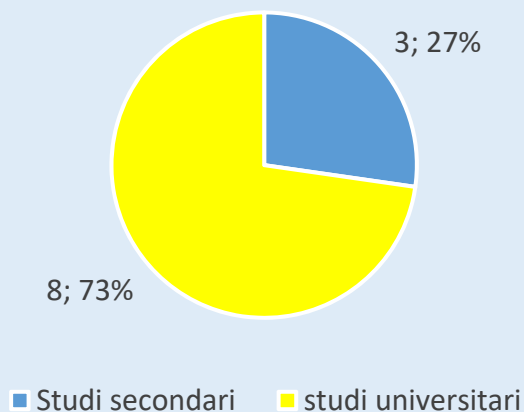


STATO DEL GRUPPO DI - EUROKOM

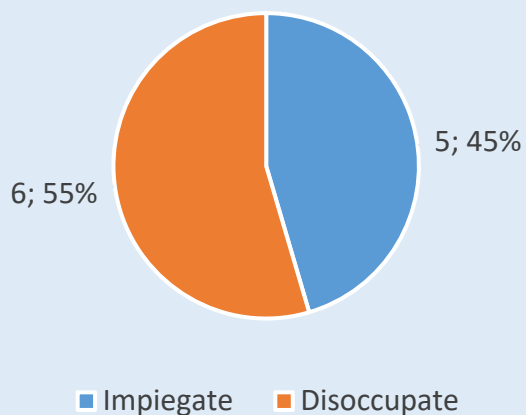
Stato delle Disabilità



Situazione Educativa



Stato lavorativo



IN EVIDENZA - EUROKOM

Descrizione dei Gruppi

- ❖ Dati non comparabili

Processo di ricerca di lavoro sul territorio

- ❖ Area con un'elevata disoccupazione e scarsi investimenti pubblici per le politiche sociali. Assenza quasi totale di servizi di sostegno e di trasporto per le persone con disabilità svantaggiate nella ricerca di lavoro, partecipazione sociale e formazione. Mancano i dati delle categorie protette nei centri per l'impiego. L'unico sostegno è offerto dalla famiglia e da alcune associazioni.

Opportunità di lavoro e rischi sul territorio

- ❖ La principale difficoltà nel trovare un lavoro è, in generale, legata alla mancanza di servizi di supporto per le persone con disabilità (cioè i trasporti) e, in particolare, alla scarsa motivazione e percezione delle proprie capacità. Le uniche opportunità di lavoro sono con le associazioni senza scopo di lucro e le imprese familiari.

Telelavoro sul territorio

- ❖ Il telelavoro non è diffuso a causa delle scarse infrastrutture tecnologiche (cioè la banda larga). È percepita come un'opportunità per le donne con disabilità fisiche che vivono nei villaggi più lontani.

Competenze gestionali sul territorio

- ❖ Le intervistate non esprimono interesse per le capacità manageriali perché sono percepite come possibilità irrealistiche. C'è interesse per le competenze digitali, le capacità di comunicazione, le competenze trasversali e la scrittura CV.

EUROKOM- SWOT ANALISI

<p>L'ANALISI SWOT</p>	<p>PUNTI DI FORZA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione attiva alle attività di volontariato - Disponibilità ad acquisire nuove competenze in particolare le competenze digitali e comunicative - Supporto e sostegno da parte delle associazioni locali di persone disabili - Disponibilità ad avviare training di lavoro o corsi di formazione per migliorare le soft skills, le capacità di comunicazione, come fare un CV - Interesse ad avere più servizi di informazione e supporto 	<p>PUNTI DI DEBOLEZZA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scarsa consapevolezza delle loro capacità; - Sistema di trasporto locale inadeguato per le persone disabili; - Sussistenza di barriere per l'ingresso per le donne nel mercato del lavoro, per le donne con disabilità più che per le altre; - Scarsi servizi di supporto per le donne con disabilità; - Servizi scadenti per aiutare le donne a scrivere un cv e a cercare un lavoro - Corsi di formazione scadenti per imparare le soft skills o le competenze digitali e di comunicazione - Le donne con disabilità possono cercare un lavoro solo tramite i centri per l'impiego - Molte di loro non hanno fatto un colloquio di lavoro perché non hanno la consapevolezza delle proprie capacità; - Ci sono barriere fisiche in molti uffici o laboratori pubblici o privati - L'artigianato
<p>OPPORTUNITÀ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il mercato digitale potrebbe essere un'opportunità per queste persone perché può contribuire a distruggere le barriere - Il settore digitale è una nuova opportunità per 	<p>Elementi strategici a breve termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Migliorare l'assistenza ed i servizi per trovare un lavoro e per l'inclusione sociale - Migliorare i servizi di trasporto locale 	<p>Elementi strategici a medio termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Migliorare i corsi di formazione in soft skills, capacità di comunicazione e competenze digitali - Coinvolgere le imprese e il settore pubblico per iniziare il telelavoro in alcuni campi con il

<p>imparare nuove competenze</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una nuova legislazione per contribuire a distruggere le barriere fisiche nei laboratori e negli uffici - Il settore dell'artigianato può offrire qualche possibilità di lavoro per le donne disabili 	<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare le attività sociali e culturali contro l'esclusione sociale - Aiutare le donne con disabilità a scrivere un cv e ad aumentare la loro consapevolezza circa la loro capacità. 	<p>coinvolgimento delle donne con disabilità</p> <ul style="list-style-type: none"> - Migliorare la legislazione regionale e nazionale per aiutare le donne a invalidità mediante l'uso del digitale - Migliorare i servizi dei centri per l'impiego per sostenere le donne con disabilità - Migliorare i corsi di formazione nel settore artigianale
<p>Minacce</p> <ul style="list-style-type: none"> - Queste persone continuano a rimanere fuori dal mercato del lavoro con una conseguente discriminazione sociale - Scarsa qualifica professionale di queste donne - Nessuna inclusione sociale di queste donne 	<p>Elementi strategici a medio termine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Migliore qualificazione per queste donne con disabilità fisica o sensoriale - nuove forme di coinvolgimento delle donne disabili nella vita attiva del territorio 	<p>Elementi strategici a lungo termine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistema di trasporto locale più efficiente - Nuovi servizi di trasporto dedicati alle persone con difficoltà di mobilità - Nuovi servizi di sostegno per aiutare le donne a trovare un lavoro - Nuovi servizi digitali per aiutare le donne a imparare nuove competenze e a trovare un lavoro - Nuova formazione specifica per le donne con disabilità legata al nuovo cambiamento del mercato del lavoro

PARTNER 7

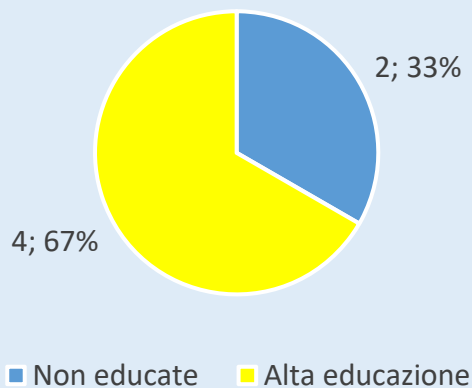
IST

(ITALIA)

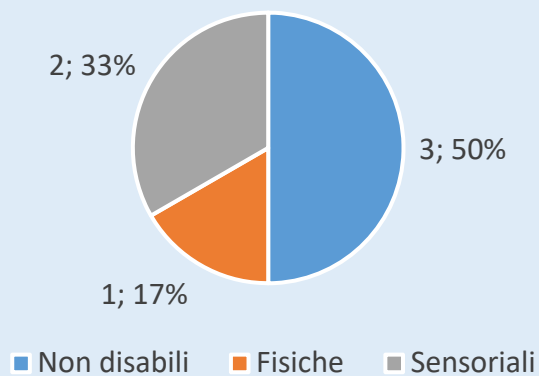


STATO DEL GRUPPO - IST

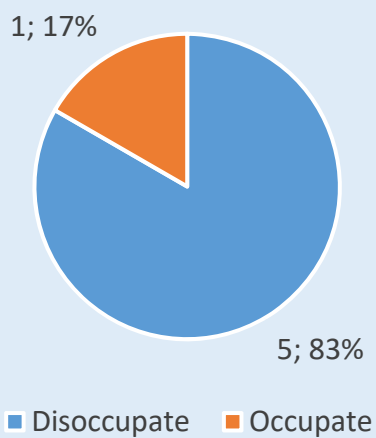
Stato Educativo



Stato delle Disabilità



Sato Lavorativo



Descrizioni dei gruppi

- ❖ Gruppo misto di donne con disabilità (visive, fisiche e intellettuali) e difficoltà culturali con almeno un anno di lavoro. Forte eterogeneità dell'età e dell'istruzione.

Processo di ricerca di lavoro sul territorio

- ❖ Le informazioni sono principalmente rilevate tramite contatti personali. Il tirocinio è descritto come un "trampolino di lancio" per una posizione lavorativa più permanente e coerente con il percorso di formazione intrapreso. La sordità non consente di lavorare nel settore più frequente (cioè il call-center), ma l'apprendimento della lingua dei segni ha permesso loro di diventare interpreti. L'abbinamento tra passione personale e formazione specifica ha permesso loro di essere assunti in contesti semi-protetti. La flessibilità e la capacità di familiarizzare con diversi ambienti di lavoro è invece un punto di forza.

Opportunità di lavoro e rischi sul territorio

- ❖ L'occasione principale è la qualificazione all'istruzione, anche elevata (confermata da M. che si rammarica di non aver preso una laurea), così come le soft skills, come la pazienza, l'autonomia, l'empatia, la persistenza.

Telelavoro sul territorio

- ❖ Non c'è familiarità con il telelavoro. Viene riportata la testimonianza di un collega costretto a lavorare da casa a causa di un incidente. Il telelavoro è definito come un vantaggio, ma legato a situazioni specifiche e in ogni caso espone al rischio di isolamento personale e sociale.

Competenze gestionali sul territorio

- ❖ Molti non conoscevano l'entità della questione a livello internazionale ed europeo (cioè i vincoli delle quote "rosa" o L. 68/1999). Si ricordano i casi di donne discriminate perché sposate e la contraddizione che i datori di lavoro non sono inclini ad assumere donne troppo giovani (senza esperienza) o troppo vecchie.

IST - SWOT ANALISI

<p>L'ANALISI SWOT</p>	<p>Punti di Forza</p> <p>-Grazie ai loro titoli di studio 4 su 6 (eccetto per Mirella e Paola, che sono beneficiarie di un Programma di Inclusione Sociale che prevede di lavorare in un ambiente semi-protetto) hanno trovato un lavoro (Cristina e Fabiola) o anche si sono auto-assunte/candidate per una posizione (Laura e Damaris).</p> <p>-Esse hanno imparato ad essere flessibili, pazienti, empatiche e orientate al gruppo</p>	<p>Debolezze</p> <p>-They all found a job either thanks to a Social Service program or thanks to their contacts.</p> <p>Tutte hanno trovato un lavoro sia grazie ad un programma di Servizio sociale o grazie ai loro contatti;</p> <p>-Non tutti hanno ricevuto la stessa istruzione. Hanno un background educativo diverso. Il background educativo per alcune di loro ha determinato la loro evoluzione professionale e le ha private di altre possibili opportunità.</p>
<p>Opportunità</p>	<p>Elementi strategici di breve termine:</p> <p>Dopo questa discussione, sia gli intervistatori che gli intervistati sono diventati più consapevoli di sé e si sono accordati per creare una "Comunità informale di Pratica" per iniziare a scambiare idee ed esperienze relative ai loro diritti nel mercato del lavoro</p>	<p>Elementi strategici di medio termine :</p> <p>Nel corso della discussione è emersa l'importanza dei corsi di apprendimento permanente. Sia gli intervistatori che gli intervistati hanno discusso sulle possibilità di partecipare a corsi di formazione al fine di migliorare le loro competenze soft necessarie per accedere al loro contesto professionale.</p>
<p>Minacce</p> <p>-Non avere accesso alle opportunità di istruzione: strategia a breve termine: si è lungo la strada - anche se lunga e tortuosa - per migliorare lo stato dell'occupazione femminile è allora che l'istruzione e le</p>	<p>Elementi strategici nel medio periodo</p> <p>NA</p>	<p>Elementi strategici nel lungo periodo</p> <p>A lungo termine, dopo la discussione in focus group, tutti i partecipanti, e soprattutto i sordi, hanno deciso di diventare una sorta di "ambasciatori" dell'emancipazione femminile</p>

qualifiche diventano estremamente importanti. È qui che l'Italia eccelle. Il Forum economico mondiale afferma che il numero di donne che si iscrivono nelle università supera il numero di uomini di 36 punti percentuali. Ed i certificati di istruzione superiore sono correlati con minori divari di genere salariali e un maggior numero di donne occupate

