



QUALIFYING DIFFERENCES



# COME TROVARE UN LAVORO?

Un opuscolo per adulti con disabilità

Spagna

# INDICE

<b>1   INTRODUZIONE</b>	<b>1</b>
<b>2   POLITICHE E STRATEGIE OCCUPAZIONALI RIGUARDANTI IL SETTORE DELLA DISABILITÀ</b>	<b>3</b>
<b>2.1 Sviluppo recente del sistema dei servizi sociali e delle politiche pubbliche sulla disabilità in Spagna. Creazione del sistema dei servizi sociali</b>	<b>4</b>
<b>Legge 13/1982, 7 APRILE</b>	<b>5</b>
<b>Legge 51/2003, 2 dicembre</b>	<b>5</b>
<b>Legge 39/2006, del 14 dicembre</b>	<b>6</b>
<b>Legge 49/2007, del 26 dicembre</b>	<b>6</b>
<b>Regio Decreto Legislativo 1/2013, 29 novembre</b>	<b>7</b>
<b>2.3 Servizi di Supporto</b>	<b>8</b>
<b>Comitato spagnolo dei rappresentanti delle persone disabili (CERMI)</b>	<b>8</b>
<b>3   STRUMENTI DI SUPPORTO PER LA RICERCA DI LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ</b>	<b>10</b>
<b>3.1 Curriculum Vitae</b>	<b>11</b>
<b>3.1.1 Caratteristiche principali di un buon CV</b>	<b>11</b>
<b>3.1.2 Cosa deve essere incluso in un Curriculum Vitae?</b>	<b>11</b>
<b>3.1.3 Consigli che non devi dimenticare nel tuo CV:</b>	<b>11</b>
<b>3.1.4 Particolarità per un CV di una persona con disabilità:</b>	<b>12</b>
<b>3.2 Lettera di accompagnamento</b>	<b>12</b>
<b>3.2.1 Parti della lettera:</b>	<b>13</b>
<b>3.2.2 Dettagli da considerare:</b>	<b>13</b>
<b>3.3 Colloquio di lavoro</b>	<b>14</b>
<b>4. PROPOSTE PER IL MIGLIORAMENTO DELL'INSERIMENTO SOCIALE E LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ</b>	<b>16</b>
<b>5   RIFERIMENTI</b>	<b>21</b>

# 1 | INTRODUZIONE

---

Lo scopo di questa guida è di fornire una serie di passi chiari e definiti per guidare la ricerca di lavoro per adulti con disabilità.

È importante sottolineare che l'occupazione e l'intermediazione del lavoro sono in continua evoluzione, quindi le informazioni fornite in questo documento riguardo ad alcune risorse e collegamenti devono essere considerate aggiornate alla data in cui sono state elaborate.

Questa guida vuole essere un documento di supporto per garantire il fondamentale diritto dell'accesso a un lavoro pagato e di qualità per le persone con disabilità.



## 2 | POLITICHE E STRATEGIE OCCUPAZIONALI RIGUARDANTI IL SETTORE DELLA DISABILITÀ

---

## **2.1 | Sviluppo recente del sistema dei servizi sociali e delle politiche pubbliche sulla disabilità in Spagna. Creazione del sistema dei servizi sociali.**

Negli ultimi tre decenni, l'evoluzione delle politiche pubbliche sulla disabilità è stata legata alla costruzione di un sistema pubblico di servizi sociali. Questo è nato negli anni '80, dopo la democratizzazione delle istituzioni.

A quel tempo, non esisteva un vero e proprio sistema di servizi sociali, ma piuttosto un insieme frammentato di iniziative sociali e assistenziali, regolate dalla Legge Generale di Carità del 20 giugno 1849. Con questa legge, lo Stato acquisì la responsabilità di proteggere le persone con meno risorse attraverso i Ministeri e le amministrazioni locali. Inoltre, con la Legge Quadro sulla Sicurezza Sociale, del 28 dicembre 1963, che regolava l'assistenza sociale e i servizi sociali destinati ai lavoratori nel quadro del sistema di Sicurezza Sociale (Servizio di Riabilitazione e Recupero dei Disabili Fisici e Mentali e Servizio di Assistenza ai Pensionati). La Segreteria Generale del Movimento e dell'Organizzazione Sindacale aveva anche alcune competenze relative ai servizi sociali. Inoltre, c'era una grande varietà di risorse che appartenevano al settore privato, specialmente nel senso della Chiesa e del settore non profit.

