



# ΠΩΣ ΝΑ ΒΡΕΙΤΕ ΕΡΓΑΣΙΑ;

Ένας Οδηγός για Ενήλικες

Ισπανία

# ÍNDICE

|                                                                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>                                                                                                                                                    | 1  |
| <b>2. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ</b>                                                                               | 3  |
| 2.1. Πρόσφατη ανάπτυξη του συστήματος κοινωνικών υπηρεσιών και δημόσιων πολιτικών αναφορικά με την αναπηρία στην Ισπανία. Δημιουργία συστήματος κοινωνικών υπηρεσιών. | 4  |
| 2.2. Υπηρεσίες Υποστήριξης                                                                                                                                            | 10 |
| <b>3. ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ</b>                                                                                    | 12 |
| 3.1. Βιογραφικό σημείωμα                                                                                                                                              | 13 |
| 3.1.1. Βασικά χαρακτηριστικά ενός καλού βιογραφικού                                                                                                                   | 13 |
| 3.1.2. Τι πρέπει να περιλαμβάνει το βιογραφικό                                                                                                                        | 13 |
| 3.1.3. Συμβουλές που δεν πρέπει να ξεχάσετε στο βιογραφικό σας                                                                                                        | 14 |
| 3.1.4. Ιδιαιτερότητες ενός βιογραφικού σημειώματος ατόμων με αναπηρίες                                                                                                | 14 |
| 3.2. Συνοδευτική Επιστολή                                                                                                                                             | 15 |
| 3.2.1. Μέρη της συνοδευτικής επιστολής                                                                                                                                | 16 |
| 3.2.2. Λεπτομέρειες που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη                                                                                                                    | 17 |
| 3.3. Συνέντευξη                                                                                                                                                       | 17 |
| <b>4. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ</b>                                                                     | 20 |
| <b>5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ</b>                                                                                                                                     | 26 |

# 1 | ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός αυτού του οδηγού είναι η παροχή μιας σειράς από σαφή και καθορισμένα βήματα τα οποία θα καθοδηγήσουν τους ενήλικες με αναπηρίες κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας.

Είναι σημαντική η επισήμανση πως η διαμεσολάβηση απασχόλησης κι εργασίας βρίσκεται διαρκώς σε εξέλιξη, επομένως οι πληροφορίες που παρέχονται σε αυτό το έγγραφο σχετικά με ορισμένες πηγές και συνδέσμους θα πρέπει να θεωρηθούν ως επικαιροποιημένες κατά την ημερομηνία στην οποία έχει εκπονηθεί αυτός ο οδηγός.

Στόχος του οδηγού είναι να λειτουργήσει ως ένα έγγραφο που θα υποστηρίζει την εξασφάλιση του σημαντικού δικαιώματος που αφορά την πρόσβαση σε μία αμειβόμενη και ποιοτική απασχόληση για άτομα με αναπηρίες.

## 2 | ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ

---

## **2.1 | Πρόσφατη ανάπτυξη του συστήματος κοινωνικών υπηρεσιών και δημόσιων πολιτικών αναφορικά με την αναπηρία στην Ισπανία. Δημιουργία συστήματος κοινωνικών υπηρεσιών.**

Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες, η εξέλιξη των δημόσιων πολιτικών σχετικά με την αναπηρία έχει συνδεθεί με τη δημιουργία ενός δημόσιου συστήματος κοινωνικών υπηρεσιών. Αυτό ξεκίνησε τη δεκαετία του '80, δεδομένου του εκδημοκρατισμού των ιδρυμάτων.

Μέχρι τότε, δεν υπήρχε ένα πραγματικό σύστημα κοινωνικών υπηρεσιών, αλλά ένα κατακερματισμένο σύνολο πρωτοβουλιών κοινωνικής δράσης και στήριξης, το οποίο είχε ρυθμιστεί από το Γενικό Νόμο Φιλανθρωπίας από τις 20 Ιουνίου 1849. Με αυτόν τον νόμο, το Κράτος απέκτησε την ευθύνη της προστασίας των ατόμων με ελάχιστους πόρους μέσω του Υπουργείου της Κυβερνήσεως και τοπικών διοικήσεων. Ακόμη, ο Νόμος περί Βάσεων Κοινωνικής Ασφάλισης, από την 28η Δεκεμβρίου 1963, ρύθμιζε την κοινωνική πρόνοια και τις κοινωνικές υπηρεσίες που προορίζονται για τους εργαζομένους στο πλαίσιο του συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης (Υπηρεσία αποκατάστασης ατόμων με σωματικές και διανοητικές αναπηρίες και Υπηρεσία στήριξης συνταξιούχων). Ο Γενικός Γραμματέας του Συνδικαλιστικού Κινήματος και Οργάνωσης είχε επίσης κάποιες αρμοδιότητες σχετικά με τις κοινωνικές υπηρεσίες. Επιπλέον, υπήρχε μεγάλη ποικιλία πόρων οι οποίοι ανήκαν στον ιδιωτικό τομέα, κυρίως στην Εκκλησία και στον Μη Κερδοσκοπικό τομέα.

Κατά τη διαδικασία μετάβασης προς τη Δημοκρατία, υπήρχε μία έντονη συζήτηση σχετικά με τα χαρακτηριστικά και τη φύση του ισπανικού συστήματος Κοινωνικών Υπηρεσιών. Μέχρι το τέλος του 1978, σε ένα πολύ διαφορετικό πλαίσιο μέσα στο οποίο εγκρίθηκε ο Νόμος Κοινωνικής Ασφάλισης το 1963, εγκρίθηκε το Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 36/1978, της 16ης Νοεμβρίου, αναφορικά με την Κοινωνική Ασφάλιση, την υγεία και τη

θεσμική διαχείριση της απασχόλησης. Αυτός ο Νόμος προέβλεπε τη δημιουργία αυτού που σήμερα είναι γνωστό ως Ίδρυμα Κοινωνικών Υπηρεσιών και Ηλικιωμένων (Instituto de Mayores y Servicios Sociales – IMSERSO), το οποίο συνδέεται με το ισπανικό Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Πολιτικής. Αυτό το ίδρυμα είναι υπεύθυνο για τα θέματα που σχετίζονται με τους ηλικιωμένους, μεταξύ άλλων, όλα τα ζητήματα που απορρέουν από τη δημιουργία και την εφαρμογή του συστήματος προστασίας εξαρτώμενων ενηλίκων και την ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων που σχετίζονται με τη γήρανση του πληθυσμού.