-Lasciare il lavoro dopo aver avuto il loro primo figlio:
Strategia a lungo termine:
Che cosa è necessario, allora?
Più servizi, a partire da asili nido. In Italia oggi solo il 22,8% dei bambini al di sotto dei tre anni trova un posto nella scuola materna. Questo numero è aumentato negli ultimi anni, soprattutto nel Nord e nel Centro. Ma nel Sud, le cifre rimangono basse e gli asili raramente funzionano per ore prolungate. Lo stesso problema esiste per le scuole elementari a tempo pieno, che sono meno comuni nelle regioni Meridionali d'Italia

-Non essere assunte a causa del sesso o della disabilità:
strategia a lungo termine: il cambiamento più importante è quello culturale, relativo

- a) la condivisione del lavoro domestico tra uomini e donne, uno squilibrio che sta cominciando a diminuire nelle giovani coppie;
- b) l'ignoranza o la scarsa conoscenza delle capacità e delle capacità delle persone disabili

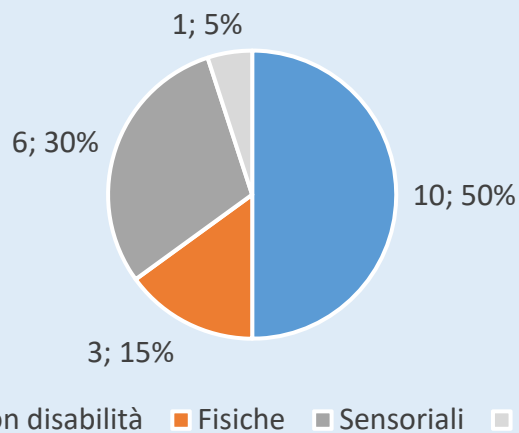
e dei diritti delle donne nel mercato del lavoro. La consapevolezza di sé e la conoscenza dei loro doveri e diritti sono i primi passi per migliorare non solo la propria situazione, ma anche la situazione sociale di tutte le donne che lavorano e socializzano insieme.

PARTNER 8
SEADDER
(TURCHIA)

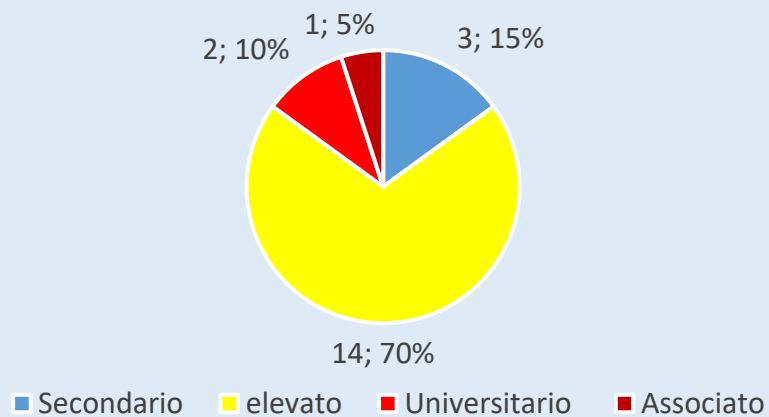


STATO DEL GRUPPO - SEADDER

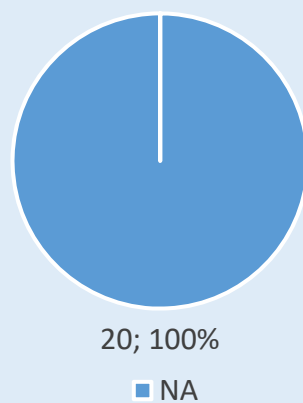
Stato delle Disabilità



Status Educativo



Stato Lavorativo



Descrizione del Gruppo

- ❖ Gruppo con diverse disabilità, eterogeneo in termini di esperienze personali (alcune persone sono coinvolte in attività lavorative connesse con le loro specifiche disabilità; altre soffrono per discriminazioni sociali (distanza da scuole specifiche) o per discriminazioni culturali (di genere).

Processo della ricerca di lavoro nel territorio

- ❖ Nel processo di ricerca lavorativa, sono importanti la funzione di mediazione della deputata agenzia nazionale (che mette in atto situazioni di equità) e le informazioni trovate online. I programmi di supporto personalizzati, non generalizzati, sono più efficaci. Sfortunatamente, i training di auto-imprenditorialità non sono adeguatamente sfruttati.

Opportunità territoriali di impiego e rischi

- ❖ Le opportunità e, allo stesso tempo, i limiti come il livello educativo sono spesso collegati alle condizioni economiche delle famiglie. Gli alti livelli di educazione e l'autostima sono i fattori più incidenti.

Il Telelavoro nel territorio

- ❖ Elementi a favore (opportunità di connessione) e contrari (isolamento, necessità di infrastrutture) al telelavoro.

Capacità e competenze manageriali nel territorio

- ❖ Pur riconoscendo i pregiudizi, la possibilità per le donne disabili di assumere ruoli di responsabilità è data dalla formazione adeguata – “tecnica e informatica” – ‘se le persone disabili possiedono abilità informatiche e più istruzione, sono in grado di utilizzare la tecnologia, e possiedono soft skill come la capacità di comunicazione, l’empatia, l’etica del lavoro, lavoro di squadra, risoluzione dei conflitti ecc. Esse potrebbero avere più opportunità di divenire managers’. Queste competenze possono essere apprese. Queste abilità possono essere apprese anche attraverso percorsi sportivi, artistici e culturali. È anche necessario sensibilizzare i datori di lavoro.

SEADDER- SWOT ANALISI

L'ANALISI SWOT	Punti di Forza <ul style="list-style-type: none">- Poiché gli ipo-udenti devono comunicare con gesti ed espressioni facciali, sono in grado di analizzare più facilmente le persone con cui comunicano, rispetto a questi aspetti della comunicazione.- Poiché tende a notare più dettagli visivi, l' ipo-udente sarebbe anche ben adatto a fare da arbitro in competizioni sportive- I corsi di lingua dei segni potrebbero fornire la consapevolezza sensoriale alle persone- Ambienti di lavoro rumorosi come le aree di lavaggio adibiti a lavastoviglie o lavanderia sarebbero molto adatti per gli ipoudenti, in quanto questi non sarebbero influenzati negativamente dal rumore. Sarebbe inoltre opportuno assumere funzionari di alto livello nel settore pubblico o privato, in quanto le discussioni contenenti informazioni riservate rimarrebbero private- In alcuni paesi, i medici ricevono già il sostegno dei non vedenti che rilevano il cancro al seno nelle pazienti, il che consente agli ospedali di ridurre l'uso non necessario di apparecchiature costose e aiuta anche ad evitare un'esposizione non necessaria alle radiazioni	Debolezze <ul style="list-style-type: none">- Poiché il discorso è imparato in gran parte attraverso l'imitazione, i bambini di adulti sordi (CODA) non hanno l'opportunità di imparare questo linguaggio senza un supporto extrafamiliare- Poiché gli ipoudenti hanno difficoltà a comprendere concetti astratti, proverbi, idiomi e parole composte, spesso hanno problemi di comunicazione con altri- Poiché gli ipoudenti hanno difficoltà ad esprimersi, spesso diventano più soli e aggressivi nel tempo.- E 'molto comune che pure gli insegnanti che lavorano nelle scuole per ipoudenti non conoscano il linguaggio dei segni.-A causa delle sfide uniche che i genitori di bambini disabili devono affrontare nel proteggere i loro figli e nel tenerli al sicuro, vi è spesso la necessità di un sostegno supplementare- I loro successi nel campo dello sport, delle arti e della scienza devono essere apprezzati e incoraggiati oltre che veicolati dai media.- Quando i disabili sono in procinto di scegliere un percorso di carriera, i servizi di orientamento
-----------------------	--	---

	<p>- Come risultato del loro sensibile senso del tatto, gli ipovedenti sarebbero ben adatti a lavorare nei campi di massaggio e/o terapia fisica.</p>	<p>professionale spesso non sono sufficienti;</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'Agenzia turca per l'occupazione propone opportunità di lavoro ai cittadini disabili in modo piuttosto casuale, senza considerare la loro situazione personale. Di conseguenza, si può affermare che le prestazioni dell'agenzia per quanto riguarda il servizio prestato ai suoi cittadini disabili sono piuttosto scarsi - Un altro problema è che quando si tratta di lavoratori disabili, l'Agenzia turca per l'occupazione ha una netta preferenza per coloro che hanno solo malattie viscerali o disabilità minori in modo che lo status di disabilità non sia immediatamente compreso dagli altri - Attualmente, non esiste una guida disponibile per i datori di lavoro o le agenzie di lavoro per quanto riguarda l'idoneità di posti di lavoro per le persone con diversi tipi di disabilità; - A causa della mancanza di informazioni sulle persone disabili, i datori di lavoro spesso rispondono loro con una mancanza di sensibilità e di simpatia e, in ultima analisi, non desiderano assumerle sulla base di preoccupazioni (spesso infondate) -Poiché i datori di lavoro spesso elencano le disponibilità lavorative con descrizioni e/o requisiti
--	---	---

		<p>piuttosto vaghi, le persone disabili che presentano domanda di lavoro sono talvolta respinte durante il colloqui di assunzione.</p> <ul style="list-style-type: none">-I datori di lavoro a volte stuzzicano i candidati disabili anche se non hanno intenzione di impiegarli-Quando una persona disabile cerca lavoro, è frequente che il datore di lavoro semplicemente non ritenga che il richiedente possa essere in grado di soddisfare i requisiti del lavoro in modo efficace, indipendentemente dal fatto che ciò realmente il caso-Gli impianti e le attrezzature sul posto di lavoro spesso non sono progettati senza barriere e/o secondo i principi di progettazione universale. Di conseguenza, i dipendenti disabili spesso non li possono utilizzare facilmente. In altre parole, vi è un problema per quanto riguarda l'accessibilità-Vi sono inoltre programmi di formazione limitati rivolti agli adulti disabili. <p>A causa del fatto che i corsi di formazione professionale e di formazione non soddisfano in misura sufficiente le esigenze delle persone con diverse tipologie di disabilità</p> <ul style="list-style-type: none">-- I programmi di formazione destinati ai disabili non sono comunicati e pubblicati dai media.
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none">- Altre questioni importanti includono ascensori non funzionanti sui posti di lavoro, così come veicoli di trasporto pubblico e scale che non sono progettati per ospitare facilmente le persone disabili-Alcuni datori di lavoro scelgono di pagare multe amministrative piuttosto che assumere lavoratori disabili. Questi anche se vengono impiegati, dopo un breve periodo di tempo sono licenziati senza una giusta causa, inoltre i datori di lavoro a volte preferiscono pagare loro il salario senza averli sul luogo di lavoro a causa delle preoccupazioni legate all'integrità visiva.-Le ammende amministrative relative al mancato impiego di personale disabile non sono un deterrente per i datori di lavoro in Turchia- Insufficienza delle attrezzature necessarie per l'utilizzo della tecnologia sul luogo di lavoro e del bilancio stanziato a tal fine;- I disabili sono sempre pagati al salario minimo indipendentemente dalla loro anzianità ed esperienza di lavoro- Le persone disabili non godono di pari opportunità di occupazione in tutto il paese.
--	--	---