Durante il processo di transizione democratica, ci fu un intenso dibattito sulle caratteristiche e la natura del sistema spagnolo dei servizi sociali. Alla fine del 1978, in un contesto molto diverso da quello in cui fu approvata la legge sulla sicurezza sociale del 1963, fu approvato il Decreto Legge Reale 36/1978, del 16 novembre, sulla gestione istituzionale della sicurezza sociale, della salute e del lavoro. Questa legge prevedeva la creazione di quello che oggi è conosciuto come l'Istituto per Anziani e Servizi Sociali (Instituto de Mayores y Servicios Sociales - IMSERSO), che è associato al Ministero della Salute e delle Politiche Sociali spagnolo. Questa istituzione è responsabile delle questioni relative alle persone anziane, tra le altre, tutte le questioni derivanti dalla creazione e dall'implementazione del sistema di protezione degli adulti dipendenti e lo sviluppo di politiche e programmi relativi all'invecchiamento della popolazione. Questa istituzione è anche responsabile dei servizi sociali ausiliari della gestione del sistema di sicurezza sociale e dei piani, programmi e servizi a livello statale per le persone anziane e gli adulti non autosufficienti, nonché dell'elaborazione di proposte di regolamentazione di base che garantiscono l'uguaglianza dei cittadini e la coesione sociale tra i paesi.

***Legge 13/1982, 7 APRILE, sull'integrazione sociale dei disabili (LISMI)***

Con la promulgazione della Costituzione spagnola nel 1978, ci sono stati alcuni cambiamenti nelle politiche sulla disabilità. Da un approccio incentrato sulla riabilitazione, dove la legge sulle basi della sicurezza sociale è forse l'esempio più rappresentativo, alla promozione delle pari opportunità e, successivamente, all'approccio dei diritti e della non discriminazione. All'articolo 14, la Costituzione afferma il diritto all'uguaglianza davanti alla legge per tutti gli spagnoli; riferendosi alle persone con disabilità, ordina alle autorità pubbliche di prestare la necessaria attenzione e protezione speciale per godere dei diritti del Titolo I della Costituzione.

La legge sull'integrazione sociale dei disabili (LISMI) è stata approvata il 7 aprile 1982 e si basa sui diritti dell'articolo 49 della Costituzione che riconosce le persone con disabilità. Il principio di "uguaglianza di opportunità" è al centro della legge LISMI e la sua azione si basa sulla richiesta di "sostegno complementare", al di là della riabilitazione, al fine di garantire una reale uguaglianza, quali cittadini per le persone con disabilità. In questa linea, la legge LISMI ha creato un sistema di benefici finanziari e sociali per le persone con disabilità che non avevano un'attività lavorativa e quindi non erano incluse nel campo di applicazione del sistema di sicurezza sociale. Inoltre, ha guidato le politiche di integrazione del lavoro attraverso la creazione di Centri speciali per l'impiego (CEE) e la riserva del 2% delle opportunità di lavoro nelle imprese con 50 o più lavoratori. Tuttavia, questa legge si basava sullo sviluppo di misure volte alla protezione delle persone con disabilità piuttosto che alla rimozione degli ostacoli che impediscono la loro partecipazione attiva nella società e il pieno godimento dei loro diritti di cittadini.

***Legge 51/2003, 2 dicembre, sulle persone con disabilità, le pari opportunità, la non discriminazione e l'accesso universale per le persone con disabilità***

Durante l'ultimo decennio del XX secolo, ha cominciato ad avere accesso in Spagna l'approccio dei diritti e della non discriminazione che enfatizza non solo il sostegno complementare ma anche, e soprattutto, le influenze ambientali limitanti della piena partecipazione "accomodamenti ragionevoli" e la proibizione di certi comportamenti e pratiche che sono considerati inaccettabili per la loro natura discriminatoria o esclusiva.

