



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

**АНАЛИЗ - ФИНАЛЕН ДОКЛАД – качествено проучване на
връзката между жените с увреждания и възможностите за
заетост в нововъзникващи сектори в ЕС**



**Нови възможности за заетост за социално включване на жените
с увреждания в ЕС**

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява
вижданията само на автора и Комисията не може да бъде отговорна за каквото и да било
използване на съдържащата се в нея информация

PROJECT NUMBER 2018-1-ES01-KA204-050765

**РЪКОВОДИТЕЛИ НА РАБОТНИЯ ПАКЕТ (IOA.1.3):
GELİŞİM ÜNİVERSİTİ
BARI ÜNİVERSİTİ**



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO**





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



СЪДЪРЖАНИЕ

ОБЩ ПРЕГЛЕД -----	3
Фази и обект на анализа -----	4
ФАЗА I -----	5
Методология -----	6
Брой на участниците във фокус групата за страна-----	7
Брой на участниците във фокус групата за партньор -----	8
Средна възраст на участниците във фокус групата за страна -----	9
Средна възраст на на участниците във фокус групата за партньор -----	10
ОЦЕНКА НА ФОКУС ГРУПИТЕ -----	11
ПАРТНЬОР 1 FAMS СОСЕМФЕ СЕВИЛЯ (ИСПАНИЯ) -----	12
FAMS - статус на групата -----	13
FAMS - основни положения-----	14
FAMS - SWOT анализ -----	14
ПАРТНЬОР 2 EFE (ЛАТВИЯ) -----	18
EFE - статус на групата -----	19
EFE - основни положения-----	20
EFE - SWOT анализ -----	21
ПАРТНЬОР 3 EYES (БЪЛГАРИЯ) -----	23
EYES - статус на групата-----	24
EYES - основни положения -----	25
EYES - SWOT анализ-----	26
ПАРТНЬОР 4 PREVIFORM (ПОРТУГАЛИЯ) -----	29
PREVIFORM - статус на групата -----	30
PREVIFORM - основни положения -----	31

PREVIFORM - SWOT анализ -----	32
ПАРТНЬОР 5 ERFC (ГЪРЦИЯ) -----	33
ERFC - статус на групата -----	34
ERFC - основни положения -----	35
ERFC - SWOT анализ -----	36
ПАРТНЬОР 6 EUROКОМ (ИТАЛИЯ) -----	37
EUROКОМ - статус на групата -----	38
EUROКОМ - основни положения -----	39
EUROКОМ - SWOT анализ -----	40
ПАРТНЬОР 7 IST(ИТАЛИЯ) -----	42
IST - статус на групата -----	43
IST - основни положения -----	44
IST - SWOT анализ -----	45
ПАРТНЬОР 8 SEADDER (ТУРЦИЯ) -----	48
SEADDER - статус на групата -----	49
SEADDER - основни положения -----	50
SEADDER - SWOT анализ -----	51
ОБЩ SWOT АНАЛИЗ -----	58
КОМПЛЕКСЕН SWOT АНАЛИЗ -----	59
ФАЗА II -----	66
МЕТОДОЛОГИЯ -----	67
Брой на въпросниците за страна / партньор -----	68
Брой на интервютата за страна / партньор -----	69
Характеристика на интервюираните -----	70
Характеристика на попълнените въпросника -----	71
ДАНИИ ОТ ВЪПРОСНИЦИТЕ -----	72
ДАНИИ ОТ ИНТЕРВЮТАТА -----	80
Ползвани материали -----	85



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



ОБЩ ПРЕГЛЕД

ЕТАПИ И ОБЕКТ НА АНАЛИЗА

ЕТАП I - възможности / бариери за достъп до пазара на труда пред жени с физически и сензорни увреждания

Мнения на жените с увреждания относно:

- ❖ Възможности и рискове за заетостта в страната;
- ❖ Характеристика на работата от разстояние на територията на страната;
- ❖ Управленски умения в страната.

ЕТАП II - работни сектори, включително нововъзникващи сектори, в които жените с физически увреждания имат повече възможности за намиране на работа.

Мнения на трудовите консултанти за:

- ❖ Фактори, които влияят върху възможностите за работа;
- ❖ Състояние на заетостта;
- ❖ Нововъзникващи работни места.



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



ΕΤΑΠ Ι

МЕТОДОЛОГИЯ

Синтетичният анализ е извършен на базата на сравнителен анализ на данните, предоставени от партньорите, както и въз основа на общия доклад, използван като шаблон за систематизиране на заключенията от срещите и проучванията.

Целият текстови корпус беше структуриран около предварително създадения шаблон и съдържа *описателна част*, която обобщава мненията на участниците и областите на интервенция, включваща:

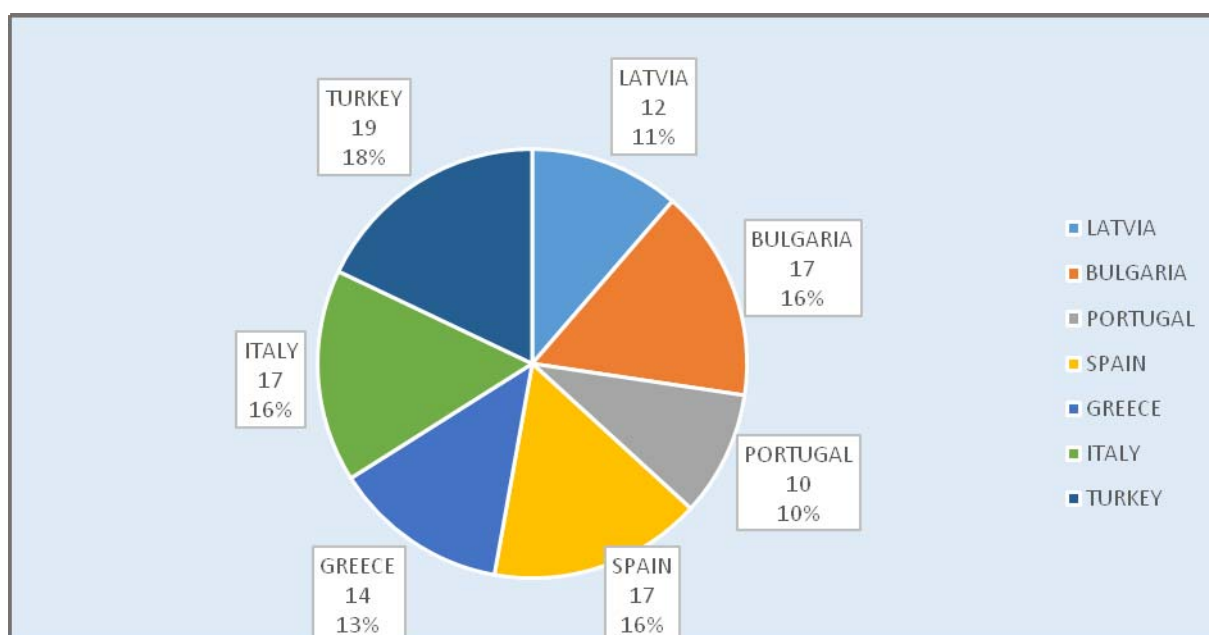
- ❖ Профили на участниците;
- ❖ Групи;
- ❖ Процес на търсене на работа на територията на страната;
- ❖ Възможности за заетост и рискове в страната;
- ❖ Работа от разстояние в страната;
- ❖ Управленски умения в страната;

и по-аналитично описание.

- ❖ SWOT анализ (Horn-Haacke, 2002), обхващащ силни и слаби страни, възможности и заплахи.