Αυτό το ίδρυμα είναι, επίσης, υπεύθυνο για τις επικουρικές κοινωνικές υπηρεσίες της διαχείρισης του συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και των κρατικών σχεδίων, για προγράμματα και υπηρεσίες για τους ηλικιωμένους και τους εξαρτώμενους ενήλικες, καθώς και για την επεξεργασία βασικών κανονιστικών προτάσεων που εγγυώνται την ισότητα των πολιτών και την κοινωνική συνοχή, καθώς και με την ανάπτυξη πολιτικής μεταξύ των χωρών για τα θέματα τα οποία προαναφέρθηκαν.

### **Νόμος 13/1982, 7ης ΑΠΡΙΛΙΟΥ, σχετικά με την κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρίες (LISMI)**

Με τη θέσπιση του ισπανικού συντάγματος το 1978, πραγματοποιήθηκαν ορισμένες αλλαγές στις πολιτικές σχετικά με την αναπηρία. Από μία προσέγγιση που επικεντρωνόταν στην αποκατάσταση, όπου ο Νόμος περί Βάσεων Κοινωνικής Ασφάλισης είναι ίσως ο πιο αντιπροσωπευτικός, σε μία προσέγγιση που προωθεί τις ίσες ευκαιρίες και αργότερα στην προσέγγιση υπέρ των δικαιωμάτων και κατά των διακρίσεων. Στο Άρθρο 14, το Σύνταγμα ορίζει το δικαίωμα στην ισότητα απέναντι στο νόμο για όλους τους Ισπανούς. Αναφερόμενο στα άτομα με αναπηρίες, διατάζει τις δημόσιες αρχές αν δώσουν ιδιαίτερη προσοχή και προστασία προκειμένου να απολαμβάνουν τα δικαιώματα του Τίτλου Ι των Συνταγμάτων.

Ο Νόμος για την Κοινωνική Ένταξη των Ατόμων με Αναπηρίες (LISMI) εγκρίθηκε στις 7 Απριλίου 1982 και βασίζεται στα δικαιώματα του Άρθρου 49 του Συντάγματος που αναγνωρίζει τα άτομα με αναπηρίες. Η αρχή της «ισότητας ευκαιριών» βρίσκεται στο επίκεντρο του Νόμου LISMI και οι ενέργειές του βασίζονται στο αίτημα «συμπληρωματικής υποστήριξης», πέρα από την αποκατάσταση, προκειμένου να διασφαλιστεί η πραγματική ισότητα, ως πολίτες με τα ίδια δικαιώματα, για τα άτομα με αναπηρίες. Σε αυτή τη γραμμή, ο Νόμος LISMI δημιούργησε ένα σύστημα οικονομικών και κοινωνικών παροχών για τα άτομα με αναπηρίες που δεν είχαν εργασιακή δραστηριότητα κι έτσι δεν συμπεριλαμβάνονταν στο πεδίο εφαρμογής του συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης. Ακόμη, ο Νόμος οδήγησε τις πολιτικές ένταξης στην εργασία μέσω της δημιουργίας Ειδικών Κέντρων Απασχόλησης (CEE) και της κράτησης του 2% των ευκαιριών απασχόλησης σε επιχειρήσεις με 50 ή περισσότερους εργαζομένους. Ωστόσο, αυτός ο Νόμος βασίστηκε στην ανάπτυξη μέτρων που αποσκοπούν στην προστασία των ατόμων με αναπηρίες κι όχι στην άρση των εμποδίων που εμποδίζουν ή τερματίζουν την ενεργό συμμετοχή τους στην κοινωνία και την πλήρη απόλαυση των δικαιωμάτων τους ως πολίτες.

**Νόμος 51/2003, 2ας Δεκεμβρίου, αναφορικά με τα άτομα με αναπηρίες, ίσες ευκαιρίες, κατάργηση των διακρίσεων και καθολική πρόσβαση για τα άτομα με αναπηρίες**

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας του 20ου αιώνα, ξεκίνησε να αποκτά πρόσβαση στην Ισπανία η προσέγγιση υπέρ των δικαιωμάτων και κατά των διακρίσεων, η οποία δίνει έμφαση όχι μόνο στις συμπληρωματικές ενισχύσεις αλλά και, κυρίως, στις περιοριστικές περιβαλλοντικές επιρροές της πλήρους συμμετοχής και στην απαγόρευση ορισμένων συμπεριφορών και πρακτικών που θεωρούνται απαράδεκτες λόγω των διακρίσεων που επιδεικνύουν ή του αποκλειστικού χαρακτήρα τους.

Ο πιο προφανής δείκτης αυτής της προσέγγισης, στην Ισπανία, είναι ο Νόμος 51/2003, της 2ας Δεκεμβρίου, αναφορικά με τα άτομα με αναπηρίες, τις ίσες ευκαιρίες, την κατάργηση των διακρίσεων και την καθολική πρόσβαση για τα άτομα με αναπηρίες (LIONDAU), ο οποίος δίνει μια νέα ώθηση στις πολιτικές για την αναπηρία μέσω της προσθήκης νέων προσεγγίσεων και στρατηγικών που αφορούν ουσιαστικά την «καταπολέμηση των διακρίσεων» και την «καθολική προσβασιμότητα». Ακόμη, καθιερώνει νέες εγγυήσεις προκειμένου να εκπληρώσει το δικαίωμα στις ίσες ευκαιρίες. Υπάρχουν δύο τύποι εγγυήσεων: μέτρα κατά των διακρίσεων (απαγόρευση παρενόχλησης, κακοποιοτικής συμπεριφοράς, εκφοβισμού, εχθρικής, ταπεινωτικής συμπεριφοράς, απόρριψης και πρόσθετες απαιτήσεις όπως προσβασιμότητα, κατάργηση των διακρίσεων και υφιστάμενη λογική προσαρμογή...) και μέτρα θετικής δράσης (περισσότερο ευνοϊκή θεραπεία και συμπληρωματική υποστήριξη).