L'indicatore più evidente di questo approccio, in Spagna, è la legge 51/2003, del 2 dicembre,

sulle pari opportunità, la non discriminazione e l'accesso universale per le persone con disabilità (LIONDAU) che afferma un rinnovato impulso alle politiche sulla disabilità attraverso l'aggiunta di nuovi approcci e strategie, essenzialmente "lotta alla discriminazione" e "accessibilità universale". Stabilisce anche nuove garanzie per soddisfare il diritto alle pari opportunità. Ci sono due tipi di garanzie: misure antidiscriminatorie (divieto di molestie, comportamenti abusivi; comportamenti intimidatori, ostili, umilianti; comportamenti di rifiuto; e requisiti aggiuntivi; accessibilità e non discriminazione e adeguamenti ragionevoli esistenti ...) e misure di azione positiva (trattamento più favorevole e sostegno complementare).

***Legge 39/2006, del 14 dicembre, sulla promozione dell'autonomia personale e la cura degli adulti non autosufficienti***

La legge 39/2006, del 14 dicembre, sulla promozione dell'autonomia personale e la cura delle persone adulte non autosufficienti, è nata con l'obiettivo di soddisfare il bisogno delle persone in situazione di vulnerabilità che richiedono un sostegno per svolgere le attività quotidiane essenziali, raggiungere una maggiore autonomia personale e poter esercitare pienamente il loro diritto di cittadinanza.

Con questa legge è stato creato il Sistema per l'Autonomia e la Cura degli Adulti Dipendenti (SAAD). Questo sistema riconosce il diritto a certi benefici sociali per un importante gruppo di persone con circostanze personali e sociali rilevanti. I servizi e le prestazioni forniti dal SAAD hanno contenuti uniformi in tutta la Spagna, sono regolati da un'unica procedura di valutazione, sono un diritto soggettivo per gli adulti non autosufficienti e il loro finanziamento deve essere sufficiente a garantire gli obblighi corrispondenti all'amministrazione competente senza limitarlo in base alle disponibilità di bilancio.

Una delle caratteristiche distintive del SAAD rispetto ad altri sistemi simili nel contesto europeo è l'approccio all'Autonomia Personale. In questo sistema, i servizi sono personalizzati alle esigenze individuali degli utenti e al rispetto delle loro preferenze durante il processo.

***Legge 49/2007, del 26 dicembre, che stabilisce il sistema di infrazioni e sanzioni sulle pari opportunità, la non discriminazione e l'accessibilità universale alle persone con disabilità.***

Questa legge regola le infrazioni e le sanzioni per la violazione della legge 51/2003, del 2 dicembre. Stabilisce tre diversi livelli di violazione: minore (mancanza generale delle condizioni di base sull'accessibilità); grave (per raccolta di infrazioni) o molto grave.

***Regio Decreto Legislativo 1/2013, 29 novembre, che approva il testo rivisto dello statuto generale sui diritti delle persone con disabilità e la loro inclusione sociale***

Questo è l'attuale sistema normativo nel campo dei diritti dei disabili e della loro inclusione sociale.

Il decreto reale abroga le tre principali leggi approvate in Spagna dal 1982, la legge 13/1982, 51/2003 e 49/2007. Allo stesso modo, consolida nei loro articoli la legge 39/2006, del 14 dicembre, sulla promozione dell'autonomia personale e la cura degli adulti non autosufficienti.

La nuova legge aggiorna termini, definizioni, principi e contenuti della Convenzione internazionale sui diritti delle persone con disabilità. Questo significa l'esplicito riconoscimento che essi sono titolari di diritti e le autorità pubbliche sono obbligate a garantire la piena realizzazione di tali diritti.

Inoltre, la nuova legge regola tutti i campi sociali, seguendo una struttura per capitoli e campi simile a quella della Convenzione. In questo modo, in capitoli successivi, sono regolati i diritti all'uguaglianza, alla protezione della salute, all'assistenza completa, all'educazione, alla vita indipendente, al lavoro, alla protezione sociale e alla partecipazione agli affari pubblici.