<p>Opportunità</p>	<p>Elementi strategici a breve termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> -- Il rappresentante dell'ONG impegnata in eventi sportivi paralimpici ha promesso di includere alcuni partecipanti disabili nel paracadutismo; -- Corsi di formazione di computer e massaggi per non vedenti, artigianato, ceramica, pittura e cucina per handicappati mentali e corsi di lingua dei segni e di danza per ipoudenti sono stati messi a disposizione di recente presso alcuni centri di istruzione pubblica -- C'è un museo di dialogo a Istanbul, che fornisce consapevolezza agli altri cittadini sulla vista e l'udito dei non vedenti e non udenti; -- Alcune grosse aziende sviluppano progetti di gestione della diversità come l'uguaglianza di genere e le pari opportunità legate ai disabili -- Ci sono avvocati, psicologi, insegnanti di formazione speciale e servizi di collocamento nei centri di formazione per disabili. 	<p>Elementi strategici a medio termine:</p> <ul style="list-style-type: none"> -- Quando i genitori dei disabili sono più anziani, i disabili possono aiutare i genitori e fornire supporto nella cura delle faccende quotidiane, come la cura dei fratelli, e lavori domestici; -- Aumento del numero di imprese e organizzazioni che hanno personale disabile e non disabile per l'integrazione sociale; -- La formazione, le attività e i progetti educativi dovrebbero essere realizzati in funzione delle esigenze dei disabili -- I lavoratori di diversi reparti si riuniscono in eventi sociali e questo migliora la comunicazione e fornisce una motivazione positiva al personale -- Allo stesso tempo, grazie alle attività sociali, i disabili acquisiscono fiducia in se stessi e si esprimono meglio nella società; -- I genitori dovrebbero portare i loro figli ai teatro per bambini, nei laboratori, e corsi di formazione ecc. a cui prendono parte persone disabili, perché tutto ciò offre buone opportunità per aumentare la consapevolezza e la sensibilità dei ragazzi a partire dall'infanzia -- Al fine di migliorare le loro capacità di comunicazione, i corsi in soft skills
---------------------------	--	---

		<p>dovrebbero essere forniti ai disabili</p> <ul style="list-style-type: none"> -Le azioni di formazione e di sensibilizzazione dovrebbero essere incluse tra la formazione obbligatoria nelle imprese -- Le persone disabili dovrebbero essere incoraggiate e sostenute durante l'istruzione superiore, poiché le persone ben istruite hanno più opportunità di trovare impiego; -Una tastiera con il Braille e l'alfabeto turco fornirebbe maggiori opportunità ai non vedenti.
<p>MINACCE</p>	<p>Elementi strategici a medio termine</p> <ul style="list-style-type: none"> -- L'istruzione, il diritto e l'ambiente devono essere riorganizzati in Turchia -- Alcune leggi sul lavoro non consentono ai disabili di essere impiegati in posizioni in cui sono coinvolti possano incorrere in rischi, tuttavia i servizi di assistenza connessi a questi lavori possono essere adatti per l'impiego dei disabili --Poiché l'istruzione e gli esami nelle università sono di solito fatti senza considerare le circostanze personali delle persone disabili, queste non possono completare la propria formazione. --Le persone con diversi tipi di disabilità devono sostenere gli stessi esami e non sono prese in considerazione le loro particolari situazioni. Di conseguenza, le persone con determinate disabilità, come 	<p>Elementi strategici a lungo termine</p> <ul style="list-style-type: none"> -- Le persone devono essere istruite su questo argomento --Le persone possono essere molto crudeli e irrispettose nei confronti dei disabili non solo sul posto di lavoro, ma anche al di fuori del posto di lavoro. Alcune domande ricorrenti includono domande come: "Dov'è il tuo proprietario?" e "Perché esci?" --Alcuni genitori non permettono ai loro figli di comunicare con bimbi disabili a scuola. -- L'atteggiamento dei genitori nei confronti delle persone disabili influenza anche l'atteggiamento dei loro figli nei loro confronti

	<p>quelle che hanno problemi di udito, vanno incontro quasi sempre ad insuccessi.</p> <p>--Ci sono percorsi speciali per i non vedenti sui marciapiedi, ma a volte ci sono cose diverse, come alberi, per esempio, che li ostacolano, e che possono comportare incidenti</p>	
--	--	--

ANALISI SWOT



ANALISI SWOT

ANALISI SWOT

Punti di forza

Personale

- qualifica specifica
- disponibilità a lavorare e all'aggiornamento
- disponibilità a formarsi (es. abilità comunicative e ICT; abilità trasversali e professionali - es. senso di responsabilità, ampia gamma di competenze trasversali - flessibilità, pazienza, empatia, lavoro di squadra)
- volontà di superare i propri limiti
- resilienza e motivazione

Contestuale

- fondi sociali per incentivare le opportunità di lavoro
- comprensione da parte delle persone
- supporto delle associazioni locali
- partecipazione al volontariato
- formazione in un ambiente semi-protetto

Debolezze

Personale

- mancanza di istruzione e formazione professionale
- mancanza di esperienza lavorativa
- mancanza di capacità trasversali (ovvero adattabilità, flessibilità, assunzione di rischi)
- mancanza di competenze TIC e utilizzo di nuove tecnologie
- scarse capacità comunicative nel colloquio di lavoro
- mancanza di consapevolezza delle proprie capacità e fiducia in sé stessi
- mancanza di risorse finanziarie

Contestuale

- programmi di orientamento non personalizzati
- barriere fisiche - ovvero movimento, trasporto
- discriminazione e pregiudizio sociale
- alto livello di burocrazia nella formazione e nel riconoscimento dell'istruzione
- mancanza di sanzioni severe per le norme non applicate
- mancanza di orientamento per i datori di lavoro e le agenzie di collocamento mirate

<p>OPPORTUNITÀ</p>	<p>Contestuale</p> <ul style="list-style-type: none"> - progettare corsi di formazione su competenze utili e orientate al mercato - progettare corsi di formazione personalizzati - informazioni da offrire alle persone con disabilità - informazioni a datori di lavoro e aziende - corsi di formazione obbligatori per datori di lavoro (es. sgravi fiscali, fondi specifici) e colleghi - agenzie di collocamento con più servizi - incoraggia la partecipazione ad attività sociali e culturali - servizi di trasporto - norme e regolamenti che favoriscono l'inclusione lavorativa - maggiore visibilità delle donne con disabilità fisiche e sensoriali 	<p>Contestuale</p> <ul style="list-style-type: none"> - (mancanza di) corsi per persone con disabilità (competenze trasversali, comunicazione, TIC) - (mancanza di) corsi che rispondono al mercato del lavoro - (scarso) sostegno finanziario statale - aumentare il numero di imprese sociali che possono assumere gruppi vulnerabili - interventi per il telelavoro (infrastrutture, regolamentazione regionale, consapevolezza delle imprese) - incoraggiamento dell'artigianato - divulgare i dati alle parti interessate appropriate
<p>MINACCE</p>	<p>Contestuale</p> <ul style="list-style-type: none"> - progettare un'offerta di formazione più realistica e utile - consapevolezza della disabilità attraverso campagne pubbliche - creazione di nuovi posti di lavoro - offerta di formazione più razionale (efficace e praticabile) - l'offerta formativa e universitaria non tiene sempre conto delle esigenze delle persone disabili - mancanza di riconoscimento formale per 	<p>Contestuale</p> <ul style="list-style-type: none"> - adattamenti dei centri di formazione - programmi sociali per l'inclusione della lava - aumentare la consapevolezza / formazione del datore di lavoro - creare infrastrutture (ad es. trasporti e internet) - corsi di lavoro autonomo e incentivi (servizi e fondi) - sensibilizzare le aziende e la società

	<p>gli strumenti creati per l'accreditamento dell'esperienza di lavoro, della formazione e delle competenze- lack of funds</p> <p>Personale</p> <ul style="list-style-type: none"> - bassa qualificazione professionale (ovvero competenze ITC) - senso di frustrazione e mancanza di motivazione a causa della lunga disoccupazione e discriminazione - discriminazione da parte dei datori di lavoro - incomprensione delle persone 	<p>Personale</p> <ul style="list-style-type: none"> - supporto psicologico - supporto per la conciliazione della vita familiare e lavorativa - educazione familiare sulla disabilità
--	--	--



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CONSIDERAZIONI GENERALI

Eterogeneità dei gruppi e influenza sulle percezioni;

Per quanto riguarda i gruppi, esiste una forte eterogeneità, un background educativo e una forte caratterizzazione territoriale.

Le relazioni spesso evidenziano le diverse percezioni che le donne anziane e le giovani hanno soprattutto delle capacità tecnologiche e delle opportunità offerte dal telelavoro.

Le relazioni ricordano spesso anche se le donne vivono in contesti urbani o rurali: questo aspetto orienta le percezioni sull'efficacia dei corsi di formazione online e del telelavoro, creando una situazione "bipolare" - teoricamente favorita (a causa della facile realizzazione) ma respinta (perché associata con una situazione di isolamento).

Sarebbe anche interessante indagare sullo stato dello stato civile e metterlo in relazione alle difficoltà di gestione degli impegni familiari e lavorativi, ma al momento non è possibile effettuare un confronto, dato che non tutti i documenti lo hanno (sarebbe possibile integrarlo comunque).

Opportunità multilivello/ difficoltà;

L'accesso al mercato del lavoro rimane un problema da descrivere e affrontare in modo multilivello, sia dal punto di vista delle barriere che delle soluzioni.

❖ Livello personale

Tra le limitazioni / opportunità più frequentemente menzionate a livello personale vi è il non avere accesso / accesso a opportunità di istruzione e qualifiche professionali specifiche che consentono l'accesso a ruoli tecnici e specifici. Ciò suggerisce che i corsi di formazione dovrebbero intervenire:

- in casi specifici, aumentare la formazione di base (vedi livello istruttivo)
- migliorare la formazione specifica (cfr. livello di formazione) soprattutto per quanto riguarda le competenze trasversali, tecnologiche, linguistiche e trasversali;
- su qualità strettamente personali quali automotivazione e sicurezza di sé, resilienza, flessibilità, disponibilità a lavorare in gruppo - in particolare in vista delle opportunità di lavoro manageriale;
- sul senso di agenzia nei confronti dei diritti delle persone con disabilità.

Emerge la necessità di una formazione "statale" - competenze tecniche, soft e dure - ma anche a 360 ° (es. SEADDER, sport-artistico-culturale) che offre l'opportunità di incontrare molte persone, di vivere esperienze multiple e persino di sperimentare elaborare capacità "difficili" e aprirsi all'impegno verso gli altri.

❖ Livello di contesto

Tra i limiti / opportunità più frequentemente citati in termini di contesto vi è la necessità, prima di tutto, di sensibilizzare / formare gli attori del mercato del lavoro - in particolare i datori di lavoro - al fine di superare i pregiudizi personali e far conoscere le opportunità di lavoro per le persone con disabilità e donne con disabilità.

È necessario superare la discriminazione basata sul genere a livello culturale - a cui si risponde diffondendo le pratiche di condivisione del lavoro domestico tra uomini e donne e di equità per i disabili.

Esempi - Nel caso delle percezioni del telelavoro, ad esempio, c'è un contrasto tra le opportunità offerte a livello di accesso e logistica (*livello di contesto*) e il limite, invece, di isolamento e scarsa partecipazione nella società a cui condannerebbe (*personale livello*). Sarebbe quindi necessario prima offrire informazioni che aiutino a comprendere bene di cosa si tratta e in cosa consista - per superare le esitazioni fornite dal livello personale di giudizio - e quindi intervenire con la formazione su specifiche competenze tecnologiche.

Anche nel caso dei ruoli di gestione, emerge una polarizzazione tra i giudizi che la considerano "non realistica" e di difficile attuazione (ad esempio EUROKOM) - data la forte discriminazione di genere (*livello di contesto*) - quelli che la considerano fattibile a condizione di un'alta formazione profilo (*livello personale*) (es. SEADDER).

Questa caratteristica delle opportunità / difficoltà "multilivello" si trova in alcuni passaggi interessanti che aiutano a descrivere la complessa situazione.

Le testimonianze dell'inclusione lavorativa sono il risultato della combinazione di: forte motivazione (assumere la propria disabilità come opportunità e non come limite) + alta qualificazione e tipo tecnico (es. Istruttore LIS) + ambiente semi-protetto (pronto per l'interpretazione i bisogni delle persone con disabilità) (i.e. SEADDER, IST)¹.

Oltre agli esempi di esclusione dal lavoro, viene sempre descritta come una combinazione di diversi fattori: tipo (e gravità) di disabilità + basso livello di istruzione e qualifica + tipo di ambito di lavoro e contesto di lavoro ostile.

¹ Ciò solleva una domanda: le condizioni favorevoli sono quelle in linea con la propria caratteristica peculiare della disabilità (ovvero tirocinio in ambiente protetto alla fine del corso LIS che favorisce più di un ambiente preparato (ovvero dove c'è più competizione e cultura povera)? Come fare quindi per cambiare?