### **Νόμος 39/2006, της 14ης Δεκεμβρίου, σχετικά με την προώθηση της αυτονομίας και της πρόνοιας των εξαρτώμενων ενηλίκων**

Ο Νόμος 39/2006, της 14ης Δεκεμβρίου, σχετικά με την προώθηση της αυτονομίας και της πρόνοιας των εξαρτώμενων ενηλίκων, ξεκίνησε με στόχο την κάλυψη των αναγκών των ατόμων σε ευάλωτη κατάσταση που χρειάζονται στήριξη για να φέρουν εις πέρας τις καθημερινές τους (βασικές) ασχολίες, την επίτευξη μεγαλύτερης προσωπικής αυτονομίας και τέλος την ικανότητά τους να ασκούν πλήρως τα δικαιώματά τους ως πολίτες.

Με αυτόν τον Νόμο, δημιουργήθηκε το Σύστημα Αυτονομίας και Πρόνοιας για τους Εξαρτώμενους Ενηλίκους (SAAD). Το σύστημα αναγνωρίζει το δικαίωμα σε ορισμένες κοινωνικές παροχές για μια σημαντική ομάδα ανθρώπων εάν έχουν τα σχετικά προσωπικά και κοινωνικά προαπαιτούμενα. Οι υπηρεσίες και τα οφέλη που παρέχει ο SAAD έχουν ίδιο

περιεχόμενο σε όλη την Ισπανία, ρυθμίζονται από μία μόνο διαδικασία αξιολόγησης, αποτελούν ατομικό δικαίωμα κάθε εξαρτώμενου ενήλικα και η χρηματοδότησή τους θα πρέπει να είναι αρκετή ούτως ώστε να εγγυηθεί την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που αντιστοιχούν στην αρμόδια διοίκηση, χωρίς να την περιορίζει ανάλογα με τη διαθεσιμότητα του προϋπολογισμού.

Ένα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του SAAD, συγκριτικά με άλλα παρόμοια συστήματα στο Ευρωπαϊκό πλαίσιο, είναι η προσέγγιση της Προσωπικής Αυτονομίας. Σε αυτό το σύστημα, οι υπηρεσίες προσαρμόζονται στις ανάγκες κάθε χρήστη και στο σεβασμό των προτιμήσεών τους κατά τη διάρκεια της διαδικασίας.

### **Νόμος 49/2007, της 26ης Δεκεμβρίου, για τη θέσπιση του συστήματος παράβασης και κυρώσεων των ίσων ευκαιριών, απαγόρευση διακρίσεων και καθολική προσβασιμότητα στα άτομα με αναπηρίες**

Ο Νόμος αυτός ρυθμίζει παραβιάσεις και κυρώσεις στην περίπτωση παραβίασης του Νόμου 51/2003, της 2ας Δεκεμβρίου. Καθορίζει τρία διαφορετικά επίπεδα παραβίασης: ήσσονος σημασίας (γενική αποτυχία των βασικών όρων προσβασιμότητας), σοβαρό επίπεδο (μέσω της συλλογής παραβιάσεων) και πολύ σοβαρό επίπεδο.

### **Βασιλικό Νομοθετικό Διάταγμα 1/2013, 29ης Νοεμβρίου, για την έγκριση του αναθεωρημένου κειμένου του γενικού καταστατικού για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες και την κοινωνική ένταξή τους**

Πρόκειται για το ισχύον νομοθετικό ρυθμιστικό σύστημα στον τομέα των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρίες και της κοινωνικής τους ένταξης.

Το Βασιλικό Διάταγμα καταργεί τους τρεις βασικούς νόμους που ψηφίστηκαν στην Ισπανία

από το 1982, τους νόμους 13/1982, 51/2003 και 49/2007. Παρομοίως, ενοποιεί τα άρθρα τους με τον Νόμο 39/2006, της 14ης Δεκεμβρίου, σχετικά με την προώθηση της αυτονομίας και της πρόνοιας των εξαρτώμενων ενηλίκων.

Ο νέος Νόμος ενημερώνει τους όρους, τους ορισμούς, τις αρχές και το περιεχόμενο σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες. Αυτό σημαίνει ρητή αναγνώριση ότι είναι κάτοχοι δικαιωμάτων και οι δημόσιες αρχές υποχρεούνται να εγγυηθούν την πλήρη εφαρμογή αυτών των δικαιωμάτων.

Ακόμη, ο νέος Νόμος ρυθμίζει κάθε κοινωνικό πεδίο ακολουθώντας μία δομή από κεφάλαια παρόμοια με αυτά της Σύμβασης. Με αυτόν τον τρόπο, σε διαδοχικά κεφάλαια, ρυθμίζονται τα δικαιώματα στην ισότητα, η προστασία της υγείας, η ολοκληρωμένη πρόνοια, η εκπαίδευση, η ανεξάρτητη ζωή, η απασχόληση, η κοινωνική προστασία και η συμμετοχή σε δημόσιες υποθέσεις.

Επιπρόσθετα, ο Νόμος αυτός περιλαμβάνει, για πρώτη φορά, ορισμούς για κάθε τύπο διάκρισης, άμεσης ή έμμεσης, και λαμβάνουν υπόψη πρόσθετες διακρίσεις λόγω συσχέτισης ή εκφοβισμού με απώτερο στόχο την ολοκλήρωση του νομικού πλαισίου κατά των διακρίσεων με όλες τις εκδηλώσεις τους.

Ο νέος Νόμος απλοποιεί και αποσαφηνίζει, δίχως αμφιβολία, την τρέχουσα υπάρχουσα διασπορά στους καταργηθέντες νόμους και διαγράφει την πιθανή εννοιολογική αντίφαση που θα μπορούσε να δημιουργηθεί σε τόσο διαφορετικά, χρονικά, κείμενα.