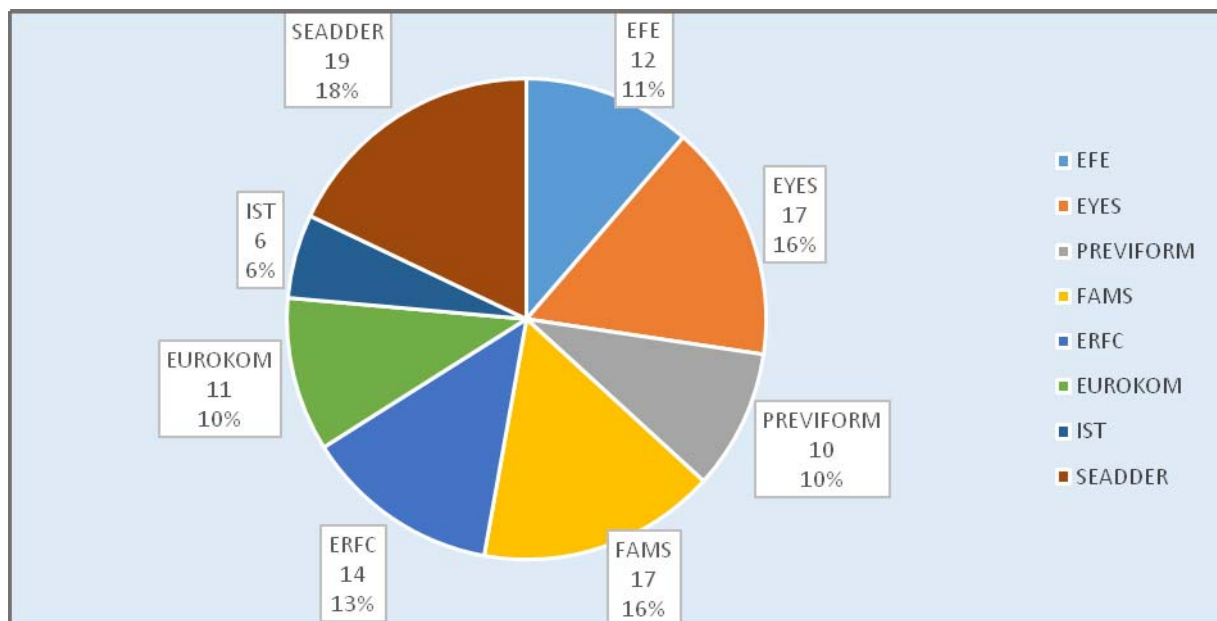
БРОЙ УЧАСТНИЦИ ВЪВ ФОКУС ГРУПИТЕ ЗА СТРАНИТЕ

106 участници, 7 страни



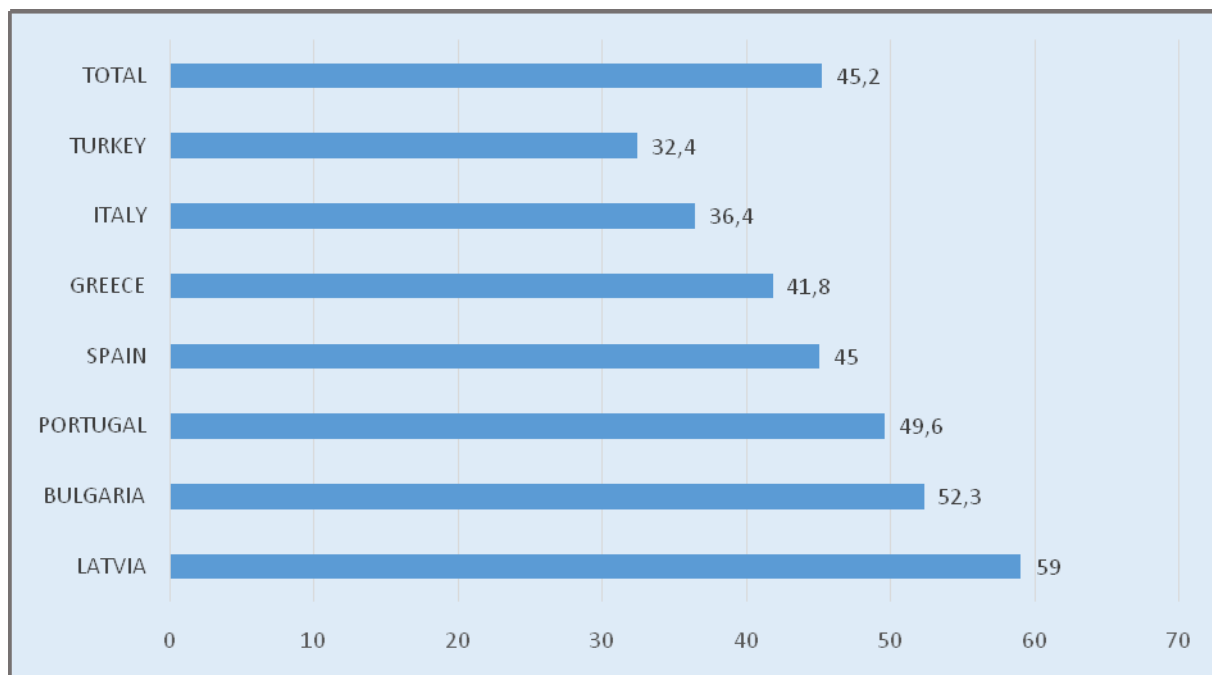
БРОЙ ФОКУС ГРУПИ ЗА ПАРТНЬОР

106 участници, 8 партньора



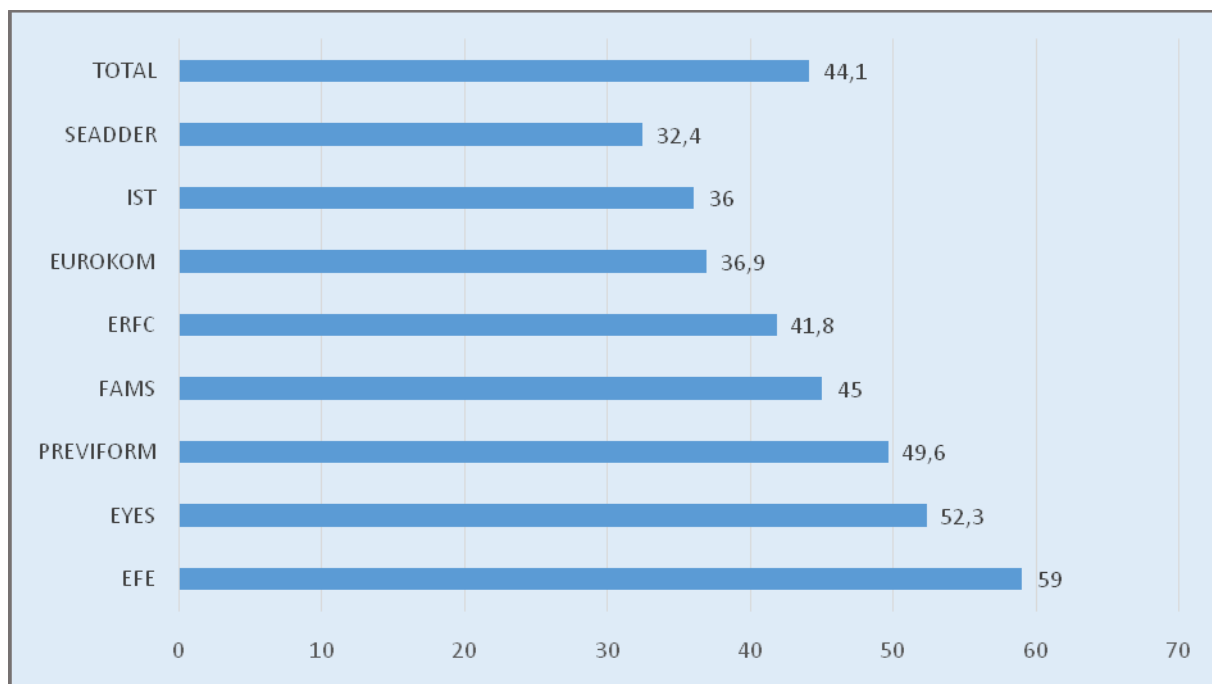
СРЕДНА ВЪЗРАСТ НА УЧАСТНИЦИТЕ ВЪВ ФОКУС ГРУПАТА ЗА СТРАНАТА

106 участници, 7 страни



СРЕДНА ВЪЗРАСТ НА УЧАСТНИЦИТЕ ВЪВ ФОКУС ГРУПАТА ЗА ПАРТНЬОР

106 участници, 8 партньора





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



ΟЦЕНКА НА ФОКУС ГРУПАТА

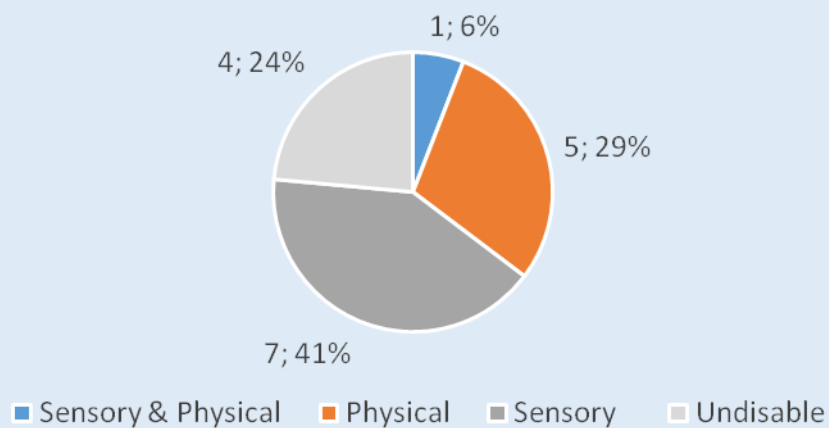
ПАРТНЬОР PARTNER 1

**FAMSCOSEMFE СЕВИЛЯ
(ИСПАНИЯ)**

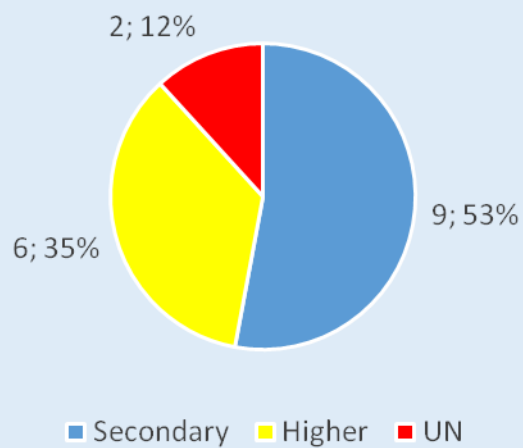


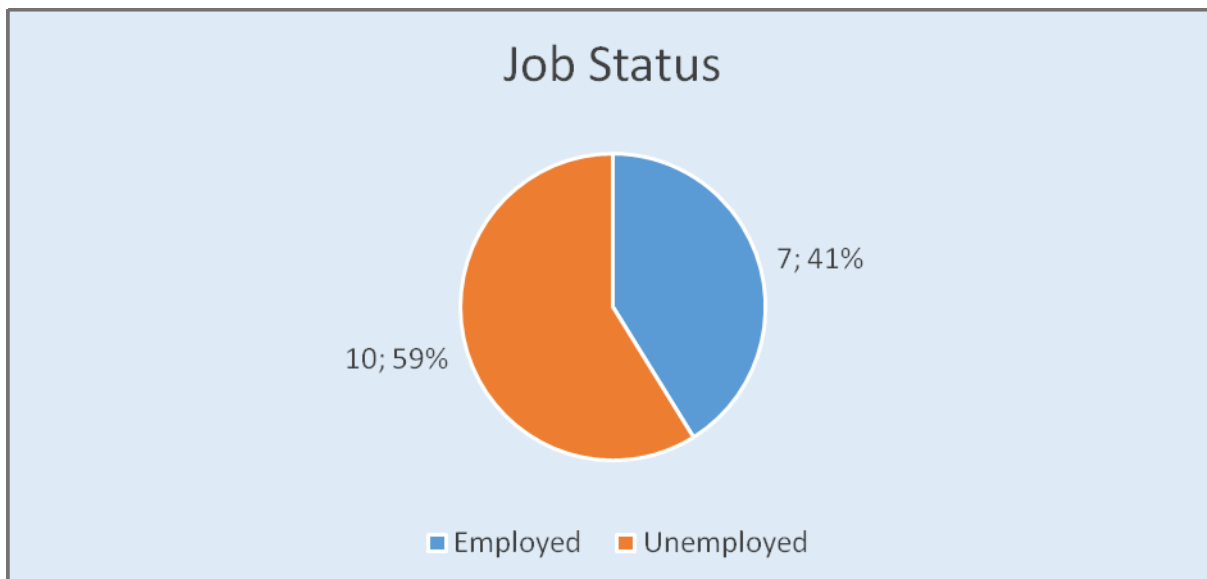
СТАТУС НА ГРУПАТА НА FAMS

Disabilities Status



Education Status





ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ ПРИ FAMS

Описание на групата

- ❖ Група, обект на „множествена дискриминация“ (инвалиди, жени, възрастни), в която преобладаващото мнозинство сред групата е със средното образование и е посещавала курсове за обучение. Жените са безработни от дълго време, предимно повече от 2 години; някои от групата работят с FAMS повече от 10 години; други са представители на асоциации за правата на хората с увреждания.

Процес на търсене на работа в страната