ASPETTO DA CHIARIRE - il riassunto è fedele allo SWOT. Se è necessario un ulteriore intervento dell'analista, possiamo farlo.

Note metodologiche - I documenti non sono sempre stati perfettamente comparabili. Ciò è dovuto a lievi equivoci su come completare il rapporto, che sono stati risolti durante l'analisi.

Nonostante il modello, i report sono stati compilati in diversi modi:

- informazioni restituite in paragrafi non idonei
- poca o troppa informazione.

Per le prossime volte sarebbe consigliabile inviare anche le brevi note di compilazione.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



FASE II

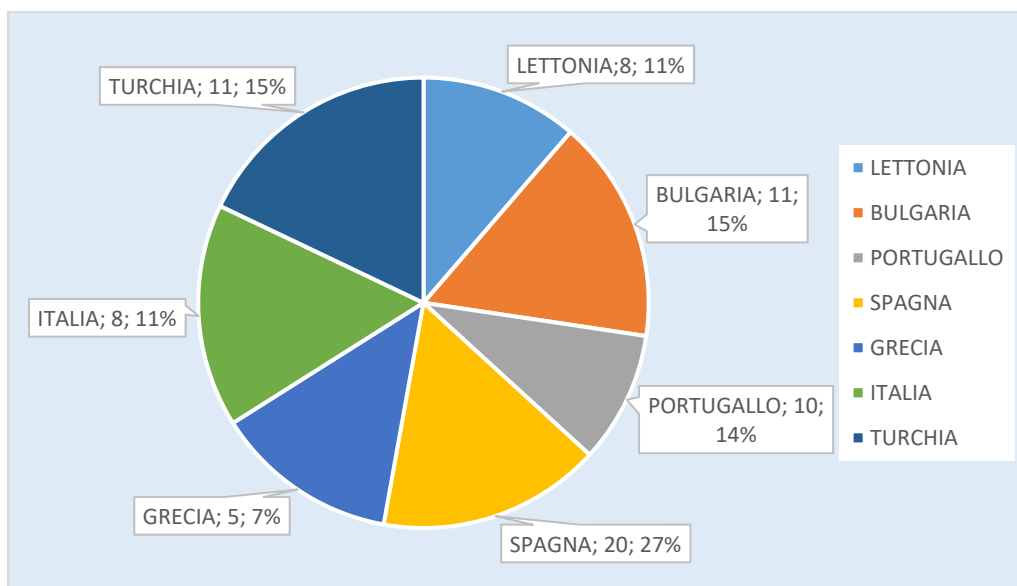
METODOLOGIA

È stato condotto un sondaggio con progettazione simultanea a metodi misti (Creswell e Plano Clark, 2011) volto a ottenere risultati attraverso due diversi metodi di raccolta e analisi dei dati:

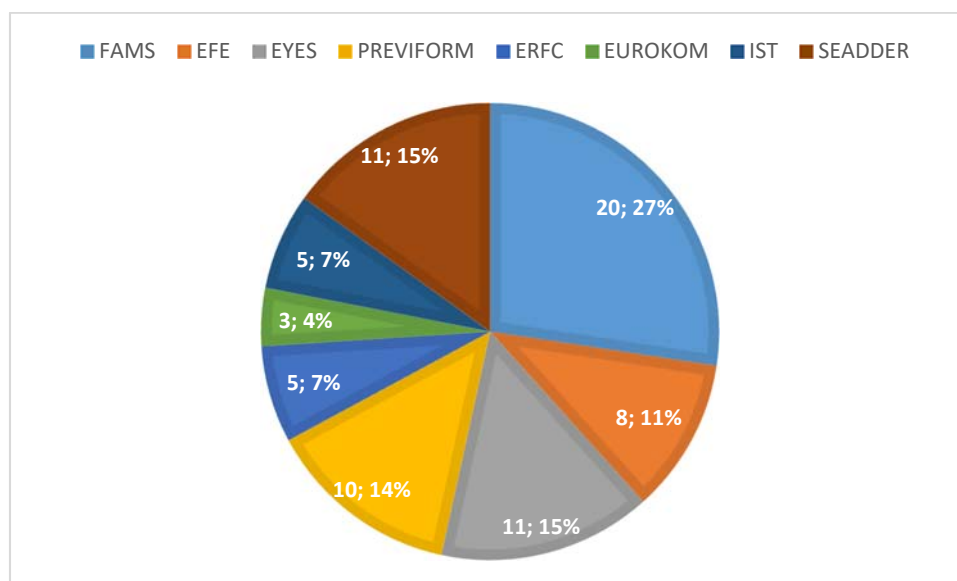
- ❖ **quantitativa** - questionario “ad hoc” analizzato statisticamente, amministrato online (Google Moduli);
- ❖ **qualitativa**.- interviste le cui trascrizioni sono state analizzate da un software di analisi testuale (N-Vivo).

NUMERO DI QUESTIONARI PER PAESE/PARTNER

n. 36² Questionari, 7 Paesi



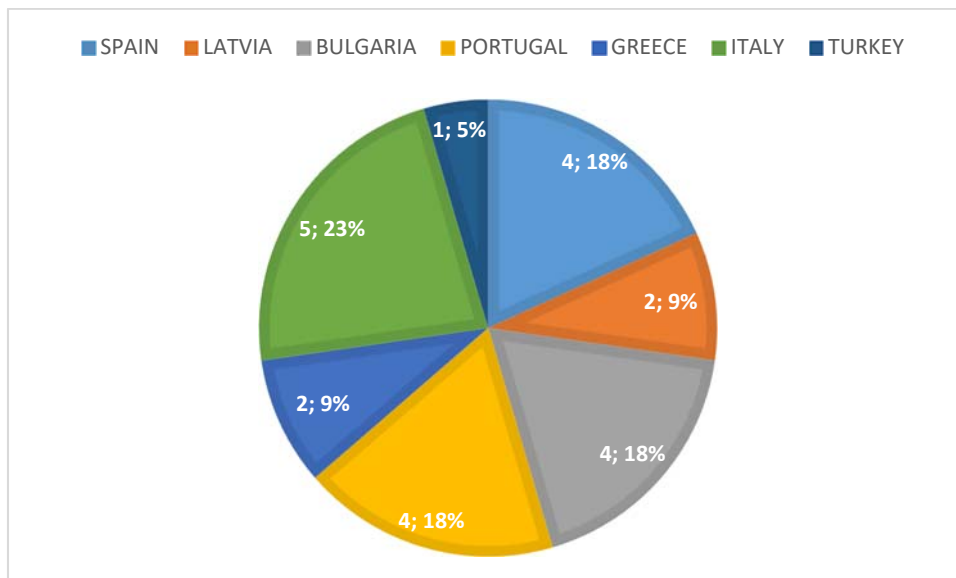
n. 36 Questionari, 8 Partners



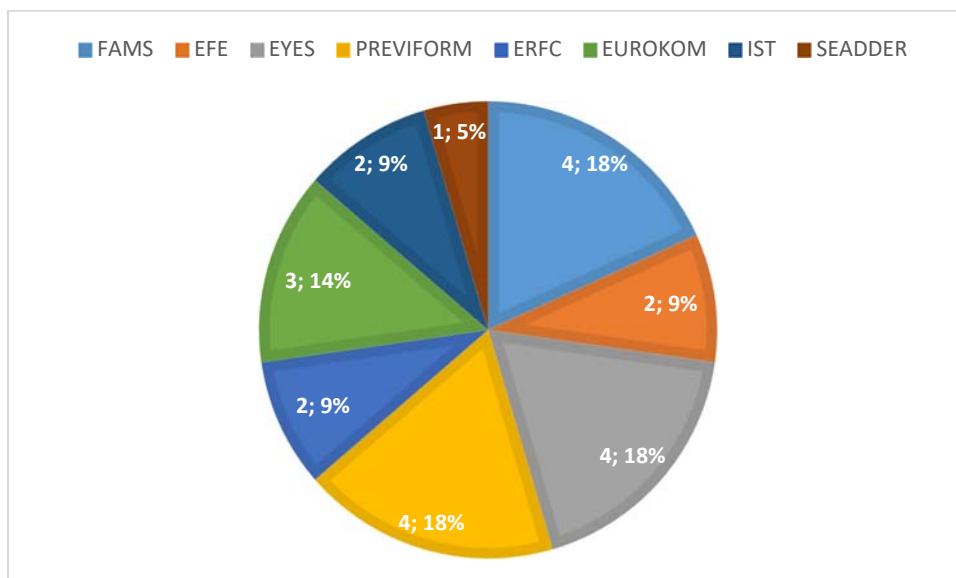
² Le schede riepilogative mostrano n. 53 persone coinvolte attraverso questionari; invece quelle coinvolte nei questionari realizzati online sono n. 36.