## 2.2 | Υπηρεσίες Υποστήριξης

### Ισπανική επιτροπή των εκπροσώπων ατόμων με αναπηρίες (CERMI)

Η ισπανική επιτροπή των εκπροσώπων ατόμων με αναπηρίες (CERMI) αποτελεί την πλατφόρμα εκπροσώπησης της πλειοψηφίας καθώς συγκεντρώνει περίπου 3.000 ενώσεις του κλάδου. Λαμβάνοντας υπόψη το γενικό και εγκάρσιο χαρακτήρα του, το CERMI έχει καταφέρει να γίνει ένας φορέας υπεύθυνος για αλληλεπιδράσεις που γίνονται αποδεκτές και αναγνωρίζονται από το μεγαλύτερο μέρος των οντοτήτων, των ιδρυμάτων και των δημόσιων φορέων που εφαρμόζουν κοινωνικές πολιτικές σχετιζόμενες με τα άτομα με αναπηρίες, μέσω των κοινωνικών δικτύων και των φόρουμ για διεθνή εκπροσώπηση. Μέσα στην κύρια οργάνωση των ατόμων με αναπηρίες, όλες εκπροσωπούμενες από το CERMI, μπορούμε να βρούμε τις ακόλουθες:

- Ισπανική Συνομοσπονδία Οργανισμών για την Υποστήριξη Ατόμων με Διανοητικές Αναπηρίες (FEAPS). Πρόκειται ίσως για την πιο αντιπροσωπευτική οντότητα στην Ισπανία στο πεδίο των ατόμων με διανοητικές αναπηρίες. Δημιουργήθηκε το 1964 και αποτελείται από περισσότερες από 800 οργανώσεις όπου οι περισσότερες δραστηριοποιούνται σε τοπικό επίπεδο. Οι οντότητες που είναι μέλη του FEAPS συντονίζουν κέντρα και υπηρεσίες για άτομα με διανοητικές αναπηρίες και τις οικογένειές τους. Διάφορες από τις δραστηριότητές του είναι η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, η πρώιμη φροντίδα, τα κέντρα ειδικής εκπαίδευσης, κέντρα κατάρτισης, ειδικά κέντρα απασχόλησης, φροντίδα κατ'οίκον, υπηρεσίες ψυχαγωγίας, για το μέλλον κ.ά.

- Συντονιστική Συνομοσπονδία του ισπανικού κράτους για άτομα με αναπηρίες (COCEMFE). Πρόκειται για την οντότητα αναφοράς για άτομα με σωματικές αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων κινητικών και οργανικών αναπηριών. Αποτελείται από

περισσότερους από 1.500 συλλόγους που ασχολούνται με την απασχόληση, την κατάρτιση, την προσβασιμότητα, την προώθηση της υγείας, την εκπαίδευση, την επικοινωνία, την έρευνα και δραστηριότητες ανάπτυξης.

- Ισπανική Εθνική Συνομοσπονδία Κωφών (CNSE) και Ισπανική Ομοσπονδία Γονέων και Φίλων Κωφών (FIAPAS). Είναι πλατφόρμες για την υποστήριξη των ατόμων με προβλήματα ακοής. Υπάρχουν περισσότεροι από 200 σύλλογοι που συμμετέχουν σε αυτά τα ιδρύματα.

- Ισπανικός Εθνικός Οργανισμός Τυφλών (ONCE). Είναι η κύρια οντότητα των ατόμων με μειωμένη όραση. Δημιουργήθηκε το 1938 ως αστική εταιρεία κοινωνικής φύσης με νομικό καθεστώς. Σε αντίθεση με τις προηγούμενες, πρόκειται για μία μοναδική οντότητα στην εθνική επικράτεια με επαρχιακές και περιφερειακές αντιπροσωπείες σε όλη τη χώρα. Το 1988, η ONCE δημιούργησε το Fundaci3n Once, το οποίο προωθεί την ένταξη στην αγορά εργασίας και δραστηριότητες προσβασιμότητας προς όφελος κάθε τύπου αναπηρίας. Η ιδέα πίσω από αυτό το Ίδρυμα ήταν η επιχειρηματική ομάδα Fundosa, όπου πάνω από το 70% του προσωπικού της έχει κάποιο είδος αναπηρίας.

- Άλλες σημαντικές οντότητες είναι η Ισπανική Ομοσπονδία Συλλόγων για Βοήθεια σε Άτομα με Εγκεφαλική Παράλυση (ASPACE), η Ισπανική Συνομοσπονδία Ομάδων Ψυχικά Άρρωστων και των Οικογενειών τους (FEAFES), η Αντιπροσωπευτική Κρατική Πλατφόρμα για τα Άτομα με Σωματικές Αναπηρίες (PREDIF), η Ισπανική Ομοσπονδία Ιδρυμάτων για το Σύνδρομο Down (Down Spain) και η Κοινοπραξία Αυτισμού (αποτελούμενη από την Ισπανική Συνομοσπονδία Αυτισμού και την Ισπανική Ομοσπονδία Γονέων Ατόμων με Αυτισμό, FESPAU).

## 3 | ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ

---

### 3.1 | Βιογραφικό σημείωμα

Το βιογραφικό σημείωμα θα αποτελέσει την πρώτη επαφή με την εταιρεία και είναι ένα ουσιαστικό βήμα προκειμένου να επιτευχθεί η πρόσκληση σε προσωπική συνέντευξη.

Επίσης, συνιστάται να επισυνάψετε και μία συνοδευτική επιστολή με μία σύντομη προσωπική και επαγγελματική περιγραφή του αιτούντα/της αιτούσας εργασία και τους λόγους γιατί αυτός/αυτή θα ήθελε να ενταχθεί στην εταιρεία.

#### 3.1.1 | Βασικά χαρακτηριστικά ενός καλού βιογραφικού:

- Δε θα πρέπει να είναι πολύ μεγάλο, μία ή δύο σελίδες το πολύ.
- Θα πρέπει να είναι σαφές. Το άτομο που το διαβάζει θα πρέπει να γνωρίζει την εμπειρία σας. Σύντομες προτάσεις. Εύκολο λεξιλόγιο, αλλά όχι ανεπίσημο.
- Θα πρέπει να είναι καλά οργανωμένο: οι προσωπικές σας πληροφορίες, η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία, οι ξένες γλώσσες κλπ.
- Προσπαθήστε να ενισχύσετε τις πληροφορίες αυτές που σας καθιστούν τον καλύτερο υποψήφιο για τη θέση εργασίας που αναζητάτε. Αποφύγετε υποκειμενικές πληροφορίες ή πράγματα που δεν σχετίζονται με το εκάστοτε επαγγελματικό αντικείμενο.