- ❖ Причините, които водят до търсене на работа, са нуждата от икономически ресурси и желанието да се чувстват необходими, тъй като хората с увреждания живеят предимно в бедност, чувстват се изолирани и социално непълноценни. Основните пречки са: половата дискриминация (т.е. работодателите смятат мъжете за по-подходящи от жените), необходимостта от съвместяване на професионалния и личния живот, напредналата възраст, липсата на самочувствие, водеща до депресия, липсата на трудов опит, липсата на адекватна квалификация, липса на политики за заетост. Службите за подкрепа предлагат временно финансиране и възможности за неквалифицирани работа (почистване, шофиране или рецепционисти). Стажът се счита за добра възможност, защото позволява на хората да бъдат оценени.

Възможности за заетост и рискове в страната

- ❖ Основните възможности са обичайна работа, защитена заетост и самостоятелна заетост. За втората възможност има средства за адаптиране, а подобна информация понякога дори не е известна на работодателите. Всъщност икономическите ресурси не се използват пълноценно. Услугите за ориентиране

за хора с увреждания са ефективни. Технологиите се разглеждат като допълнително ограничение за възможностите на възрастните жени, но като възможности за младите жени. Курсовете за обучение трябва да са насочени към функционални интердисциплинарни умения за пазара на труда (комуникация и активно слушане, управление на времето, преговори, работа в екип, разрешаване на конфликти, креативно мислене, лидерство), да се провеждат присъствено и да осигуряват стаж в компанията.