NUMERO DI INTERVISTE PER PAESE/PARTNER

n. 22 Interviste, 7 Paesi



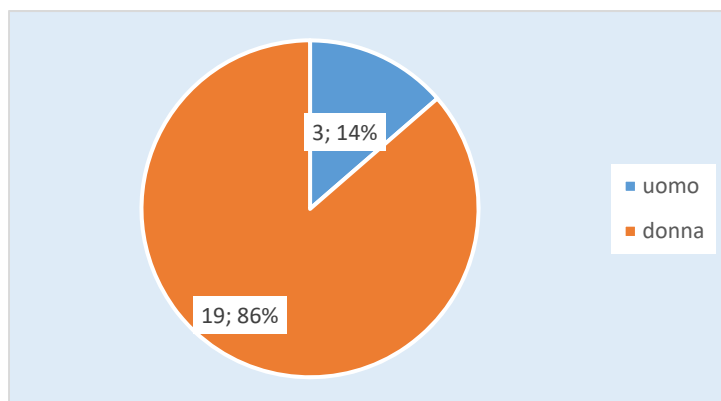
n. 18 Interviste, 8 Partners



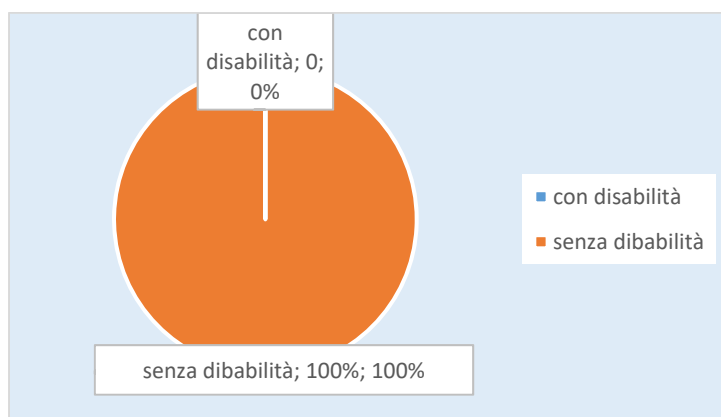
CHARACTERISTICS OF INTERVIEWED

n. 22 Intervistati

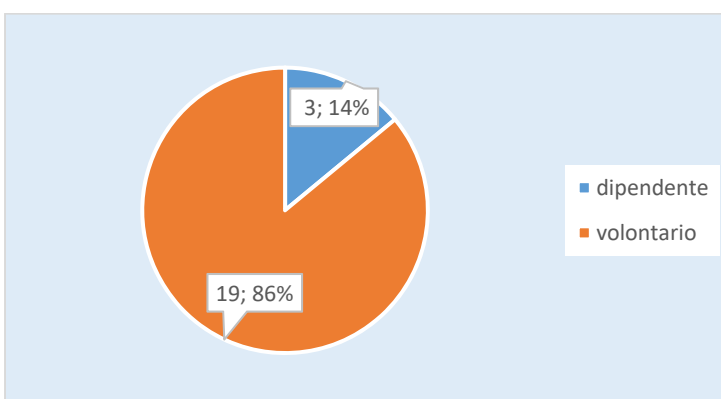
❖ genere



❖ esperienza con donne con disabilità fisiche e sensoriali



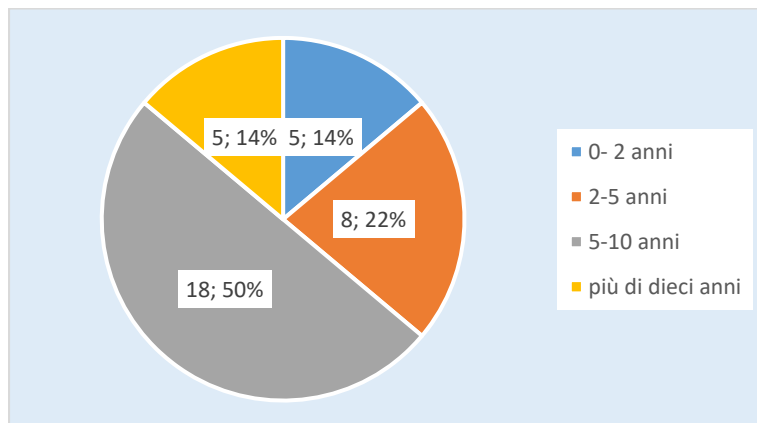
❖ lavora come



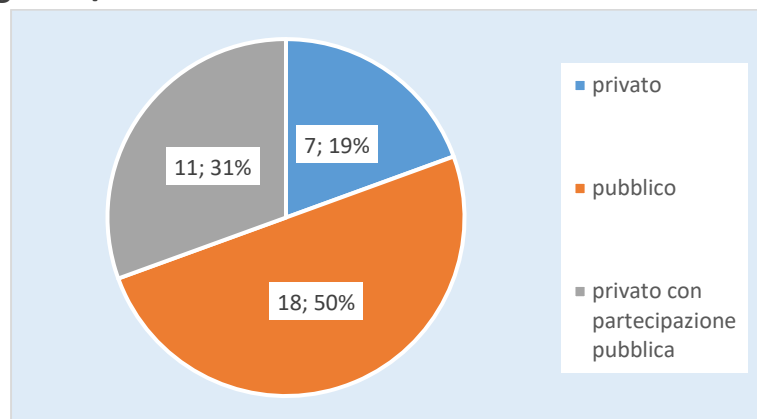
CARATTERISTICHE DEGLI INTERVISTATI ATTRAVERSO I QUESTIONARI

n. 36 persone coinvolte nel questionario

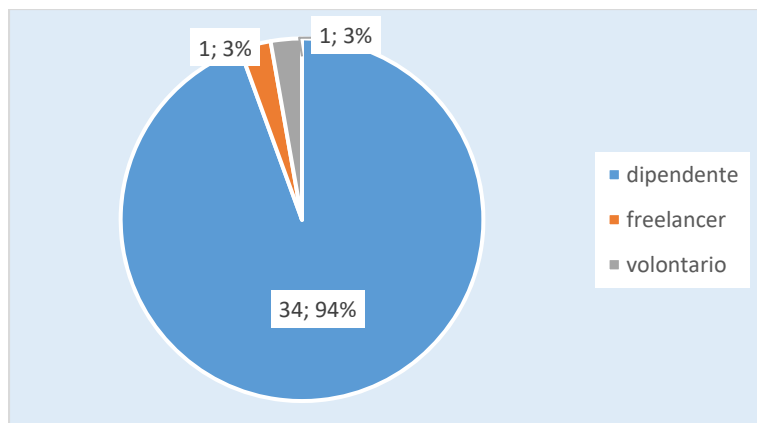
❖ **anzianità nella consulenza lavorativa con donne con disabilità fisiche e sensoriali**



❖ **lavora in agenzia/istituzione**



❖ **lavora come**





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

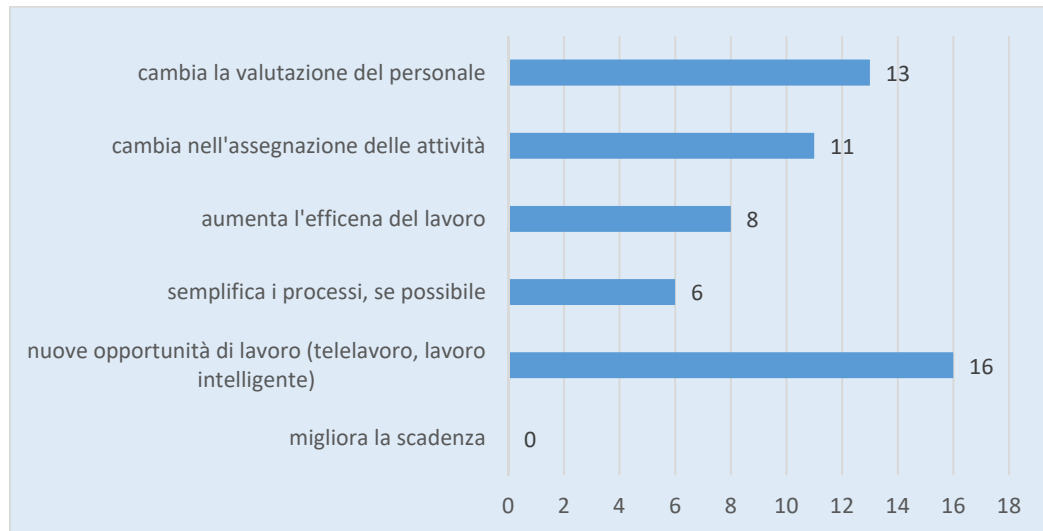


RISULTATI DEL QUESTIONARIO

Per quanto riguarda i fattori più influenti sull'occupazione per le donne con disabilità fisiche / sensoriali, i consulenti del lavoro considerano, da un lato ³:

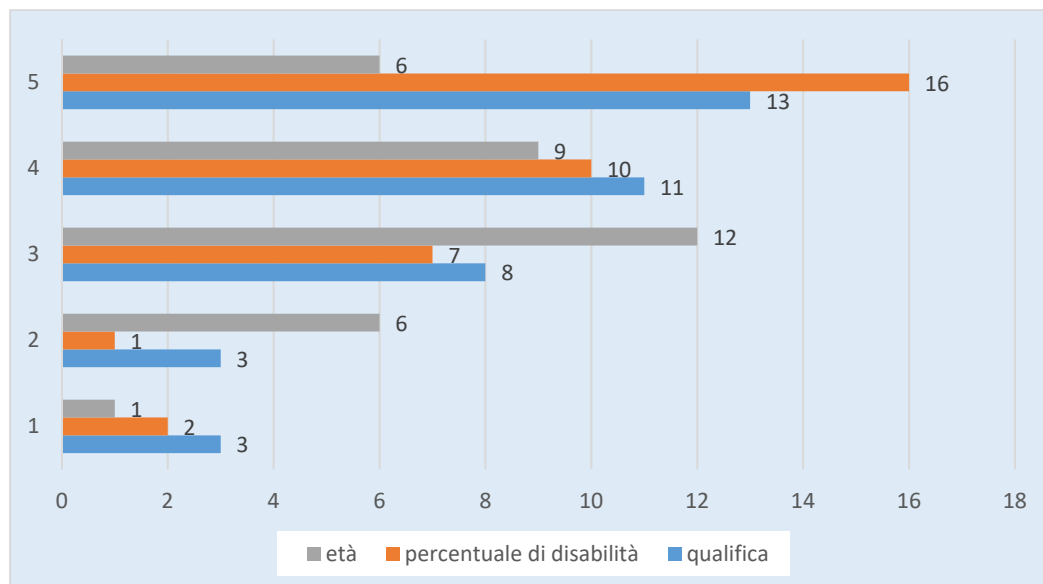
- ❖ avere un impatto maggiore sulla possibilità di accedere a nuove forme di lavoro (smart e telelavoro) e sulla valutazione del personale ⁴ ;

n. 54 occorrenze totali



- ❖ come ostacoli, percentuale di disabilità e bassa qualificazione;

n. 36 partecipanti

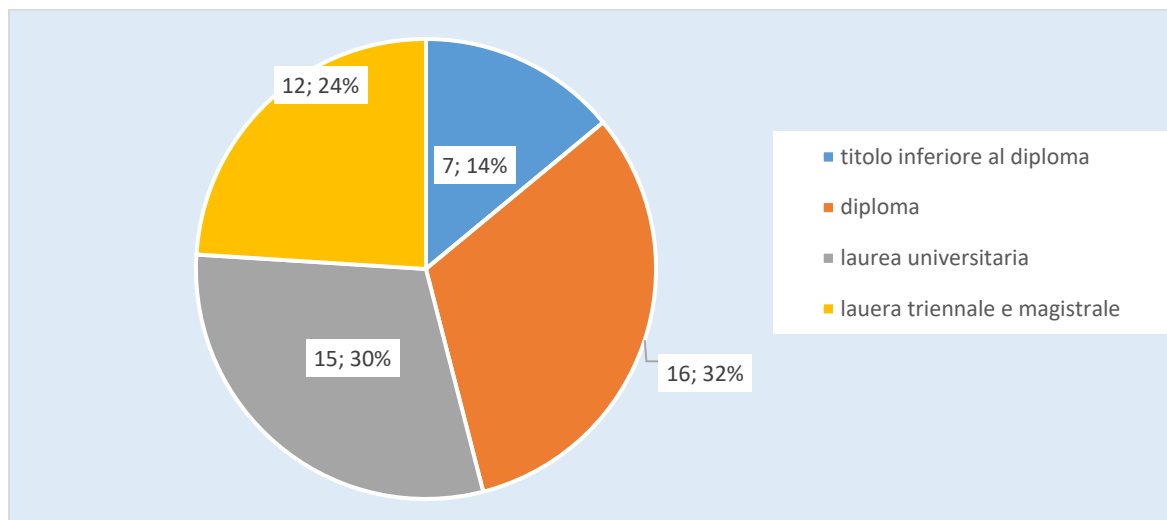


³ Vedi domande chiuse - n. 7, 8 e 9.

⁴ Relativo alla presenza di donne con disabilità che modifica la valutazione del personale.

- ❖ come aspetto favorevole, il livello di istruzione (diploma di scuola superiore e alcuni college).

n. 50 occorrenze



D'altra parte ⁵, loro considerano come competenze specifiche per il lavoro aspetti quali le forme di adattamento degli ambienti e condizioni più generali

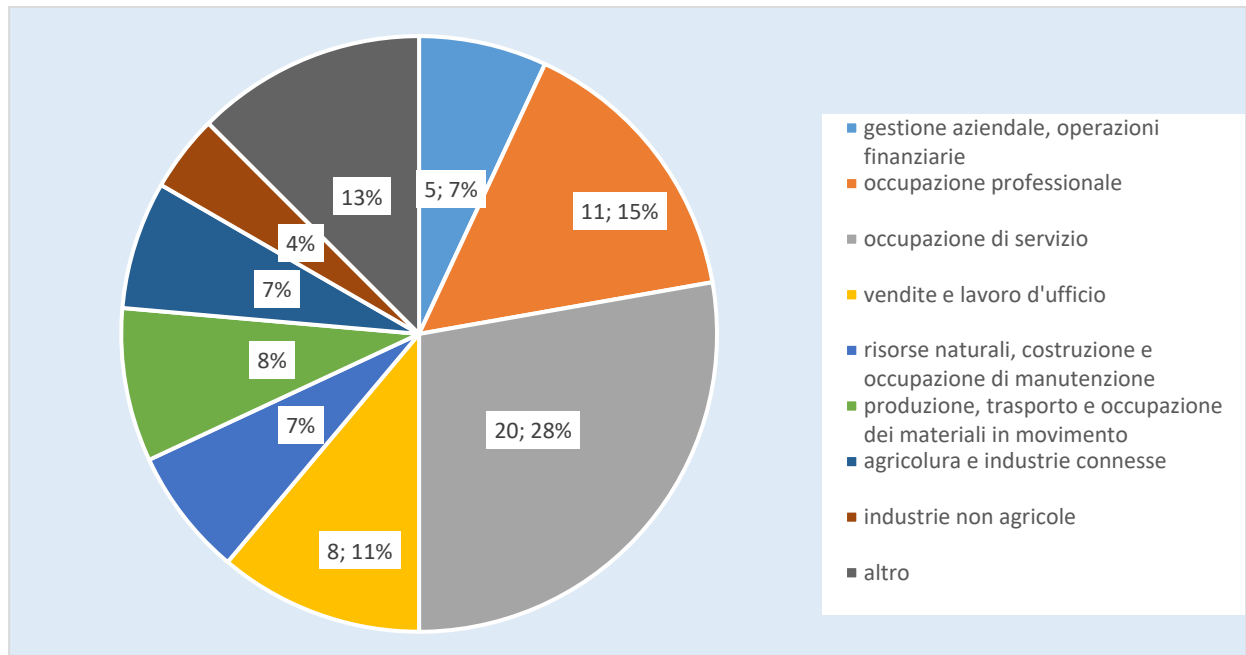
Categorie core emergenti		
Competenze necessarie per un nuovo lavoro	Bisogno di adattamento delle aziende	Altre macro-condizioni
<ol style="list-style-type: none"> 1. autonomia e flessibilità sul lavoro 2. abilità interpersonali di comunicazione in lingua straniera e interazioni con i social media 3. capacità di proattività legate alla risoluzione dei problemi 4. autostima e motivazione 5. esperienza e competenze specifiche per una professione e / o occupazione 	<ol style="list-style-type: none"> 1. formazione specifica all'inizio di un nuovo lavoro 2. adattamento dell'azienda alla persona 3. strategia del lavoro reciprocamente solidale 	<ol style="list-style-type: none"> 1. istruzione superiore 2. apprendimento permanente 3. bassa percentuale di disabilità fisica e intellettuale

Per quanto riguarda le opportunità di lavoro, i consulenti del lavoro sostengono che hanno una maggiore opportunità di trovare lavoro nel "settore dei servizi"

⁵ Vedi la domanda a risposta aperta - n. 22. Analizzata con il metodo della Grounded Theory (Strauss & Corbin, 1998; Charmaz 2006).