#### 3.1.2 | Τι πρέπει να περιλαμβάνει το βιογραφικό:

1. Προσωπικές πληροφορίες
2. καδημαϊκή εκπαίδευση
3. Πρόσθετη εκπαίδευση
4. Επαγγελματική εμπειρία
5. Ξένες γλώσσες
6. Δεξιότητες πληροφορικής
7. Άλλες σχετικές πληροφορίες

### 3.1.3 | Συμβουλές που δεν πρέπει να ξεχάσετε στο βιογραφικό σας:

- Το χαρτί θα πρέπει να είναι λευκό.
- Γραμματοσειρά φιλική στην ανάγνωση, όχι πολύ μικρή.
- Να διορθώσετε τα γραμματικά λάθη.
- Να μην βγάξετε φωτοτυπία το βιογραφικό σας.
- Να συμπεριλαμβάνετε φωτογραφία. Η φωτογραφία θα πρέπει να είναι μεγέθους ταυτότητας, πρόσφατη και σκαναρισμένη, όχι επισυναπτόμενη.
- Όσον αφορά έντυπη έκδοση, το χαρτί θα πρέπει να έχει ποιότητα μεγέθους DINA4.
- Να μην συμπεριλαμβάνετε ψευδείς πληροφορίες.
- Μπορείτε να δώσετε έμφαση σε κάποιες πληροφορίες χρησιμοποιώντας έντονη γραφή, αλλά μη χρησιμοποιήσετε χρώματα.
- Το βιογραφικό θα πρέπει να έχει πληκτρολογηθεί. Να μην το γράψετε στο χέρι εκτός κι αν σας έχει ζητηθεί με αυτό τον τρόπο.
- Να μην συμπεριλαμβάνετε πληροφορίες σχετικά με απολύσεις ή περιόδους ανεργίας.

### 3.1.4 | Ιδιαιτερότητες ενός βιογραφικού σημειώματος ατόμων με αναπηρίες:

Στην περίπτωση των ατόμων με αναπηρίες, η αναφορά στο βιογραφικό της πιστοποίησης της αναπηρίας ή του βαθμού αναπηρίας αποτελεί προσωπική απόφαση. Πρόκειται για προσωπικά δεδομένα που δεν πρέπει να αποκαλυφθούν εάν δεν το επιθυμεί ο υποψήφιος. Δεν είναι κάτι υποχρεωτικό, αλλά θα μπορούσε να χαρακτηριστεί μία πράξη “καλής πίστης” ώστε να μην αποκρύπτονται στοιχεία τα οποία μπορεί να είναι σημαντικά στο μέλλον να τα γνωρίζει ο εργοδότης.

Συνιστάται όμως να συμπεριλάβετε αυτή την πληροφορία εάν απευθύνεστε σε μία εταιρεία

όπως τα Ειδικά Κέντρα Απασχόλησης (Special Employment Centres) ή σε ιστοσελίδες αναζήτησης εργασίας (job banks) που απευθύνονται συγκεκριμένα σε άτομα με αναπηρίες. Με αυτό τον τρόπο, θα έχετε το δικαίωμα (και θα ζητηθεί από την εταιρεία) να προσαρμόσετε το χώρο εργασίας σας στις προσωπικές σας ανάγκες.

Ακόμη, εάν γνωστοποιήσετε στην εταιρεία την αναπηρία σας, θα έχετε ένα ειδικό συμβόλαιο ως άτομο με αναπηρίες το οποίο σημαίνει πως θα έχετε πρόσβαση σε φορολογικά οφέλη και άλλη οικονομική υποστήριξη που παρέχεται στις εταιρείες που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες.

Εάν δεν επιθυμείτε να το γνωστοποιήσετε στο βιογραφικό σας, μπορείτε να το δηλώσετε προσωπικά κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ή προτού την προγραμματίσετε.

### **3.2 | Συνοδευτική Επιστολή**

Χρησιμοποιείται για να ζητήσετε την πρόσκληση σε συνέντευξη και να παρουσιάσετε τον εαυτό σας ως τον ιδανικό υποψήφιο για μία συγκεκριμένη θέση εργασίας. Θα πρέπει να δώσετε έμφαση στις ικανότητες και τις δεξιότητές σας. Είναι καλύτερο εάν μπορείτε και να παράσχετε παραδείγματα μέσα από την προηγούμενη εμπειρία σας.

Η συνοδευτική επιστολή είναι ιδανική για τις περιπτώσεις όπου στέλνετε το βιογραφικό σας δίχως να υπάρχει κάποια δημοσιευμένη αγγελία εργασίας. Μπορεί όμως να χρησιμοποιηθεί και σε περιπτώσεις όπου υπάρχει δημοσιευμένη αγγελία. Τότε, μπορείτε να αναφερθείτε στην αγγελία αυτή μέσα στη συνοδευτική σας επιστολή.

### 3.2.1 | Μέρη της συνοδευτικής επιστολής:

- Διεύθυνση: η διεύθυνσή σας και η διεύθυνση της εταιρείας στην οποία απευθύνεστε (η μία διεύθυνση στα δεξιά κι η άλλη στα αριστερά).

- Ημερομηνία (στο πάνω δεξιά μέρος της σελίδας)

- Χαιρετισμοί: Αυτοί θα πρέπει να απευθύνονται στο Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού ή συγκεκριμένα στο άτομο που θα σας πάρει τη συνέντευξη. Θα εκτιμηθεί περισσότερο εάν η συνοδευτική επιστολή απευθύνεται σε κάποιον με το ονοματεπώνυμό του. «Αξιότιμη κυρία/Αξιότιμε κύριε... ή Προς τον επικεφαλής του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού».

- Εισαγωγή (παράγραφος 1): εξηγήστε ποιοι είστε, το λόγο που γράφετε την επιστολή και γιατί επιθυμείτε να εργαστείτε στην εταιρεία.

- Κυρίως κείμενο της επιστολής: θα πρέπει να εξηγήσετε γιατί είστε το κατάλληλο άτομο για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Τι προσφέρετε: τα γνώρισμά σας (υπευθυνότητα, ικανότητα εργασίας, δεξιότητες εργασίας σε ομάδα, δημιουργικότητα κλπ.). Για ποιο λόγο θέλετε να εργαστείτε στην εταιρεία και ειδικότερα στο συγκεκριμένο τομέα.

- Επίλογος: στο τελευταίο μέρος ζητάτε την πρόσκληση σε συνέντευξη. Μπορείτε να αναφέρετε ότι θα καλέσετε τις επόμενες μέρες για να προγραμματίσετε ένα ραντεβού και να συζητήσετε δια ζώσης αυτά που μπορείτε να προσφέρετε. Μη χρησιμοποιήσετε την τυπική έκφραση «Θα περιμένω τηλέφωνό σας/νέα σας». Να είστε αποφασιστικοί και να προσφέρετε τη διαθεσιμότητά σας και τη διάθεσή σας να δουλέψετε στην εταιρεία «Θα ήθελα να σας ζητήσω την ευκαιρία μίας συνέντευξης για την προσφερόμενη θέση εργασίας. Θα σας καλέσω σε μερικές ημέρες για να προγραμματίσουμε μία συνάντηση και να μπορέσουμε να συζητήσουμε περαιτέρω για αυτό το θέμα».