Inoltre, questa legge include anche, per la prima volta, le definizioni di tutti i tipi di discriminazione, diretta e indiretta, che sono già stati coperti, e si aggiungono la discriminazione per associazione e il bullismo, con lo scopo di completare il quadro giuridico della proibizione della discriminazione in tutte le sue manifestazioni.

La nuova legge semplifica e chiarisce, senza dubbio, l'attuale dispersione esistente nelle leggi abrogate, ed elimina la potenziale contraddizione concettuale che può essere prodotta in tali testi diversi nella linea del tempo.

## 2.3 | Servizi di Supporto

### ***Comitato spagnolo dei rappresentanti delle persone disabili (CERMI)***

Il Comitato Spagnolo dei Rappresentanti delle Persone Disabili (CERMI) è la piattaforma di rappresentanza maggioritaria poiché raggruppa circa 3.000 associazioni del settore. Tenendo conto del suo carattere generico e trasversale, il CERMI è diventato un organismo responsabile delle interazioni riconosciuto dalla maggior parte delle entità, istituzioni e enti pubblici che eseguono le politiche sociali relative alla disabilità, attraverso i social media e i forum di rappresentanza internazionale. Tra le principali organizzazioni di persone con disabilità, tutte rappresentate dal CERMI, possiamo trovare le seguenti:

- Confederazione spagnola delle organizzazioni di sostegno alle persone con disabilità intellettiva (FEAPS). Questa è probabilmente l'entità più rappresentativa in Spagna nel quadro del settore delle persone con disabilità intellettiva. È stata creata nel 1964, ed è integrata da più di 800 associazioni a livello locale, la maggior parte delle quali. Gli enti che sono membri della FEAPS gestiscono centri e servizi per le persone con disabilità intellettiva e le loro famiglie. Svolgono compiti come la consulenza, l'assistenza precoce, i centri di educazione speciale, i centri occupazionali, i centri di impiego speciale, l'assistenza residenziale, i servizi per il tempo libero, i servizi per il futuro e altri servizi.

- Confederazione statale spagnola di coordinamento delle persone con disabilità fisica (COCEMFE). È l'entità di riferimento per le persone con disabilità fisica, comprese le disabilità motorie e organiche. È composta da più di 1.500 associazioni che svolgono attività di lavoro, formazione, accessibilità, promozione della salute, educazione, comunicazione, ricerca e sviluppo.

- Confederazione Nazionale Spagnola dei Sordi (CNSE) e la Federazione Spagnola dei Genitori e degli Amici dei Sordi (FIAPAS), piattaforme di associazioni di supporto per le persone con disabilità uditiva. Ci sono più di 200 associazioni che partecipano a queste istituzioni.

- Organizzazione nazionale spagnola per i ciechi (ONCE). È la principale entità delle persone con problemi di vista. È stata creata nel 1938 come corporazione di diritto pubblico di

natura sociale, con personalità giuridica. A differenza delle precedenti, è un'entità unica sul territorio nazionale, con delegazioni provinciali e regionali in tutto il paese. Nel 1988, ONCE ha creato la Fundación Once, che promuove l'integrazione nel mercato del lavoro e le attività di accessibilità a beneficio di ogni tipo di disabilità. L'idea di questa Fondazione è il gruppo imprenditoriale Fundosa, dove più del 70% del personale ha qualsiasi tipo di disabilità.

- Altre entità importanti sono la Federazione spagnola delle associazioni per l'assistenza alle persone con paralisi cerebrale (ASPACE), la Confederazione spagnola dei gruppi di malati mentali e delle loro famiglie (FEAFES), la Piattaforma statale rappresentativa delle persone fisicamente disabili (PREDIF), la Federazione spagnola delle istituzioni per la sindrome di Down (Down Spain) e il Consorzio Autismo (composto dalla Confederazione spagnola dell'autismo e dalla Federazione spagnola dei genitori di persone autistiche, FESPAU).

The image features a white banner with a drop shadow, set against a background of yellow geometric shapes. The banner contains the following text:

**3 | STRUMENTI DI SUPPORTO  
PER LA RICERCA DI LAVORO  
DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

---

### 3.1 | Curriculum Vitae

Il Curriculum Vitae sarà il primo contatto con l'azienda e un passo essenziale per ottenere di essere chiamati per un colloquio personale.