Работа от разстояние на територията на страната

- ❖ За целевата група не е ясно какво представлява работата от разстояние. Предлага възможности в областта на счетоводството, уеб дизайна, графичния дизайн, преводите, които биха могли да обхванат жените с увреждания. Необходими са специфични умения за ИКТ и регулаторни настройки, за да се гарантира ефективна работата от разстояние.

Управленски умения в страната

- ❖ Законът изисква спазване на квота, но те не се смятат за адекватни. Необходимо е жените с увреждания да приемат увреждането си и да не го възприемат като пречка да получат работа; да са наясно с уменията, които притежават; да бъдат активни в търсенето на работа, да бъдат обучени да се явяват успешно на интервюта за работа; да не се предават; да продължават да се обучават, дори и да работят; да се справят с проблемите без да се крият зад собствените увреждания.

FAMS - SWOT АНАЛИЗ

SWOT АНАЛИЗ	СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБОСТИ
	<ul style="list-style-type: none"> - Мотивация и готовност за преодоляване на своите увреждания; - Мотивация и помощ за разработване на подходящи обучения за адаптиране на техните компетенции към пазара на труда; - Широка гама от меки умения, които се считат за полезни за придобиване на опит и компетентност. 	<ul style="list-style-type: none"> - Липса на умения за адаптиране към пазара на труда при динамичните условия; - Липса на ИКТ умения; - Недостатъчна подкрепа и мерки за съчетаване на семейния с професионалния живот; - Недостатъчни умения за интервю за работа; - Социални предразсъдъци и стереотипи за техния капацитет; - Физически и комуникационни бариери, които се нуждаят от адаптация на

		<p>пазара на труда и работните места; - ориентираните към заетост програми постоянно се променят, губят референтното си лице и трябва да рестартират процеса на търсене.</p>
<p>ВЪЗМОЖНОСТИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Тази програма (Ready Women) ще им позволи да придобият интердисциплинарни, социални и меки умения, които ще им дадат възможност да са по-компетентни на пазара на труда; - Мрежата, създадена с фокус групата, ще им позволи достъп до повече информация и социални възможности; - Участието на търсещите работа във фокус групата е голяма подкрепа за подобряване на вниманието им с по-добро познаване на компетенциите на жените. 	<p>Елементи на стратегията в краткосрочен план:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработване на полезни курсове за обучение, които да им позволят да придобият полезни компетенции и да придобият опит; - по-голяма видимост на жените с физически и сензорни увреждания, подкрепени от участието им в дейности по проекта; - Информация, която трябва да бъде предоставена от организации за компании, работещи с жени с увреждания, и съществуващи мрежи, които могат да предложат подкрепа за обучението и други дейности, ще бъдат разработени от тези жени в рамките на проекта. 	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработване и планиране на курсове за обучение, които отговарят по-добре на възможностите на пазара на труда; - Подобряване и разширяване на каналите за разпространение на възможностите за обучение; - Увеличаване на броя на социалните предприятия, които могат да наемат лица от уязвими групи; - Събиране на информационни данни за други хора с увреждания, желаещи да предоставят помощ и информация за обучения и възможности за работа на други жени в същата ситуация; - Възможно най-широко разпространение на дейностите и резултатите от проекта, свързване с подходящите заинтересовани страни, които могат да предложат на тези жени възможности за работа и по-голяма видимост на бариерите, пред които са изправени поради

		увреждането си, за да отговорят на тях с адекватни решения.
<p>ЗАПЛАХИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Дълги периоди на безработица; - Чувство на безсилие; изолация и липса на социално включване; - Липса на допълнително финансиране или недостатъчно финансиране; - Липса или непознаване на възможности за обучение; - Липса на ИКТ умения; - Лоша мотивация; - Дискриминация при наемане на работа; - Заемане на позиции, които не винаги съответстват на тяхната квалификация; - Често не се състезават успешно в съвременните процеси за набиране на персонал; - Чувство на несигурност и унижение; - Липса на официално признаване на инструментите, създадени за акредитация и признаване на трудов опит и обучение и умения; - Дългите периоди на безработица водят до демотивация и проблеми с психичното здраве. 	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план</p> <ul style="list-style-type: none"> - Създаване на реалистично и полезно предложение за обучение, което може да предостави на тези жени възможности за работа в нови сфери на заетост; - Организиране на дейности за свързване с цел подобряване на възможностите и запазване на мотивацията за участие в други обучения и процеси на наемане; - Даване на информация за средствата и подкрепа за тях, за да могат да се възползват и подобрят възможностите си за работа. 	<p>Елементи на стратегията в дългосрочен план</p> <ul style="list-style-type: none"> - Предоставяне на повече стимули за жените с увреждания да станат предприемачи и да бъдат самостоятелно заети чрез поредица от мерки; - Осъзнаване от обществото на необходимостта от силна подкрепа за кариерното развитие на жените с увреждания; - Психологическа подкрепа, която да се предоставя редовно; - Осигуряване на подкрепа за съсъвместяване на семейния и трудовия живот: - Повече помагала за децата; - Възпитаване на обществото за предоставяне на по-добри условия в семействата и жилищата; - По-добро популяризиране на нуждите на жените с увреждания в обществото; - Повишаване на информираността на компаниите за значението на корпоративната социална отговорност и предоставяне на жените с увреждания на повече възможности за работа.

ПАРТНЬОР 2

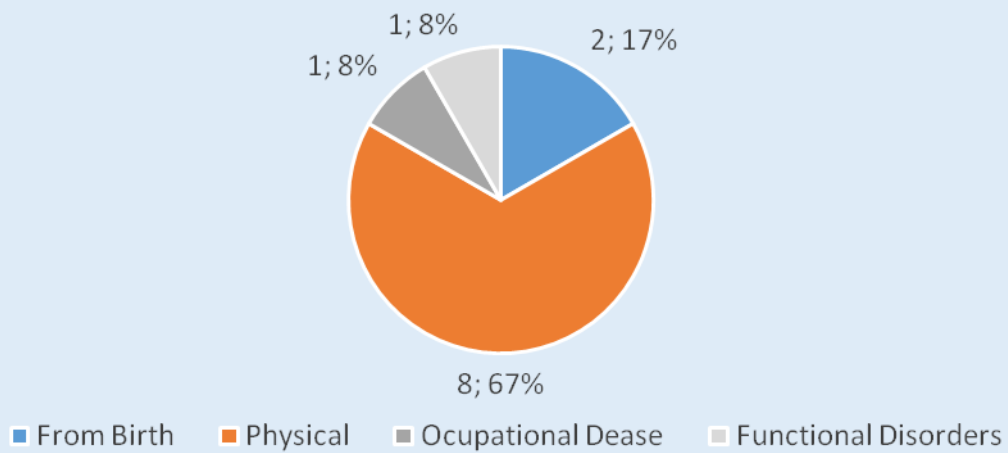
EFE

(ЛАТВИЯ)