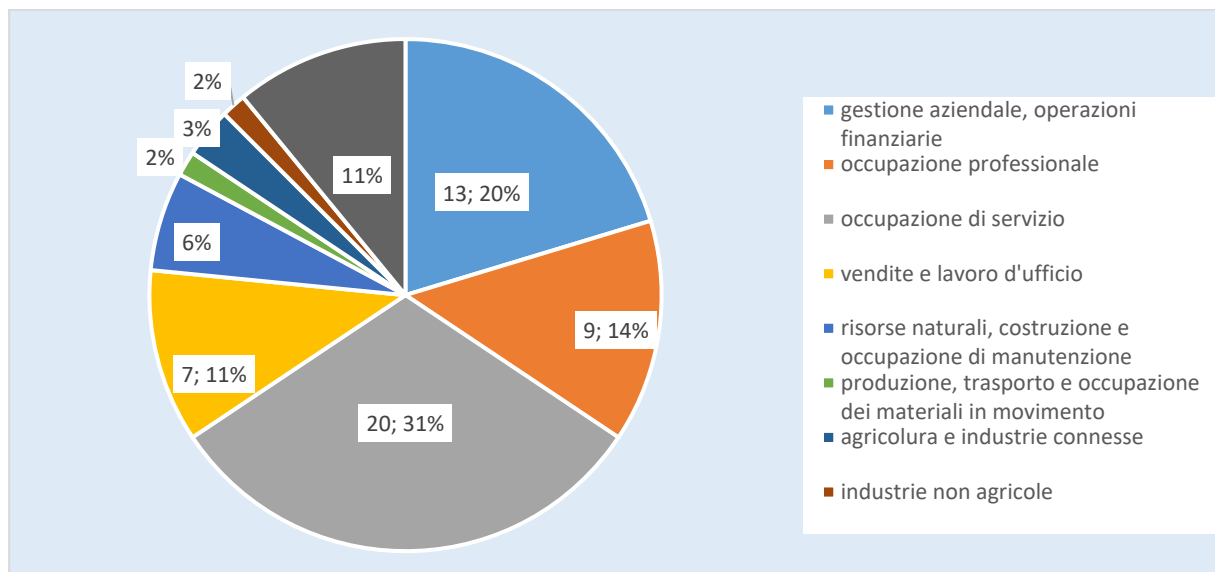
❖ donna con problemi di udito

n. 72 occorrenze



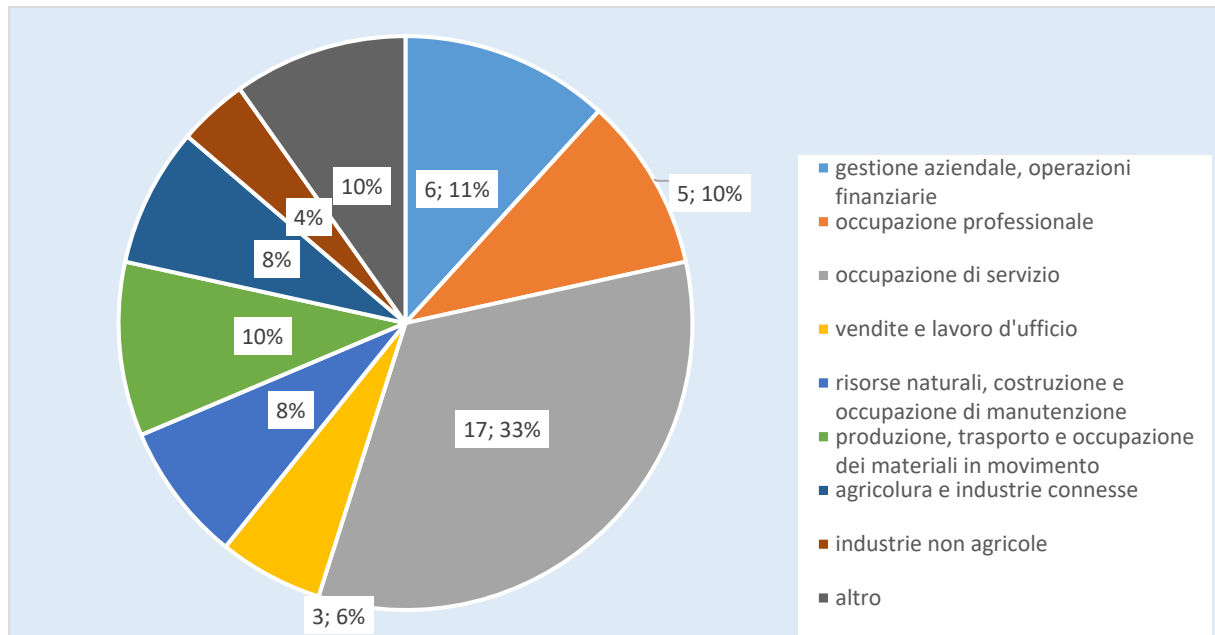
❖ disabilità fisica

n. 64 occorrenze



❖ e disabilità sensoriali

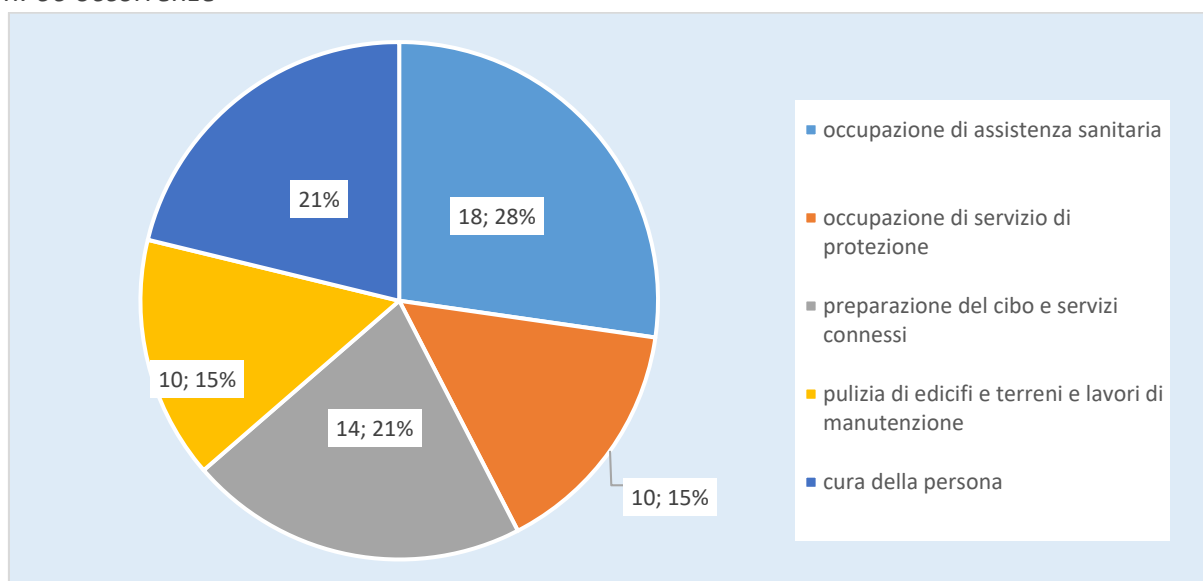
n. 51 occorrenze



Per quanto riguarda l'"occupazione del servizio", i consulenti del lavoro sostengono che una donna con

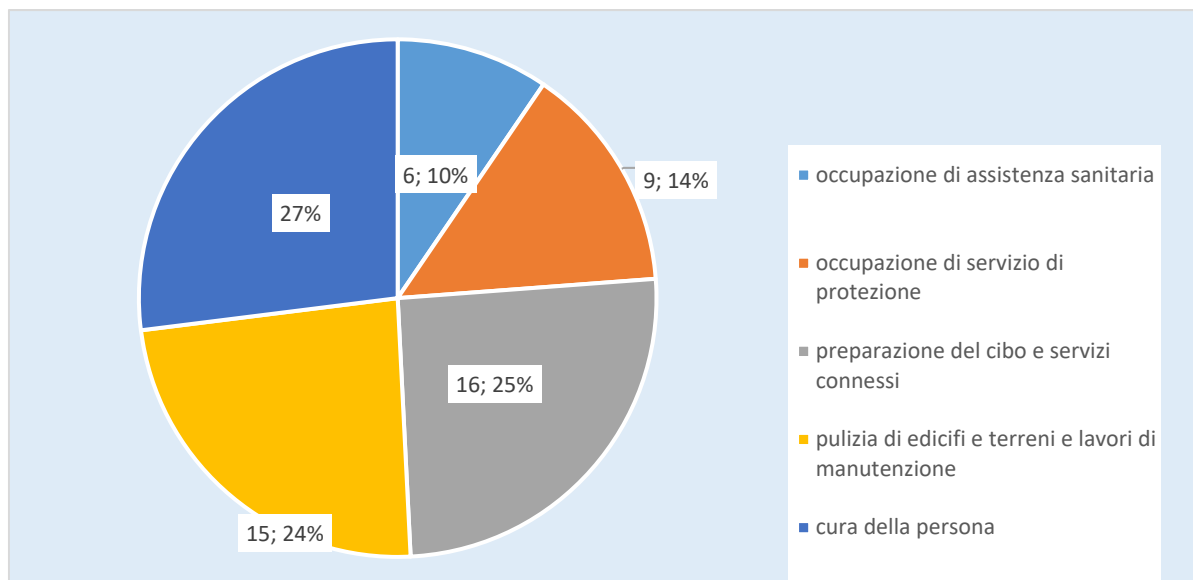
- **disabilità fisica** ha maggiori opportunità di trovare lavoro nei sottosettori del "supporto sanitario", "assistenza e servizio personale", "preparazione e servizio alimentare", "pulizia e manutenzione di edifici e terreni" e "servizio di protezione"

n. 66 occorrenze



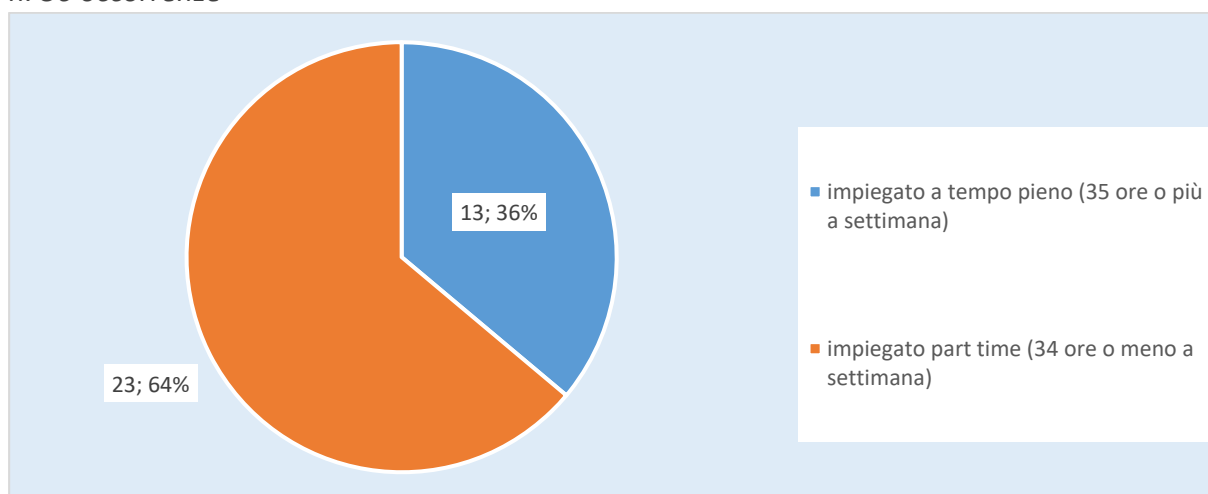
- **disabilità sensoriali** ha maggiori opportunità di trovare lavoro nei sottosettori di "cura e servizio personale", "preparazione e servizio di alimenti" e "pulizia e manutenzione di edifici e terreni"