Inoltre, si raccomanda di allegare una lettera di presentazione con una breve descrizione personale e professionale del candidato e le ragioni per cui vorrebbe unirsi all'azienda.

#### 3.1.1 | Caratteristiche principali di un buon CV

- Non dovrebbe essere molto lungo, una o due pagine al massimo.
- Deve essere chiaro. La persona che lo legge deve conoscere la vostra esperienza.

Frase brevi. Vocabolario facile, ma non informale.

• Deve essere ben organizzato: dati personali, formazione, esperienza lavorativa, lingue, ecc.

• Cerca di evidenziare le informazioni che ti rendono il miglior candidato per la posizione che stai cercando. Evita informazioni soggettive o cose che non sono legate al tema professionale.

#### 3.1.2 | Cosa deve essere incluso in un Curriculum Vitae?

1. Dati personali
2. Formazione accademica
3. Formazione supplementare
4. Esperienza professionale
5. Lingue
6. Conoscenze informatiche
7. Altre informazioni rilevanti

#### 3.1.3 | Consigli che non devi dimenticare nel tuo CV

- La carta deve essere bianca.
- Carattere amichevole da leggere, non troppo piccolo.
- Correggere gli errori di grammatica.
- Non fotocopiare il tuo CV.
- Allegare una foto. La foto deve essere in formato ID, recente e scannerizzata, non

incollata.

- Per la versione stampata, la carta deve essere di qualità DIN A4.
- Non includere informazioni false.
- Puoi evidenziare alcuni dati in grassetto, ma non usare i colori.
- Il CV deve essere scritto al computer. Non scriverlo a mano, a meno che non vi venga richiesto.
- Non includere dati su licenziamenti o periodi di disoccupazione.

### **3.1.4 Particolarità per un CV di una persona con disabilità**

Nel caso di persone con disabilità, includere la certificazione di disabilità o anche il grado di disabilità nel CV è una decisione personale. Si tratta di un dato personale che non deve essere rivelato se il candidato non vuole. Non è nulla di obbligatorio, ma si dovrebbe considerare quello che si chiama "agire in buona fede" e non nascondere dati che potrebbero essere importanti in futuro per il datore di lavoro.

Si raccomanda di includerlo se ci si rivolge a un'azienda come i Centri speciali per l'impiego o le banche del lavoro specialmente rivolte alle persone con disabilità. Con questo, avrete il diritto (e l'azienda sarà richiesta) di adattare il posto di lavoro alle vostre esigenze.

Inoltre, se hai intenzione di presentarti a una società, ma che per avere un contratto speciale come persona disabile, il che significa avere accesso a benefici fiscali e altri sostegni finanziari per le aziende che assumono persone con disabilità.

Se non vuoi farlo sapere nel tuo CV, puoi dirlo personalmente durante il colloquio personale o prima di fissarlo.

## **3.2 | Lettera di accompagnamento**

Questa viene usata per richiedere un colloquio e per presentarsi come il candidato perfetto per una certa posizione. Dovreste mettere in risalto le vostre capacità e competenze. È meglio se potete fornire esempi reali basati sulla vostra esperienza.

Una lettera di presentazione è ideale per le autocandidature, cioè quando si invia il proprio CV senza un'offerta di lavoro pubblicata. Ma anche se c'è una certa posizione offerta. Se è così, puoi parlarne nella tua lettera di presentazione.

### 3.2.1 | arti della lettera

- Indirizzo: il tuo indirizzo e l'indirizzo dell'azienda a cui stai scrivendo (uno a destra e l'altro a sinistra).

- Date (in alto a destra della pagina)

- Saluti: questo deve essere indirizzato alle Risorse Umane o alla persona proposta del dipartimento che vi intervisterà. Sarà più apprezzato se è indirizzato a qualcuno con nome e cognome. "Caro signor ...o capo del dipartimento delle risorse umane".

- Introduzione (paragrafo 1): spiega chi sei, perché stai scrivendo e perché vuoi lavorare nell'azienda.