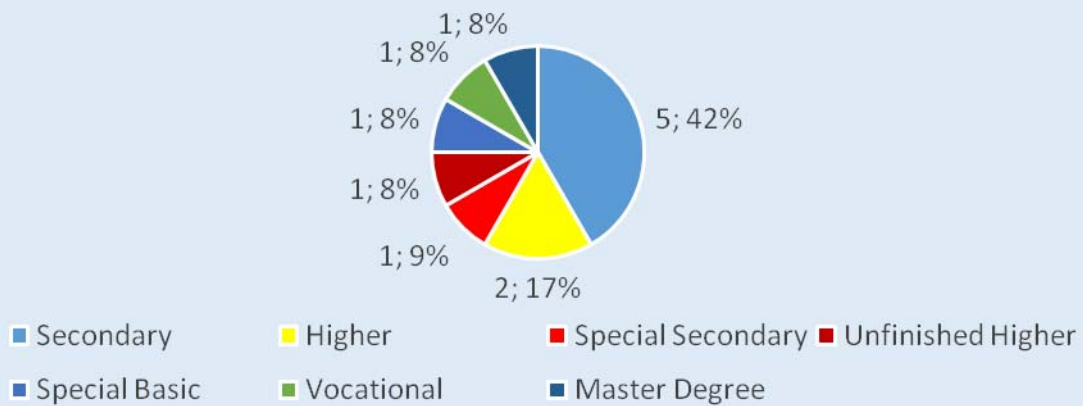


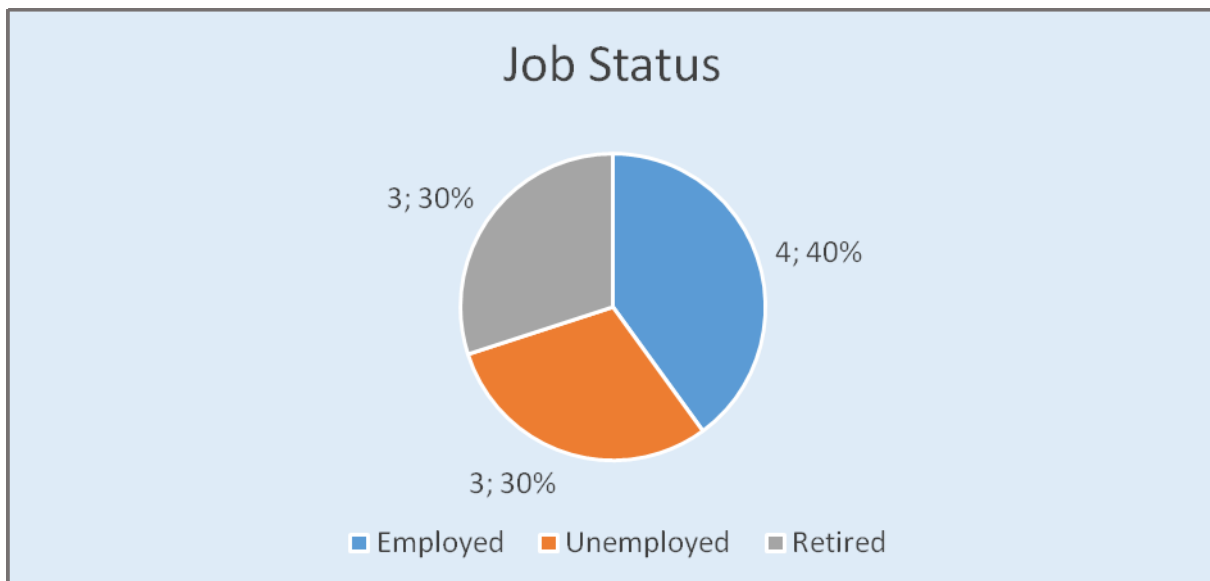
СТАТУС НА ГРУПАТА НА EFE

Disabilities Status



Education Status





ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ ПРИ EFE

Описание на групата

- ❖ Средно възрастна група с функционални увреждания, които обаче не изискват инвалидна количка; в контекста на малък провинциален град с малко възможности за работа и обучение. Освен случаите на безработица, най-честата заетост е помощта за хора с увреждания. Основните ограничения за заетостта са липсата на възможности за работа на територията на страната и липсата на образование / обучение. По принцип социалният живот е активен, тъй като се ангажират в свободното си време, предимно в курсове по занаяти, език и компютърни науки.

Процес на търсене на работа в страната

- ❖ В селските райони основният канал за търсене на работа са рекламните онлайн портали, вестници и лични контакти. Не всеки използва услугите на държавните агенции по заетостта. Курсовете за обучение трябва да се реализират присъствено и да се съсредоточават върху психология, курсове по език и ИТС, счетоводство, уроци по шофиране, както и курсове за комуникация, които да се провеждат присъствено, а не онлайн. Основните трудности при намирането на работа са липсата на образование като цяло, напредналата възраст, липсата на умения по чужди езици, личен външен вид (*лични аспекти*) и необходимостта от адаптиране на средата към нуждите на хората с увреждания (*аспекти на средата*).

Възможности за заетост и рискове в страната

- ❖ Работодателите имат генерално предразсъдъци към жените поради грижите за децата им. По време на интервюта за работа понякога се пропуска информация

за уврежданията, тъй като работодателите имат сериозни предразсъдъци. Най-добрата възможност се предоставя от технологиите, но изисква специфични умения, като например способността за намиране на информация онлайн. Друга възможност е психологическата подкрепа за хората с увреждания и разпространението на информация до работодателите (т.е. данъчни облекчения).

Работа от разстояние на територията на страната

- ❖ Работата от разстояние е полезна, но се нуждае от специфични умения и информация за възможностите. Понякога се бърка с телемаркетинга и поради това се омаловажава.

Управленски умения в страната

- ❖ Необходимо е основно обучение, трудов опит, както и лични качества като комуникационни умения и чувство за отговорност. Липсата на финансови ресурси е причина за липсата на образование, а следователно и за липсата на много организационни умения.

EFE-SWOT ANALYSIS

SWOT АНАЛИЗ	СИЛНИ СТРАНИ - желание за работа; - разбиране на ситуацията у хората с увреждания; - способност за учене.	СЛАБОСТИ - липса на образование; - липса на финансови средства; - затруднено придвижване.
ВЪЗМОЖНОСТИ - Работа в областта на социалните грижи; - Работа от вкъщи; - Почасова работа.	Елементи на стратегията в краткосрочен план: - Информационни събития в общините с хора с увреждания; - Предлагане на работни места от агенциите в социалната сфера; - Информационни	Елементи на стратегията в средносрочен план: - Курсове за хора с увреждания, като ги приканват да учат; - Финансова помощ от общините; - Идеи за работа от вкъщи.

	събития с работодатели, лица с увреждания, общини.	
<p>ЗАПЛАХИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Липса на свободни работни места; - Нежелание от страна на работодателите; - Неразбиране от обществото. 	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план</p> <ul style="list-style-type: none"> - Повишаване на осведомеността за уврежданията, обществени кампании; - Създаване на нови свободни работни места. 	<p>Елементи на стратегията в дългосрочен план</p> <ul style="list-style-type: none"> - Адаптиране на повече обучителни центрове, които да предлагат курсове за хора с увреждания, адаптиране на средата; - Социални програми за включване на хората с увреждания на пазара на труда; - Обучение на обществото за уврежданията.