n. 63 occorrenze



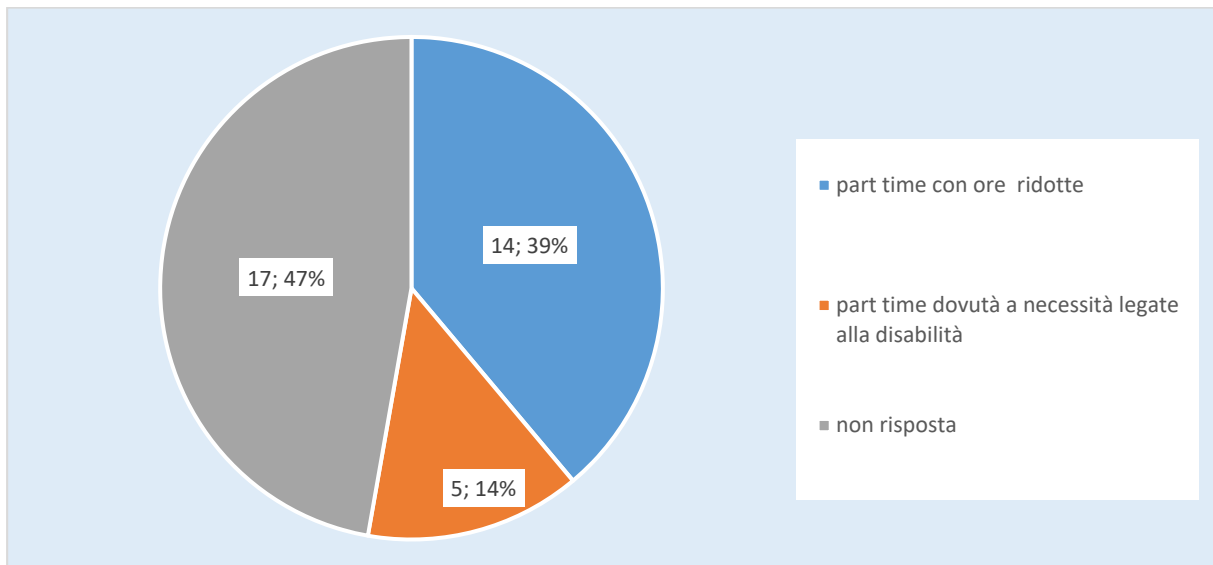
Per quanto riguarda lo stato lavorativo che di solito hanno le donne con disabilità fisiche e sensoriali, i consulenti del lavoro sanno che il tipo di lavoro è generalmente part-time

n. 36 occorrenze



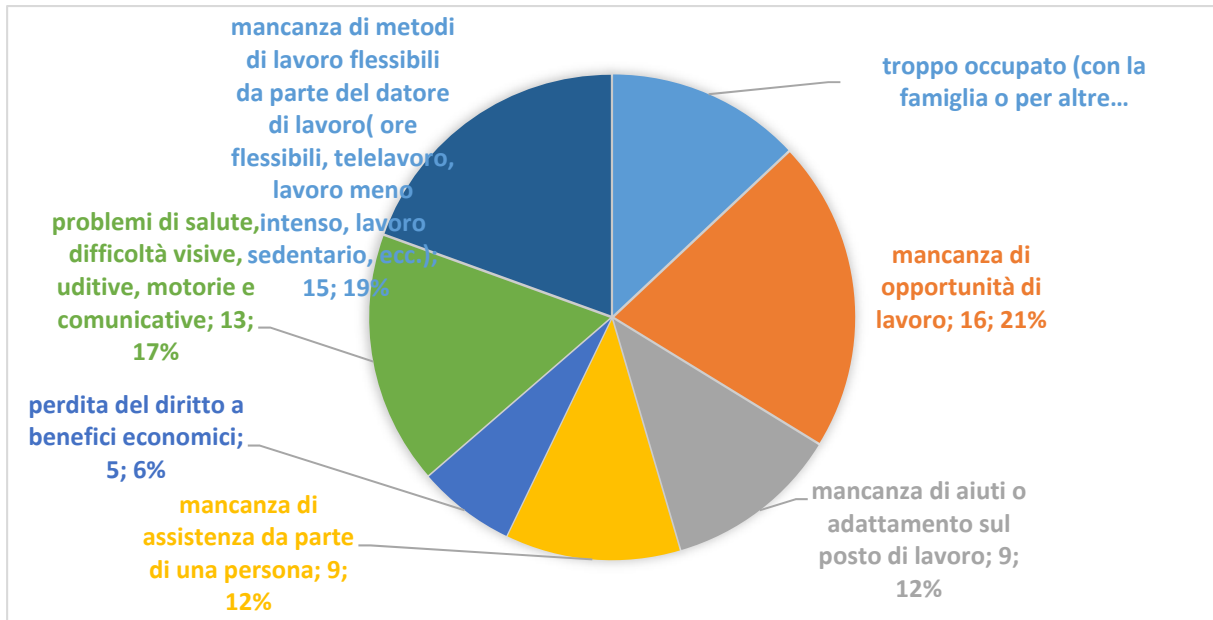
senza collegamento diretto alla volontà dello stesso lavoratore o alla disabilità

n. 36 occorrenze



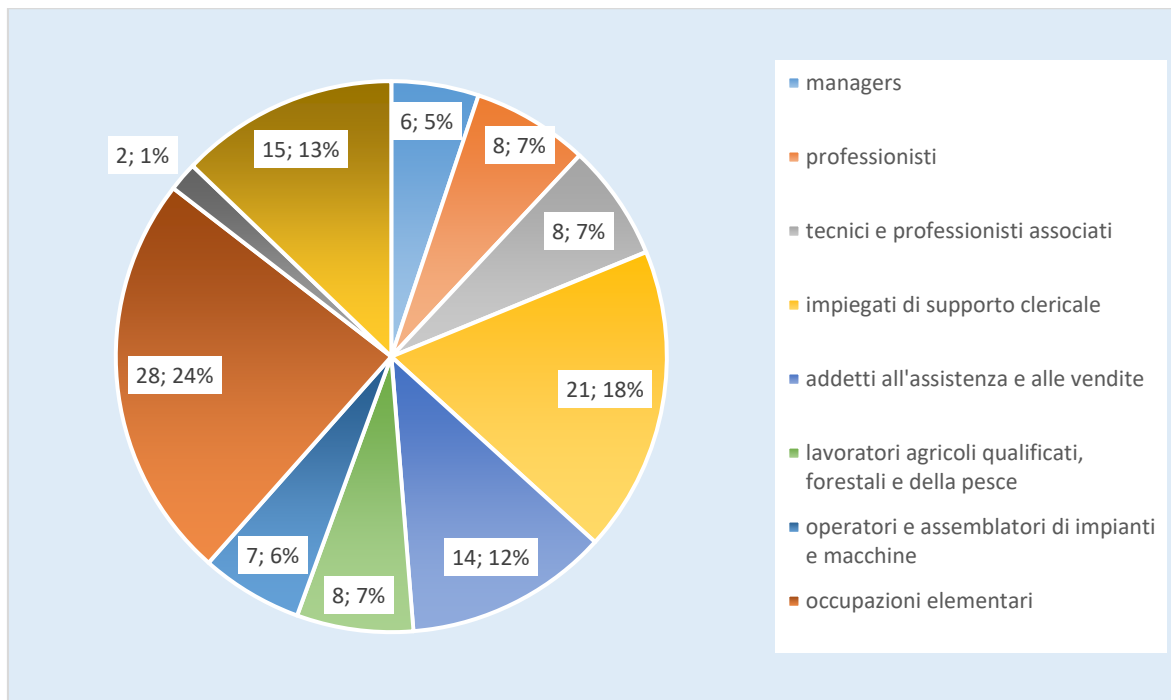
ma per altri motivi, come la scarsa disponibilità di lavoro e la mancanza di flessibilità nei metodi di lavoro

n. 77 occorrenze



Per quanto riguarda il settore del lavoro emergente in cui le donne con problemi fisici e sensoriali potrebbero trovare lavoro, i consulenti del lavoro hanno messo in evidenza le "occupazioni elementari", il "supporto clericale", "l'artigianato e le attività connesse" e "i servizi e le vendite".

n. 117 occorrenze





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



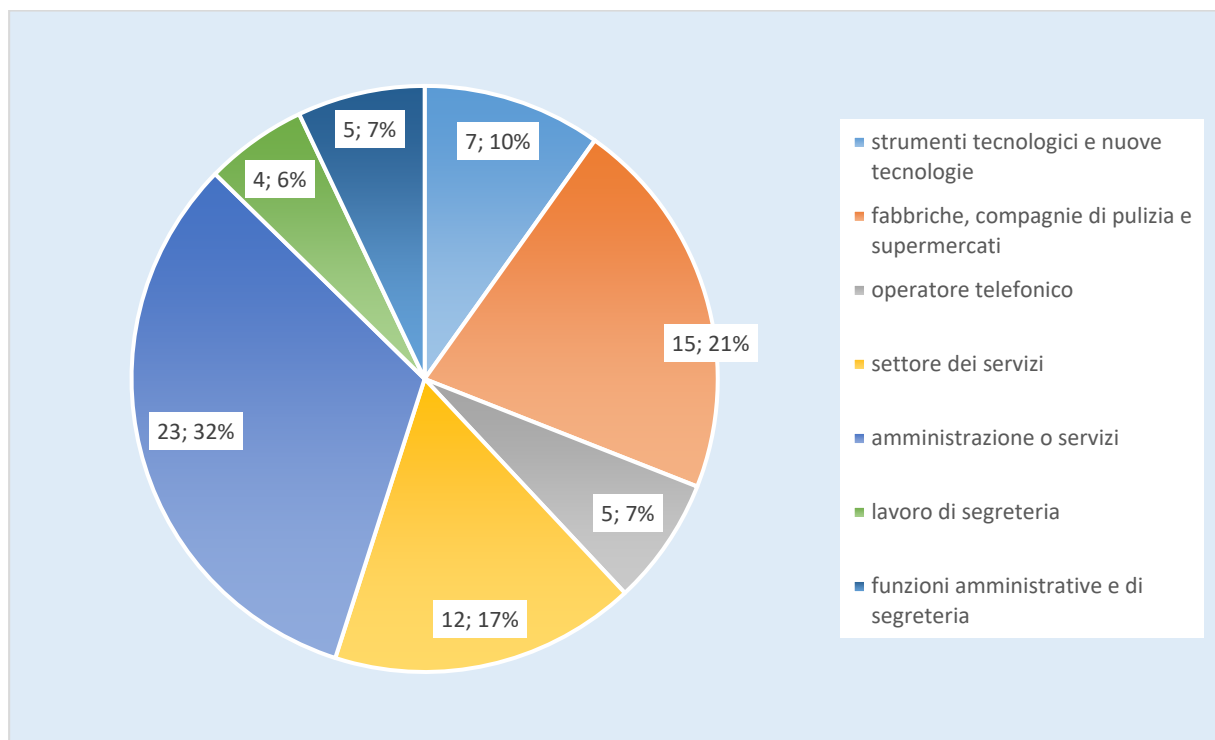
RISULTATI DELLE INTERVISTE

Nuovi posti di lavoro e opportunità di lavoro per le donne con disabilità

I consulenti del lavoro intervistati ritengono che le opportunità di lavoro più favorevoli per le donne con disabilità siano quelle che richiedono l'uso di strumenti tecnologici e nuove tecnologie, soprattutto nel caso di affari, amministrazione e servizi.