- Τέλος, χρησιμοποιείτε ένα επίσημο σε ύφος κλείσιμο και την υπογραφή σας: «Με εκτίμηση. Υπογραφή».

Μερικές φορές προτείνεται, επίσης, να συμπεριλάβετε και τον αριθμό τηλεφώνου σας σε αυτή την ενότητα. Με αυτό τον τρόπο, ο υπεύθυνος του προσωπικού που διαβάζει την επιστολή σας θα έχει γρήγορη πρόσβαση σε αυτό εάν κρίνει πως αυτή παρουσιάζει ενδιαφέρον.

### 3.2.2 | Λεπτομέρειες που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη:

- Να είστε σύντομοι. Όχι περισσότερο από μία σελίδα.
- Χρησιμοποιείτε χαρτί καλής ποιότητας, μεγέθους DIN A 4.
- Το έγγραφο θα πρέπει να είναι έντυπο κι όχι φωτοτυπημένο.
- Ο φάκελος θα πρέπει επίσης να είναι καθαρός· οι πληροφορίες σαφείς και χωρίς να έχει διαγραφεί τίποτα.
- Όπως πάντα, να γράφετε σύντομες και σαφείς προτάσεις.
- Να χρησιμοποιείτε επίσημες εκφράσεις προσφώνησης όταν απευθύνεστε στον παραλήπτη της επιστολής.
- Να διορθώνετε τα γραμματικά λάθη.
- Εάν δεν έχετε εργαστεί ποτέ στο παρελθόν, μπορείτε να δώσετε έμφαση στις κοινωνικές σας δεξιότητες, στην πρακτική άσκηση ή στον εθελοντισμό.

### 3.3 | Συνέντευξη

Αφού έχουμε περάσει από την αρχική διαλογή και μας έχουν καλέσει σε συνέντευξη, τι θα πρέπει να κάνουμε; Θα αναφερθούμε με φυσικό τρόπο στην αναπηρία μας ή θα αγνοήσουμε αυτό το θέμα;

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης είναι πολύ σημαντικό να αναφερθούμε στην αναπηρία μας. Δε μπορούμε να θεωρήσουμε δεδομένο πως ο συνεντευξιαστής γνωρίζει τι ακριβώς

είναι η αναπηρία μας και πώς αυτή ενδέχεται να επηρεάσει τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Σε αυτό το σημείο είναι κρίσιμο να παρουσιάσετε τον εαυτό σας με αυτοπεποίθηση, να μιλήσετε δίχως φόβους ή ταμπού για την αναπηρία σας και να δείξετε πως νοιώθετε ότι είναι κάτι σαν προστιθέμενη αξία και όχι κάτι που αφαιρεί από εσάς. Εάν δείξουμε αμφιβολία, δημιουργήσουμε ένα μυστήριο ή παρουσιάσουμε ανασφαλείς, τότε θα μεταδώσουμε αυτή την αίσθηση και στους συνεντευξιαστές και θα τους κάνουμε να σκεφτούν πως η αναπηρία μας αποτελεί ένα ζήτημα.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να ξεκαθαρίσουμε τυχόν αμφιβολίες που μπορεί να έχει ο συνεντευξιαστής προκειμένου να μη χάσουμε τη θέση επειδή αυτός/αυτή πιστεύει πως δεν είμαστε σε θέση να εξηγήσουμε ότι η αναπηρία μας δεν αποτελεί εμπόδιο για τη συγκεκριμένη θέση. Είναι σημαντικό να «εκπαιδεύσουμε» τους συνεντευξιαστές σχετικά με τις αναπηρίες διότι, συνήθως, δεν είναι ειδικοί σε αυτά τα ζητήματα και μπορεί να έχουν λανθασμένες ιδέες. Υπό αυτή την έννοια, δε θα πρέπει να φοβόμαστε να ρωτήσουμε τον συνεντευξιαστή εάν εξακολουθεί να έχει αμφιβολίες σχετικά με την αναπηρία μας χρησιμοποιώντας φράσεις όπως «Μερικές φορές οι εταιρείες έχουν ανησυχίες κατά την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες, έχετε μήπως κάποια ερώτηση σχετικά με την αναπηρία μου; Θα χαρώ να μιλήσω για αυτό.» Με αυτόν τον τρόπο, θα παρουσιάσετε τον εαυτό σας ως ένα αποφασισμένο και γεμάτο αυτοπεποίθηση άτομο.

Μερικά επιχειρήματα και τεχνικές για να αποδείξουμε ότι η αναπηρία μας δεν είναι εμπόδιο είναι τα εξής:

- Μετατρέψτε την (προφανή) αδυναμία μας σε δυνατό σημείο. Το γεγονός ότι έχω αναπηρία με έκανε να αναπτύξω πολλές δεξιότητες όπως η αυτό-βελτίωση, η ικανότητα προσαρμογής και μάθησης, η φαντασία, η δημιουργικότητα, η κινητοποίηση κ.ά. Κάθε

άτομο θα πρέπει να ανακαλύψει τις δικές του.

- Δώστε πραγματικά παραδείγματα από προηγούμενες θέσεις εργασίας ή από καταστάσεις της καθημερινής ζωής όπου αντιμετωπίζουμε καταστάσεις δίχως δυσκολίες παρά την αναπηρία μας.

Με όλα αυτά κατά νου, η αναπηρία δεν πρέπει να αποτελεί το κύριο αντικείμενο της συνέντευξης καθώς στόχος μας είναι να γνωρίσουμε το άτομο που βρίσκεται πίσω από το πιστοποιητικό αναπηρίας. Πρέπει να επωφεληθούμε από τη συνέντευξη για να συζητήσουμε τα δυνατά σημεία του προφίλ μας: την εμπειρία, την εκπαίδευση, τις ξένες γλώσσες και οτιδήποτε προσθέτει αξία στην αίτησή μας.