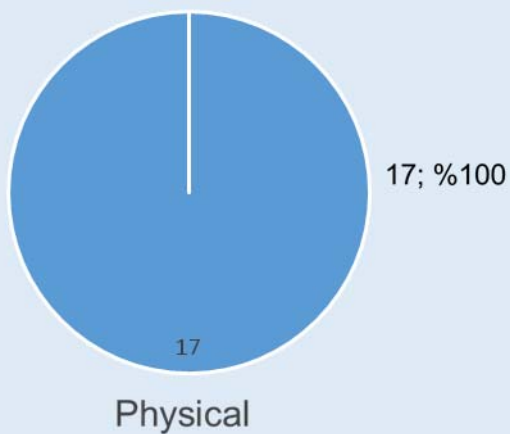
ПАРТНЬОР 3

**EYES
(БЪЛГАРИЯ)**

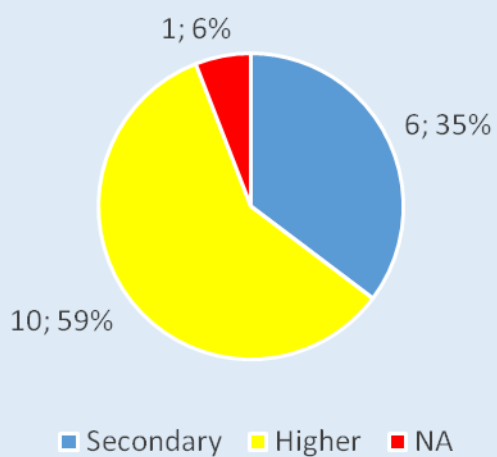


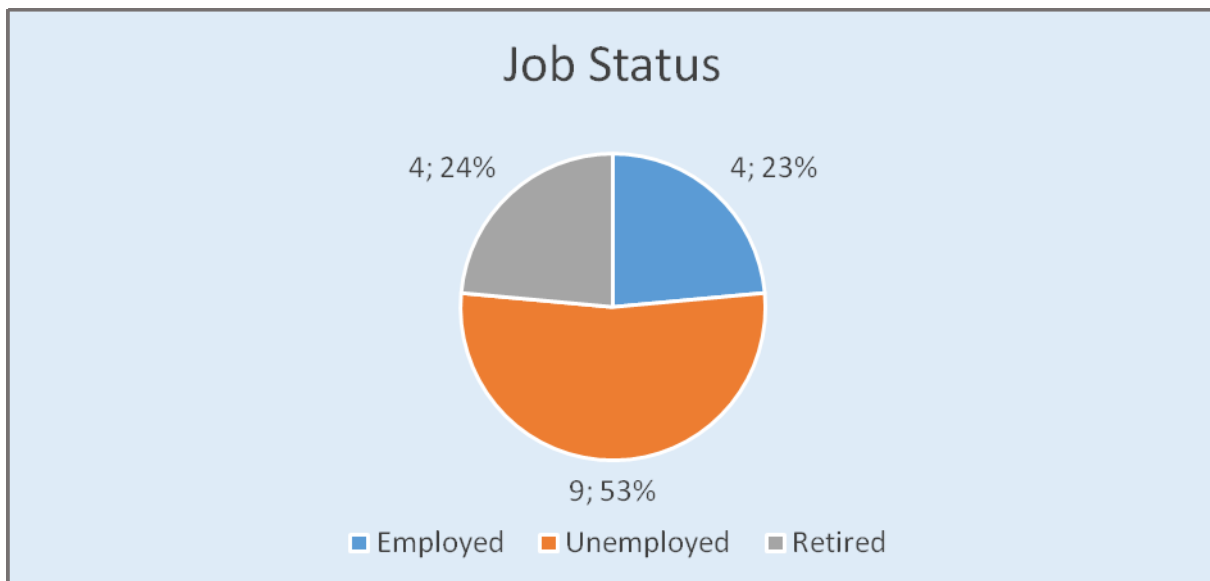
СТАТУС НА ГРУПАТА НА EYES

Disabilities Status



Education Status





ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ ПРИ EYES

Описание на групата

- ❖ Група, обект на „множествена дискриминация“ (инвалиди, жени, възрастни) със средно ниво на увреждане. Безработни от дълго време и най-вече над 3 години. Преобладаващо образователно ниво - средно образование.

Процес на търсене на работа в страната

- ❖ Основни ограничения: липса на политики срещу работна дискриминация (преодоляване на предразсъдъците на работодателите, ефективна подкрепа за търсене на работа чрез неепизодично финансиране) и комбинация от множество фактори като нивото на увреждане, нивото на образование и квалификация, вида на изискваното работно място) и недружелюбната работна среда. Причините, поради които се търси работа, са нуждата от икономически ресурси и желанието да се чувстват необходими, тъй като хората с увреждания живеят предимно в бедност, чувстват се изолирани и социално непълноценни.

Възможности за заетост и рискове в страната

- ❖ Възможностите съществуват, когато се познават и подчертават личните способности и качества, както и климатът, който толерира различията и се фокусира върху задачи (т.е. еквивалентни дейности за хора с увреждания и нетрудоспособни лица). Има и самостоятелна заетост, но тя не се взема често предвид. Много жени имат ниска квалификация, но дори и тези с висока квалификация са принудени да приемат недобре платени работни места поради предразсъдъците на работодателите. Членовете на работната група също трябва да участват в интервюто за подбор и в резултат на това кандидатите трябва да бъдат повече обучени за междуличностни умения.

Работата от разстояние на територията на страната

- ❖ На целевата група не са добре известни възможностите, които предлага работата от разстояние. Разпространена е предимно в малкия бизнес, особено при услугите (юридически, редактиране и превод, счетоводство). Тя изисква по-надежден тип работници от присъствения тип работа (тъй като е по-малко „контролируема“), които може да бъдат заплатени след края на дейността, а не почасово. Често изпълнителите нямат социална и профсъюзна защита (няма статистически данни) и тук се навлиза в сивия сектор.

Управленски умения в страната

- ❖ Известно е, че законът изисква да се спазва квота, но работодателите са в дерогация, защото не намират квалифициран персонал или защото това задължение не винаги се спазва строго.

EYES-SWOT ANALYSIS

EYES-SWOT ANALYSIS		
SWOT АНАЛИЗ	СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБОСТИ
	<ul style="list-style-type: none">- Широка гама от полезни меки умения и професионални умения;- Лоялност;- Опит;- Знания;- Междуличностни умения;- Отговорност;- Съществуващи финансови инструменти и социални фондове за подпомагане на възможностите за работа и обучение за хора с увреждания.	<ul style="list-style-type: none">- Необходими са умения, за да са адекватни представителите на целевата група на бързо модернизиращите се работни места;- Липса на конкурентоспособност (с акцент върху оценката въз основа на компетенциите);- Липса на способност да се поемат рискове;- Липса на нови технологични умения;- Проблеми за балансирането между работата и личния живот;- Недостатъчно самочувствие;- Липса на способност за адаптиране към нови ситуации, на гъвкавост;- Липса на умения за успешно представяне при

		<p>съвременните ситуации на интервюиране заработка;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Високо ниво на бюрокрация в обучението и признаването на образованието; - Липса на леснодостъпна информация за програми, подпомагащи ориентирането към работа и обученията за хора с увреждания.
<p>ВЪЗМОЖНОСТИ</p> <p>Тъй като в страната ни липсва квалифицирана работна сила, се очаква работодателите да разширят инвестициите в развитието на човешките ресурси, в това число в обучението за адаптиране към изискванията за работа и кариерното развитие.</p>	<p>Елементи на стратегията в краткосрочен план:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информация, която трябва да бъде предоставена от организацията или хората, работещи с хора с увреждания, относно съществуващи обществени групи, асоциации и налични мрежи, които могат да осигурят подкрепа за обучение и консултации; - Леснодостъпна информация за възможни обучения. 	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработване на и планиране на обучения, които отговарят по-добре на възможностите на пазара на труда; - Подобряване и разширяване на каналите за разпространение на предложенията за обучение; - Увеличаване на броя на социалните предприятия, които могат да наемат представители на уязвимите групи; - Събиране на информационни данни за други хора с увреждания, които желаят да предоставят помощ и информация за обучения и възможности за работа на други жени в същата ситуация.
<p>ЗАПЛАХИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Дълги периоди на безработица – чувство на безсилие; - Липса на допълнително финансиране или недостатъчно финансиране; - Липса на възможности за обучение или тяхно непознаване; - Липса на компютърни познания; 	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план</p> <ul style="list-style-type: none"> - Адаптиране на предложенията за обучение, които не дават достъп до работа скъпи са или са далеч от дома и т.н. 	<p>Елементи на стратегията в дългосрочен план</p> <ul style="list-style-type: none"> - Въвеждане в сила на специалните мерки за гъвкава работа, вкл. вкъщи; - Създаване на ежедневни центрове / центрове за кариерно ориентиране за подпомагане на ориентирането към работа и обучения по поръчка за хора с увреждания; - Чрез поредица от мерки да