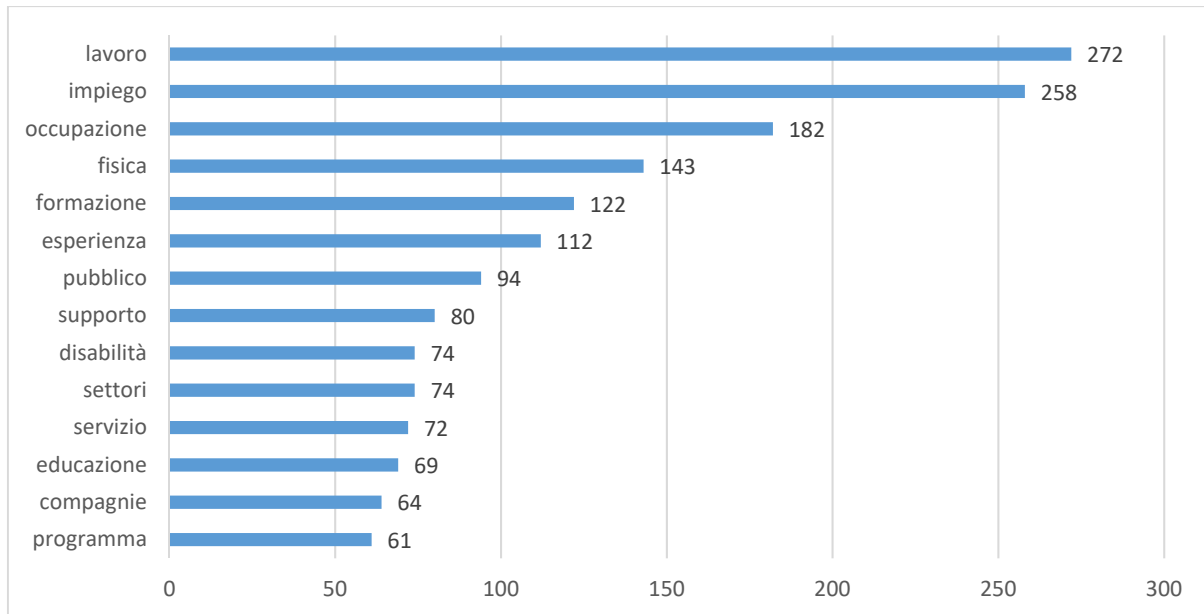
Anche l'ambiente burocratico e aziendale in cui il lavoro da svolgere comporta azioni ripetute (fabbriche, imprese di pulizie, supermercati) è considerato favorevole.

In base all'area geografica, le opportunità di lavoro per le donne con disabilità sono più identificate: nel settore pubblico in cui esiste un'agenzia nazionale per l'occupazione, nelle vendite online più in generale; si ritiene che il settore privato preferisca assumere persone con altri tipi di disabilità (problemi cardiologici, diabete, disturbi mentali minori, comportamento o sviluppo neurologico).



Secondo gli intervistati, le donne con disabilità visive lavorano principalmente nei call center, le donne con disabilità uditive lavorano in luoghi molto rumorosi come fabbriche, le donne con disabilità fisiche lavorano principalmente in ufficio, nell'ambiente amministrativo, nelle imprese di pulizie e negli spazi verdi. Il settore dei servizi offre a queste donne le maggiori opportunità di lavoro.

In conclusione, le principali opportunità di lavoro per le donne con disabilità sono: lavoro di segreteria, operatore telefonico, mansioni amministrative e di segreteria, settore dei servizi, imprese di pulizia, fornitura di prodotti nei supermercati, lavoro nelle catene di montaggio di alcune fabbriche.



selezione delle parole più frequenti

Analisi del contenuto

I testi delle interviste erano 14. Dalla tabella si può vedere che il micro nodo più comune nelle interviste era *Difficoltà nella ricerca* (26 occorrenze, in 14 file).

I nodi attualmente utili per questa parte dell'analisi sono: *Opportunità di lavoro nel paese* (donna con disabilità fisica / sensoriale), *Opportunità di lavoro* (donna con disabilità fisica / sensoriale) e *Nuove lavori*:

Nome	Descrizione
Settori emergenti	
<i>Nuovi lavori</i>	<p>Vedi Fig.4 - l'etichetta Nuove opere è stata applicata 11 volte. Si è verificato in 11 file (interviste) per un totale di 14 (interviste / file).</p> <p>Con le nuove tecnologie, possono creare qualcosa che possono fare con più strutture, come un imprenditore; area tecnologica; Guida del tecnico amministrativo per le nuove tecnologie; qualsiasi settore legato alle loro conoscenze e preferenze; i settori che per la mia esperienza hanno maggiori probabilità di ottenere un impiego per donne con problemi di udito sono il settore amministrativo e quello dei servizi. Anche il settore</p>

Nome	Descrizione
	<p>produttivo è sempre legato a linee di assemblaggio che prevedono ripetute attività nel tempo e manipolazione meccanica; Lavorare da casa, via Internet, attività di lavoro autonomo; Nessun programma (OAED), molta burocrazia.</p>
Opportunità di lavoro	
<p><i>Opportunità di lavoro in campagna per donne con disabilità fisiche e sensoriali</i></p>	<p>Vedi Fig.4 - Le opportunità di lavoro sono state applicate 14 volte. Si è verificato in 12 file (interviste) per un totale di 14 (interviste / file).</p> <p>Luoghi di lavoro sovvenzionati per disoccupati, in collaborazione con l'Agenzia nazionale per l'impiego;</p> <p>Lavoro autonomo (vendita via Internet; artigianato e artigianato); Luoghi di lavoro sovvenzionati per disoccupati; "i programmi di pubblica utilità forniscono una garanzia, una possibilità e un servizio nel settore pubblico" "il settore privato (essi) preferisce le persone con particolari tipi di disabilità, come problemi cardiologici, diabete, disturbi mentali minori, comportamentali o neurosviluppo" sviluppano una società formale politiche per garantire pari opportunità e non discriminazione nel reclutamento (ad es. redigere una tabella con i requisiti minimi per ciascuna posizione nell'azienda); Le donne con disabilità visive lavorano principalmente nei call center e nelle centrali elettriche con disabilità uditive ... lavorano in luoghi molto rumorosi come le fabbriche, le donne con disabilità fisiche lavorano principalmente in ufficio; Amministrazione; segreteria; assistente tecnico; operatore telefonico; spazi verdi; Amministrazione ... segreteria ... giardinaggio e spazi verdi; Amministrazione; Gestione; Segreteria; Tecnico amministrativo; Non ci sono pignoramenti per opportunità di lavoro di alcun tipo se si valutano le possibilità di ogni persona e non i limiti; [...] disabilità uditive: lavori che non richiedono comunicazione, ad esempio nell'ambito di un assemblaggio o di una catena di movimentazione meccanica relativi alla pulizia o allo stoccaggio, o persino in una fabbrica in una catena di produzione; settore dei servizi; In questo momento, il settore dei servizi offre il maggior numero di opportunità di lavoro a queste donne. Vi sono possibilità di impiego in imprese di pulizie, controllo degli accessi e operatori di impianti, in società di riciclaggio, imballaggi, persino nel servizio di assistenza domiciliare per la pulizia della casa e la cura delle persone a carico [...]; le opportunità di lavoro sorgono sempre legate al settore dei servizi e alle professioni che richiedono una qualifica inferiore: pulizia, rifornimento di prodotti in un supermercato, impiegati di magazzino e persino come manodopera in una catena di imballaggi, assemblaggio di macchinari semplici, ecc .;</p>
<p><i>Opportunità di lavoro per donne con disabilità fisiche e sensoriali</i></p>	<p>Vedi Fig.4 - Le opportunità di lavoro sono state applicate 16 volte. Si è verificato in 13 file (interviste) per un totale di 14 (interviste / file).</p> <p>Lavoro individuale, sul posto di lavoro agevolato a casa attraverso l'intermediazione dell'Agenzia statale; Tutti i campi; soggetti con problemi alla vista, solo se hanno partecipato a seminari come telefonisti, persone con problemi di udito / disabilità (...) collocati in lavori manuali (giardini, sementi, panetterie, cucine) Competenze: comunicazione e cooperazione ("sottili arti della comunicazione")</p>

Nome	Descrizione
	<p>Prove di qualificazione formale / esperienza precedente; competenze, formazione e qualifiche di ogni singolo dipendente; Lavoro di segreteria; operatore telefonico; Amministrazione e lavoro di segreteria; segreteria; Tecnico amministrativo; Non ci sono pignoramenti per opportunità di lavoro di alcun tipo se si valutano le possibilità di ogni persona e non i limiti; disabilità uditive.</p> <p>il settore dei servizi; la pulizia, il rifornimento di prodotti nei supermercati o lo stoccaggio sono settori in cui i danni all'udito non rappresentano una barriera; Il settore del lavoro in cui queste donne sono impiegate più frequentemente proviene dalla mia esperienza come cercatore di lavoro, il settore dei servizi e in particolare i lavori di pulizia, spesso anche in attività di deposito e sostituzione; bassa qualificazione: pulizia o conservazione; lavora nelle catene di montaggio di alcune fabbriche; le attività di stoccaggio e sostituzione dei prodotti nei supermercati [...] nel settore dei servizi e le attività di qualificazione di base come la pulizia, il servizio domestico o alcune attività di stoccaggio e rifornimento nei supermercati e nei negozi sono quelle che offrono le maggiori opportunità alle donne con problemi fisici e / o disabilità sensoriali</p>

Riferimenti bibliografici

Bureau of Labor Statistics. (2017). *The Economics Daily, Employment of workers with a disability in 2017*. Washington: U.S. Department of Labor, <https://www.bls.gov/opub/ted/2018/employment-of-workers-with-a-disability-in-2017.htm> (visited February 11, 2020).

Bureau of Labor Statistics. (2017). *The Economics Daily, Workers with a disability more concentrated in service occupations than those with no disability*. Washington: U.S. Department of Labor, website: <https://www.bls.gov/opub/ted/2017/workers-with-a-disability-more-concentrated-in-service-occupations-than-those-with-no-disability.htm> (visited February 11, 2020).

Bureau of Labor Statistics. (2019). *The Economics Daily, Employment of people with a disability in 2018*. Washington: U.S. Department of Labor, website: <https://www.bls.gov/opub/ted/2019/employment-of-people-with-a-disability-in-2018.htm> (visited February 11, 2020).

Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. Thousand Oaks: Sage.

Creswell J. W., Plano Clark V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (2nd ed.). London: Sage Publications Ltd.

Dewson, S., Hill, D., Meager, N. & Willison, R. (2009). *Evaluation of Access to Work: Core Evaluation*. Norwich: Department for Work and pensions, website: <https://www.employment-studies.co.uk/resource/evaluation-access-work-core-evaluation>. (visited February 11, 2020).

European Commission. (2017). *Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities*, Bruxelles: European Commission, website: <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses> (visited February 11, 2020).

Eurostat (2015). *Disability statistics*. Bruxelles: European Union, website: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics. (visited February 11, 2020).

Everitt, B. (2011). *Cluster analysis*. Chichester, West Sussex, U.K: Wiley.

Horn-Haacke, L. (2002). 'Using SWOT for Project Team Planning Sessions', GFA, Website: www.gfa-group.de/publications/webdownloads/1054/Swot.pdf

International Labour Office. (2015). *Statistics on the employment of people with disabilities: A Compendium of national methodologies*. Geneva: Department of Statistics, website: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/wcms_087881/lang-en/index.htm. (visited February 11, 2020).

Rosch, E., & Lloyd, B. B. (Eds.). (1978). *Cognition and categorization*. Oxford, England: Lawrence Erlbaum.

Statistics Canada. (2017). *Women in Canada: A Gender-based Statistical Report*, Ontario: Minister of Industry, website: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14695-eng.htm> (visited February 11, 2020).

Statistics New Zealand. (2014). *Disability and the labor market: Findings from the 2013 Disability Survey*. Wellington: New Zealand Government, website: http://archive.stats.govt.nz/browse_for_stats/health/disabilities/disability-and-labour-market/employment.aspx# (visited February 11, 2020).

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (2nd ed.). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



This project has been funded with support from the European Commission.
This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.