- Testo della lettera: devi spiegare perché sei il profilo adatto per questa posizione. Cosa offri: le tue qualità (responsabilità, capacità di lavoro, capacità di lavorare in gruppo, creatività, ecc.) Perché vuoi lavorare in quell'azienda e in particolare in quel settore.

- Chiusura: nella parte conclusiva chiedete un colloquio di lavoro. Potete dire che chiamerete nei prossimi giorni per fissare un appuntamento e commentare faccia a faccia ciò che potete offrire. Non usate espressioni tipiche come "aspetterò la vostra chiamata/notizia". Siate decisi e offrite la vostra disponibilità e apertura a lavorare nella società: "Vorrei richiedere un colloquio di lavoro per poter accedere alla posizione lavorativa offerta. Vi chiamerò tra qualche giorno per fissare un incontro o un appuntamento con voi per discutere ulteriormente di questo argomento".

- Come parte finale, una chiusura formale e la firma: "Cordiali saluti. Firma".

A volte si consiglia anche di includere il tuo numero di telefono in questa sezione. In questo modo, la persona responsabile del personale che sta leggendo la tua lettera vi accederà facilmente se la tua lettera è stata interessante.

### 3.2.2 | Dettagli da considerare

- Sii breve. Non più di una pagina.

- Utilizzare una carta di buona qualità, formato DINA 4.

- Il documento deve essere una copia cartacea, non una fotocopia.

- La busta deve anche essere incontaminata; i dati devono essere chiari e senza nulla di sbarrato.

- Come sempre, scrivi frasi brevi e chiare.
- Usa espressioni formali per rivolgerti al lettore della tua lettera.
- Correggere gli errori di grammatica.
- Se non hai mai lavorato prima, puoi aumentare le tue abilità sociali, gli stage o le attività di volontariato.

### 3.3 Colloquio di lavoro

Una volta che abbiamo passato un primo filtro e siamo chiamati per un colloquio, cosa dobbiamo fare? Dovremmo naturalmente parlare della nostra disabilità o ignorare questo argomento?

Durante il colloquio, è molto importante dare informazioni sulla nostra disabilità. Non possiamo dare per scontato che l'intervistatore sappia di cosa si tratta e le implicazioni che la disabilità può avere nella posizione lavorativa. A questo punto, è molto importante mostrarsi come una persona sicura di sé, parlando senza tabù o paure della nostra disabilità e sentendola come un valore aggiunto, non come qualcosa che sottrae. Se dubitiamo, creiamo mistero o ci mostriamo insicuri, trasmetteremo questa sensazione agli intervistatori e gli faremo credere che la nostra disabilità è un problema.

Inoltre, è importante chiarire qualsiasi dubbio che il nostro intervistatore può avere con l'obiettivo di non perdere un'opportunità di lavoro perché pensava che non fossimo in grado di spiegare che la nostra disabilità non era una menomazione per la posizione. È importante "educare" alla disabilità gli intervistatori; poiché, di solito, non sono esperti e possono avere idee sbagliate. In questo senso, non dovremmo avere paura di chiedere al nostro intervistatore se ha ancora qualche dubbio sulla nostra disabilità, usando frasi come "a volte le aziende hanno preoccupazioni quando assumono persone con disabilità, hai qualche domanda sulla mia disabilità? Sarò felice di parlarne". In questo modo vi mostrerete come una persona decisa e sicura di sé.

Alcuni degli argomenti e delle tecniche per dimostrare che la nostra disabilità non è una menomazione possono essere i seguenti:

- Trasformare le nostre (apparentemente) debolezze in punti di forza. Il fatto di avere una disabilità mi ha fatto sviluppare molte abilità come l'auto-miglioramento, la capacità di adattamento e di apprendimento, l'immaginazione, la creatività, la motivazione, ecc. Ogni persona deve scoprire le proprie.

- Dare esempi reali di vecchi lavori o situazioni di vita quotidiana in cui abbiamo affrontato situazioni senza problemi nonostante la nostra disabilità.