Ανακεφαλαιώνοντας, οι βασικές συμβουλές που θα πρέπει να ακολουθήσει κάποιος σε μία συνέντευξη είναι οι εξής:

- Να μιλάτε για την αναπηρία με φυσικό και θετικό τρόπο.
- Να αποσαφηνίζετε όλες τις απορίες που μπορεί να έχει ο συνεντευξιαστής προκειμένου να σπάσετε τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις που μπορεί να οδηγήσουν σε λανθασμένες ιδέες.
- Απομυθοποιείτε την αναπηρία εκπαιδεύοντας τον εργοδότη και μετριάζοντας τους φόβους.
- Ενισχύστε τις ικανότητές σας κι όχι τους περιορισμούς σας.
- Δώστε αληθινά παραδείγματα από προηγούμενες δουλειές σας ή από καθημερινές καταστάσεις που αντιμετωπίζετε δίχως προβλήματα παρά την αναπηρία σας.
- Μην αφήσετε την αναπηρία να είναι το κύριο θέμα συζήτησης στη συνέντευξη και να εστιάσετε στις αξίες και τις ικανότητες που σας κάνουν τον καλύτερο υποψήφιο για τη θέση.



## 4 | ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ

---

Παρακάτω, παρουσιάζονται κάποιες στρατηγικές προτάσεις που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την κοινωνική και την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στην Ισπανία:

- Βελτίωση κι ενίσχυση του τρόπου παρουσίασης των ατόμων με αναπηρίες ως άτομα ικανά να αναπτύξουν τις απαιτούμενες ικανότητες και δεξιότητες που απαιτούνται για μία θέση εργασίας. Αυτό θα συμβάλλει στην αύξηση του μάρκετινγκ της εικόνας αυτών των ατόμων που με τη σειρά του σημαίνει ενίσχυση των επαγγελματικών τους προφίλ στα μάτια των ιδιοκτητών επιχειρήσεων, κι έτσι θα μπορούν οι ίδιοι να τους ενημερώσουν πως διαθέτουν όλες τις απαραίτητες δεξιότητες για να φέρουν εις πέρας τις απαιτούμενες εργασίες.

- Ενίσχυση των κινήτρων των ατόμων με αναπηρίες εξετάζοντας κάθε σύμβαση με τις εταιρείες και παρακολουθώντας τη δέσμευση μεταξύ του ιδιοκτήτη της επιχείρησης και του επαγγελματία. Με αυτόν τον τρόπο, θα αποφευχθούν άδικες καταστάσεις που μειώνουν τα κίνητρα του εργαζομένου.

- Ανάλυση της εργασίας μέσω της συλλογής δεδομένων και της συνεχούς παρατήρησης των ατόμων με αναπηρίες προκειμένου να γνωρίζουν την εξέλιξή τους, την πρόδοό τους και να είναι σε θέση να προσαρμοστούν επιτυχώς στην εκάστοτε θέση εργασίας και στα χαρακτηριστικά της. Αυτό θα επέτρεπε επίσης και τη βελτίωση της προσφοράς ειδικής κατάρτισης που απαιτείται από κάθε επαγγελματία.

- Από αυτή την ανάλυση, μπορούμε επίσης να μελετήσουμε και το σχεδιασμό των εργασιών. Αυτό θα βοηθούσε στο να μάθουμε ποιες είναι οι κυριότερες, και πιο δύσκολες, πτυχές και εργασίες για τον εργαζόμενο. Επίσης, θα ήταν ένα χρήσιμο εργαλείο για το

σχεδιασμό και την οργάνωση της κατάρτισης που μπορεί να χρειάζεται αυτό το άτομο.

- Εκπαίδευση σχετικά με την αυτονομία ως εργαζόμενοι, προκειμένου να τους προετοιμάσουμε για τις ρουτίνες της εργασιακής ζωής. Αυτό σημαίνει την εφαρμογή τεχνικών που βοηθούν την παρακολούθηση των εργασιών από το ίδιο το άτομο και τη δημιουργία μιας προοδευτικής απόστασης από τον εργοδότη.

- Αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων μέσα στο χώρο εργασίας. Αυτές οι καταστάσεις θα πρέπει να αντιμετωπιστούν εφαρμόζοντας στρατηγικές τροποποίησης της ανθρώπινης συμπεριφοράς, οι οποίες ασχολούνται με την επίτευξη συγκεκριμένων προτύπων στο χώρο εργασίας.

- Αύξηση του μισθού των εργαζομένων ούτως ώστε να είναι όσο το δυνατόν πιο αξιοπρεπής. Αυξάνοντας την αγοραστική τους δύναμη, ενθαρρύνουμε και την αυτονομία του ατόμου. Επιπλέον, οι κοινωνικές παροχές των εργαζομένων θα πρέπει να βελτιωθούν, όπως η συνταξιοδότηση ή η υγειονομική περίθαλψη.

- Βελτίωση των δεξιοτήτων που προσφέρουν τις περισσότερες επιλογές απασχόλησης σε εργαζομένους με αναπηρίες. Με αυτόν τον τρόπο, οι ανεπτυγμένες δεξιότητες για την εκτέλεση μίας εργασίας θα είναι έγκυρες και χρήσιμες και σε άλλο πλαίσιο εντός της κοινότητας ή σε άλλη πιθανή θέση.

- Αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης που επεκτείνουν το άνοιγμα της αγοράς εργασίας για άτομα με αναπηρίες σε μεγαλύτερο αριθμό και είδος διαφορετικών καθηκόντων εντός των εταιρειών. Με αυτόν τον τρόπο, θα αποφύγουμε τον περιορισμό των ευκαιριών τους σε ορισμένα καθήκοντα και οι προσωπικές και κοινωνικές τους ευκαιρίες για

εξέλιξη θα αυξηθούν.

- Αύξηση του αριθμού των επιχειρήσεων που απασχολούν άτομα με αναπηρίες. Με αυτόν τον τρόπο, όχι μόνο οι πιθανές εργασίες που θα υλοποιηθούν από αυτούς θα αυξηθούν, αλλά και το είδος των επιχειρήσεων. Επομένως, οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων και η κοινωνία, γενικά, θα ξεκινήσει να υποθέτει ότι τα άτομα με αναπηρίες μπορούν να εκτελέσουν αποτελεσματικά τα ίδια καθήκοντα της εκάστοτε θέσης με τα άτομα δίχως αναπηρίες.

- Ανάπτυξη θέσεων που προσφέρουν θετικούς ρόλους, που εκτιμώνται στην εταιρεία και, γενικότερα, στην κοινότητα.