- Лоша мотивация;
- Дискриминация при наемане на работа;
- Заемане на работа, която невинаги съответства на тяхната квалификация;
- Често не са конкурентоспособни в съвременните процеси за набиране на персонал;
- Чувство на несигурност и унижение;
- Липса на официално признание за инструментите, създадени за акредитация и признаване на трудов опит и обучение и умения;
- Дългите периоди на безработица водят до демотивация и проблеми с психичното здраве.

се предоставят повече стимули за жените с увреждания да станат предприемачи и да бъдат самостоятелно заети;

- Преодоляване на негативните нагласи на работодателите;
- Осъзнаване от обществото на необходимостта силно да се подкрепи кариерното развитие на жени с увреждания;
- Психологическа подкрепа, която да се предоставя редовно.

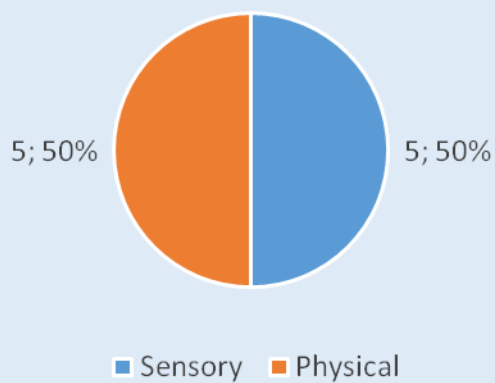
ПАРТНЬОР 4

PREVIFORM
(ПОРТУГАЛИЯ)

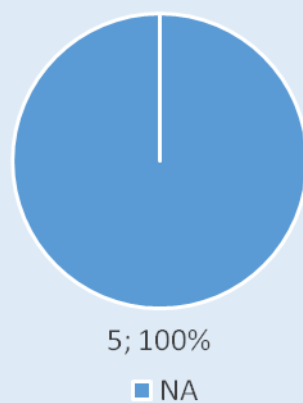


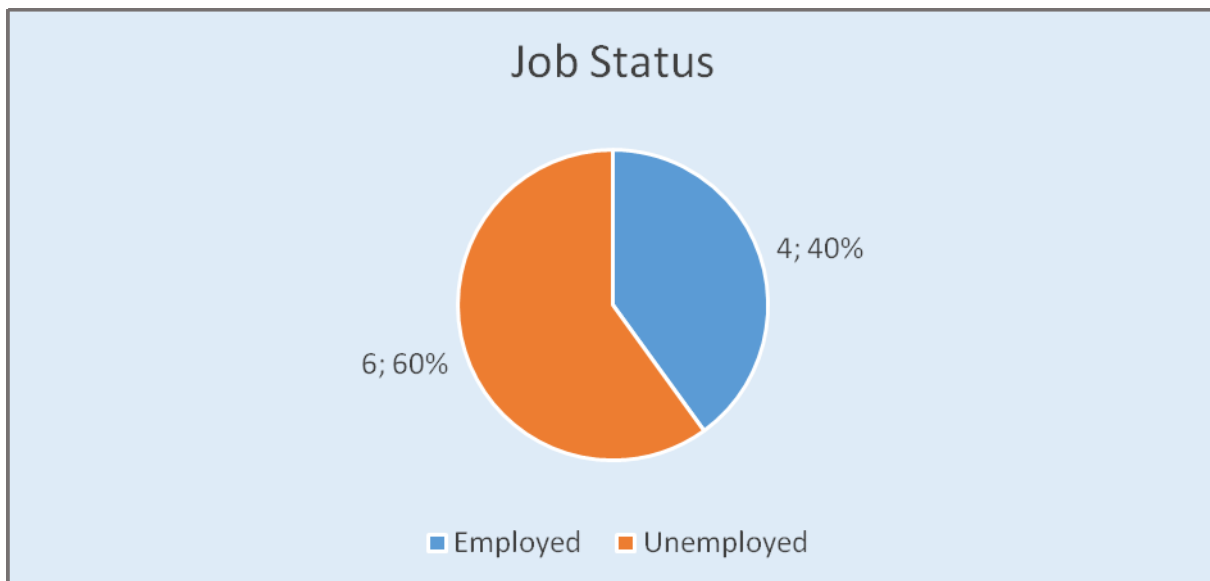
СТАТУС НА ГРУПАТА НА PREVIFORM

Disabilities Status



Education Status





ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ ПРИ PREVIFORM

Описание на групата

- ❖ Група жени със сензорни и физически увреждания, заети и безработни - някои несемейни, други със семейства, от които получават подкрепа.

Процес на търсене на работа в страната

- ❖ Някои жени са се преместили в големи центрове, без да намерят възможности за работа поради по-високата конкурентна среда там. Информацията се взема главно от лични контакти и националната представителна агенция. Най-голямата бариера представляват предразсъдъците на работодателите относно пола, уврежданията и трудността на достъпа до работното място.

Възможности за заетост и рискове в страната

- ❖ Силна съпротива от страна на работодателите, ограничавана само от задължителността на законите разпоредби. Технологиите улесняват живота на хора с проблеми, но изискват умения и да са в крак с времето.

Работата от разстояние на територията на страната

- ❖ Отношението към работата от разстояние варира от положително до отрицателно: улеснява достъпа до пазара на труда, но ограничава участието в работните процедури. За разширяването ѝ са необходими инвестиции във фирми (особено подкрепата на работодателите) и обучение в специфични умения.

Управленски умения в страната

- ❖ Сред меките умения, необходими за изпълнение на отговорни задачи, участниците споменават: ръководните умения и управлението на конфликти, креативността, добрите взаимоотношения в екип и професионалната етика.