Detto questo, la disabilità non deve essere l'argomento principale del colloquio, poiché l'obiettivo è conoscere la persona che sta dietro il certificato di disabilità. Dobbiamo approfittare dell'intervista per parlare del meglio del nostro profilo: esperienza, formazione, lingue e tutto ciò che aggiunge un valore alla nostra domanda.

Per ricapitolare le raccomandazioni di base per affrontare un colloquio di lavoro, possiamo elencare le seguenti:

- Parlare della disabilità in modo naturale e positivo.
- Chiarire tutte le domande che l'intervistatore può avere per rompere pregiudizi e stereotipi che possono portare a idee sbagliate.
- Demistificare la disabilità educando il datore di lavoro e mitigando le paure.
- Valorizzare le nostre capacità rispetto alle nostre limitazioni.
- Dare esempi reali su vecchi lavori o situazioni di vita quotidiana che abbiamo affrontato senza problemi nonostante la nostra disabilità.
- Non lasciare che la disabilità sia l'argomento principale del colloquio e concentrarsi sui valori e le competenze che ci rendono il miglior candidato per la posizione.

The image features a white background with a large yellow geometric shape on the left side, consisting of a triangle and a trapezoid. A white rectangular box is positioned in the lower right, containing the title text. A thin yellow horizontal line is located below the text box.

**PROPOSTE PER IL MIGLIORAMENTO  
DELL'INSERIMENTO SOCIALE  
E LAVORATIVO DELLE  
PERSONE CON DISABILITÀ**

Di seguito, ci sono alcune proposte strategiche che aiuterebbero a migliorare l'inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilità in Spagna.

- Migliorare e rafforzare il modo di presentare le persone con disabilità come valide per sviluppare le abilità e le competenze necessarie per la posizione lavorativa. Questo consisterebbe nel rafforzare il loro profilo professionale di fronte ai proprietari di imprese, e far sapere loro che hanno tutte le abilità necessarie per implementare correttamente i compiti richiesti.

- Rafforzare la motivazione delle persone con disabilità rivedendo ogni contratto con le aziende e controllando l'impegno acquisito tra l'imprenditore e il professionista. In questo modo, si eviteranno situazioni ingiuste che portano alla demotivazione dei dipendenti.

- Analisi del lavoro attraverso la raccolta di dati e l'osservazione continua delle persone con disabilità per conoscere la loro evoluzione, i loro progressi e la loro capacità di adattarsi con successo alla posizione lavorativa e alle sue caratteristiche. Questo permetterebbe anche di migliorare l'offerta di formazione specifica richiesta da ogni professionista.

- Da questa analisi, possiamo anche studiare la progettazione dei compiti. Questo aiuterebbe a sapere quali sono i principali aspetti e compiti più difficili per il lavoratore. Inoltre, sarebbe uno strumento utile per strutturare e organizzare la formazione che questa persona può richiedere.

Formazione dell'autonomia come lavoratore con l'obiettivo di prepararlo alla routine della vita lavorativa. Ciò significa l'applicazione di tecniche che aiutano a controllare l'esecuzione del compito da parte della persona stessa e a generare una progressiva distanza dal datore di lavoro.

- Affrontare situazioni più difficili sul posto di lavoro. Queste situazioni devono essere affrontate applicando strategie di modifica del comportamento che si occupano di raggiungere specifici standard sul posto di lavoro.

- Aumentare i salari dei lavoratori, rendendoli il più dignitosi possibile. Aumentando il potere d'acquisto, incoraggeremo l'autonomia personale della persona. Inoltre, bisogna migliorare le

prestazioni sociali per i lavoratori, come la pensione o l'assistenza socio-sanitaria.

- Migliorare le competenze al fine di offrire più opzioni di lavoro al lavoratore con disabilità. In questo modo, le competenze sviluppate per eseguire un lavoro specifico saranno valide e utili per altri contesti all'interno della comunità o altre potenziali posizioni.

- Aumentare le opportunità di lavoro aprendo il mercato del lavoro per le persone con disabilità a un maggior numero e tipo di compiti diversi all'interno delle aziende. In questo modo, eviteremo di ridurre le loro opportunità a determinati compiti e saranno aumentate le loro opportunità personali e sociali di sviluppo.