- Διευκρίνιση του ενδιαφέροντος και των ικανοτήτων τους, πάντα λαμβάνοντας υπόψη το άτομο και επιτρέποντάς τους να εκφραστούν και να εκφράσουν τη γνώμη τους καθ' όλη τη διαδικασία της ένταξης.

- Αύξηση των πιθανοτήτων αλληλεπίδρασης ούτως ώστε το περιβάλλον στο οποίο εργάζεται το άτομο με αναπηρίες να μην το απομονώνει. Το άτομο με αναπηρίες θα πρέπει να έχει της ευκαιρία να δημιουργήσει επαφές με τους υπόλοιπους συναδέλφους και η εργασία του θα πρέπει να περιλαμβάνει, όποτε είναι δυνατόν, την αλληλεπίδραση με συναδέλφους, πελάτες, τους ανωτέρους κλπ.

- Αύξηση της υποστήριξης των εργαζομένων με αναπηρίες ούτως ώστε να μπορέσουν να διατηρήσουν τη δουλειά τους. Με αυτόν τον τρόπο οι υπόλοιποι εργαζόμενοι θα συνειδητοποιήσουν πόσο σημαντικό είναι αυτό το μέτρο της εταιρείας τους

και αυτό με τη σειρά του θα συμβάλει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης των άλλων ιδιοκτητών επιχειρήσεων σχετικά με την πιθανότητα να προσλάβουν κι αυτοί άτομα με αναπηρίες, να αποδεχτούν τη διαφορετικότητα μεταξύ του εργατικού δυναμικού και να δημιουργήσουν φιλικές σχέσεις με συναδέλφους με αναπηρίες.

- Αύξηση της συμμετοχής των συναδέλφων, ενθάρρυνση της αποδοχής της διαφορετικότητας, έμφαση στη σημασία του ρόλου τους όσον αφορά στην υποστήριξη που παρέχεται στα άτομα με αναπηρίες προκειμένου να ολοκληρώσουν τα καθήκοντά τους με τον υψηλότερο βαθμό αυτονομίας. Ακόμη, συμπεριλαμβάνοντας τον εργαζόμενο με αναπηρίες σε κοινωνικής φύσεως δραστηριότητες, εντός κι εκτός της εταιρείας, δείχνοντάς του ότι είναι ένας ακόμη συνεργάτης με τις ίδιες φιλοδοξίες, ενδιαφέροντα, στόχους, ανάγκες και προβλήματα όπως όλοι οι υπόλοιποι.

- Αύξηση της υποστήριξης στην αγορά εργασίας σε άτομα με αναπηρίες με σκοπό οι εταιρείες να τα θεωρούν ως φυσικό μέρος του εργατικού δυναμικού και να τα λαμβάνουν υπόψη όταν κατασκευάζονται οι χώροι εργασίας, ανοίγουν νέες θέσεις, καθιερώνονται οι διαδικασίες πρόσληψης και οι εκπαιδευτικές διαδικασίες για μία συγκεκριμένη θέση.

- Αύξηση των ευκαιριών για τα άτομα με πολύ σοβαρές αναπηρίες, προσπαθώντας να δοθεί πρόσβαση στην απασχόληση στα άτομα που αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες εφαρμόζοντας όποιες πρωτοβουλίες χρειάζονται ( υποστηριζόμενη απασχόληση, τηλεργασία, προσαρμοσμένη κατάρτιση). Ακόμη, προσαρμογή των εργασιών και των χώρων εργασίας όποτε χρειάζεται.

- Αύξηση της δέσμευσης απέναντι στην οικογένεια και στον στενό κύκλο ανθρώπων

που βρίσκονται κοντά στον εργαζόμενο με αναπηρίες, κάνοντάς τον έτσι να ασχοληθεί ενεργά με τις διαδικασίες αναζήτησης, διατήρησης και βελτίωσης της εργασίας.

- Αύξηση των προσωπικών ικανοτήτων μέσω της εκμάθησης δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη μετακίνησης το χώρο εργασίας, την εκτέλεση εργασιών, την κοινωνική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας και στις στιγμές χαλάρωσης εκτός αυτού, τη διαθεσιμότητα και τη διαχείριση των παραληφθέντων αγαθών από την ίδια την εταιρεία, τα επίπεδα της ευθύνης, της αυτονομίας, της βελτίωσης της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης.

- Αύξηση της υποστήριξης παρέχοντας την απαραίτητη βοήθεια κατά τη λήψη αποφάσεων, παρεμβαίνοντας στη λήψη αποφάσεων κατά την επίλυση συγκρούσεων και εφαρμόζοντας νέες τεχνολογίες όταν οι περιστάσεις το απαιτούν.

- Παγκόσμιο όραμα δίχως περιορισμούς όχι μόνο για την ένταξη στην αγορά εργασίας, αλλά και πέρα από αυτό. Η επαγγελματική δραστηριότητα δε μπορεί να περιοριστεί στην υποστήριξη και τη διαχείριση των απαραίτητων πόρων για την απασχόληση, καθώς υπάρχουν και άλλα σημαντικά πλαίσια για το άτομο.

- Υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης των ατόμων με αναπηρίες. Όχι μόνο όσον αφορά την απόκτηση και τη διατήρηση μιας συγκεκριμένης θέσης, αλλά και λαμβάνοντας υπόψη τις προσδοκίες και τις επιθυμίες του εργαζομένου θεωρώντας ότι, όπως και κάθε άλλο άτομο, ο εργαζόμενος με αναπηρίες μπορεί να έχει φιλοδοξίες και σε κάποιο σημείο να βαρεθεί τη συγκεκριμένη θέση ή να θέλει να αποκτήσεις νέες εμπειρίες.

## 5 | ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

---

- JIMÉNEZ LARA, Antonio y HUETE GARCÍA, Agustín (2009): “Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos”. Universidad de Salamanca.

- CENTAC CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGÍAS DE LA ACCESIBILIDAD.

[www.centac.es](http://www.centac.es)

- Fundación Adecco 2019:

<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/03/Muy-validos-para-el- empleo- -guia-lectura-facil.pdf>

- Plena Inclusión Madrid. “Guía para preparadores laborales sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad”:

<https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2018/01/Preparadores Laborales.pdf>

- DISCAPNET:

<https://www.discapnet.es/>



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distro a Muscolare  
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



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.”