- Aumentare il numero di imprese che contano persone con disabilità tra il loro personale. In questo modo, non solo aumenteranno i potenziali compiti che possono essere eseguiti da loro, ma anche il tipo di imprese. Così gli imprenditori e le società, in generale, cominceranno ad rendersi conto che le persone con disabilità sono in grado di ricoprire efficacemente le stesse posizioni delle persone senza disabilità.

- Sviluppare posizioni che offrono ruoli positivi, essere valorizzati nell'azienda e, in generale, nella comunità.

- Chiarimento dei propri interessi e capacità, tenendo sempre conto della persona e permettendole di esprimersi e dare la propria opinione durante tutto il processo di integrazione.

- Aumentare le possibilità di interazione in modo che l'ambiente in cui la persona con disabilità lavora e i compiti svolti non la isolino. La persona con disabilità deve avere l'opportunità di stabilire un contatto con altri colleghi e il suo lavoro deve implicare, quando possibile, l'interazione con colleghi, supervisori, clienti, ecc.

- Aumentare l'implicazione del lavoratore, facendogli vedere quanto sia importante l'azienda nello sviluppo dei supporti necessari al dipendente per mantenere il suo lavoro. Questo aiuterà anche ad aumentare la consapevolezza di altri imprenditori sulla possibilità di assume-

re persone con disabilità; ad accettare la diversità dei lavoratori e ad affrontare le relazioni con i colleghi disabili.

- Aumentare il coinvolgimento dei colleghi, incoraggiando l'accettazione della diversità, evidenziando l'importanza del loro ruolo per quanto riguarda il supporto dato ai lavoratori con disabilità per essere in grado di attuare i loro compiti con un maggior grado di autonomia. Inoltre, coinvolgendo il lavoratore disabile in attività sociali dentro e fuori l'azienda, facendogli sapere che lui/lei è un altro collega con le stesse aspirazioni, interessi, obiettivi, bisogni e problemi del resto delle persone.

- Aumentare il supporto al mercato del lavoro per le persone con disabilità con l'obiettivo che le aziende le considerino naturalmente durante la creazione di posti di lavoro i processi di reclutamento e le procedure di formazione per la realizzazione di una certa posizione lavorativa.

- Aumentare le opportunità per le persone con disabilità più gravi, cercando di dare accesso al lavoro al gruppo di persone che ha davvero più difficoltà, mettendo in pratica qualsiasi iniziativa sia necessaria (supported employment, tele-lavoro, formazione personalizzata). Inoltre, adattando i compiti e i luoghi di lavoro ogni volta che è necessario.

- Favorire l'impegno della famiglia e delle persone vicine al lavoratore con disabilità, facendole impegnare nel processo di ricerca, mantenimento e miglioramento del lavoro.

- Aumento delle competenze personali, sostenute dal lavoro, attraverso le abilità apprese relative al viaggio verso il luogo di lavoro, all'esecuzione dei compiti, al comportamento sociale nel luogo di lavoro e nei momenti di svago al di fuori di esso, alla disponibilità e all'amministrazione dei beni ottenuti dal lavoro stesso, ai livelli di responsabilità e autonomia sviluppati e al miglioramento dell'autostima e del sentimento di autocompetenza.

- Aumentare il supporto, fornendo l'aiuto necessario nel prendere decisioni, intervenendo nel processo decisionale durante la risoluzione dei conflitti e applicando nuove tecnologie quando

le circostanze lo richiedono.

- Visione globale senza limitarsi a fornire l'integrazione in un ambiente di lavoro, ma al di là di esso. L'attività professionale non può limitarsi a dare supporto e gestire le risorse necessarie per l'occupazione, ma anche altri contesti importanti per la persona.

- Sostenere lo sviluppo della carriera professionale delle persone con disabilità. Non solo per ottenere e mantenere una certa posizione, ma anche considerando le aspettative e i desideri del lavoratore considerando che, come qualsiasi altra persona, il lavoratore disabile può avere aspirazioni di miglioramento e fare nuove esperienze.

**RIFERIMENTI**

• 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](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.”