PREVIFORM - SWOT АНАЛИЗ

SWOT АНАЛИЗ	СИЛНИ СТРАНИ - Мотивация и готовност за преодоляване на ограниченията поради увреждания; - Упоритост; - Способност за справяне.	СЛАБОСТИ - Социални предразсъдъци и неравенство: разглеждат се като непродуктивни; - Физически и социални ограничения / бариери; - Големи затруднения при грижата за здравето.
ВЪЗМОЖНОСТИ - Подобряване на условията на живот, както икономически, така и социални; - Прилагане на правата, придобити на базата на норми и закони; - Данъчни облекчения.	Елементи на стратегията в краткосрочен план: NA	Елементи на стратегията в средносрочен план NA
ЗАПЛАХИ - Повишен риск от бедност; - По-големи затруднения в достъпа до образование; - Повишена чувствителност към дискриминационни / насилствени действия.	Елементи на стратегията в средносрочен план н/п	Елементи на стратегията в дългосрочен план н/п

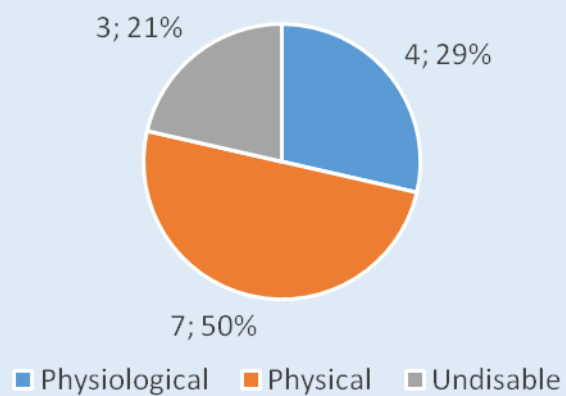
ПАРТНЬОР 5

ERFC
(ГЪРЦИЯ)

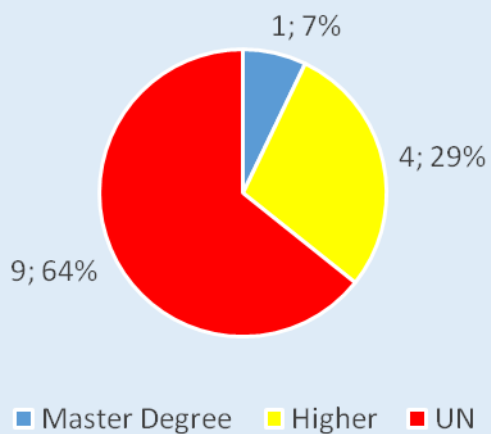


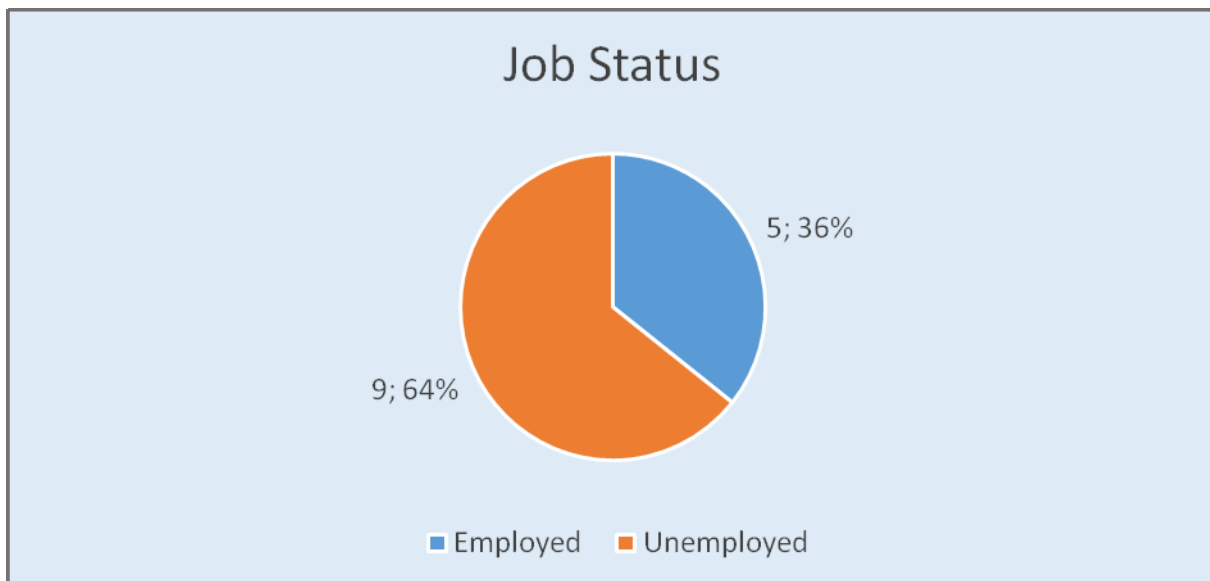
СТАТУС НА ГРУПАТА НА ERFC

Disabilities Status



Education Status





ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ ПРИ ERFC

Описание на групата

- ❖ Данните не са съпоставими.

Процес на търсене на работа в страната

- ❖ Основните трудности при намирането на работа - дискриминация на работното място и по отношение на хората с увреждания - необходимост от развитие на меки умения, самоувереност и мотивация (освен специалните умения).

Възможности за заетост и рискове в страната

- ❖ Икономическата криза и малкото възможности за работа карат работодателите да предпочитат служители без увреждания, дори да са по-малко способни. Въпреки пълната заетост на жените, те трябва да имат по-високо ниво на образование.

Работата от разстояние на територията на страната

- ❖ Работата от разстояние е както риск (изолация на работника), така и възможност (тя отговаря на проблемите на достъпността и оскъдните икономически ресурси). Работодателите не приемат работата от разстояние в повечето случаи.

Управленски умения в страната

- ❖ Отвъд културния контекст, повече или по-малко благоприятен за насърчаване на управленските умения, жените с увреждания трябва да приемат състоянието си и да са наясно с уменията си, както и да имат самочувствие, самостоятелна

мотивация, креативно мислене, лидерски умения, комуникация, умения за слушане.

ERFC - SWOT АНАЛИЗ

<p>SWOT АНАЛИЗ</p>	<p>СИЛНИ СТРАНИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Голям интерес към възможностите, които дават образованието и обучението; - Готовност да преодоляване на собствените ограничения. 	<p>СЛАБОСТИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Различна образователна подготовка; - Различен трудов стаж; - Липса на меки умения; - Липса на ИКТ умения; - Социална дискриминация.
<p>ВЪЗМОЖНОСТИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Увеличаване на възможностите за намиране на работа; - Споделяне на опит с други жени; - Намиране на нови приятели; - Взаимна подкрепа; - Насърчаване на солидарността. 	<p>Елементи на стратегията в краткосрочен план: н/п</p>	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план: н/п</p>
<p>ЗАПЛАХИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Дискриминация при наемане на работа; - Лоша подкрепа; - Дълги периоди на безработица; - Липса на финансиране. 	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план: н/п</p>	<p>Елементи на стратегията в дългосрочен план: н/п</p>

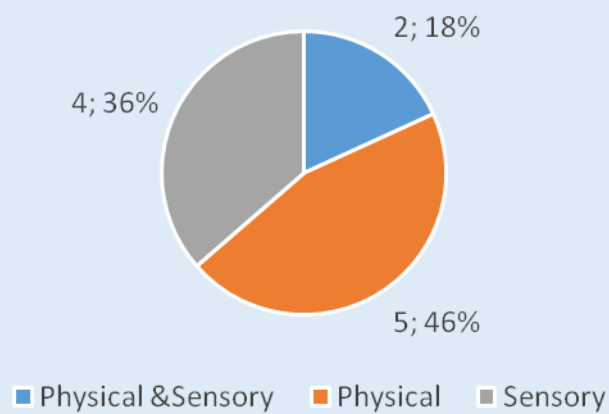
ПАРТНЬОР 6

**EUROKOM
(ИТАЛИЯ)**

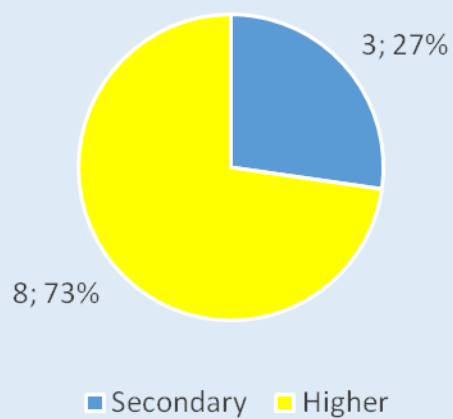


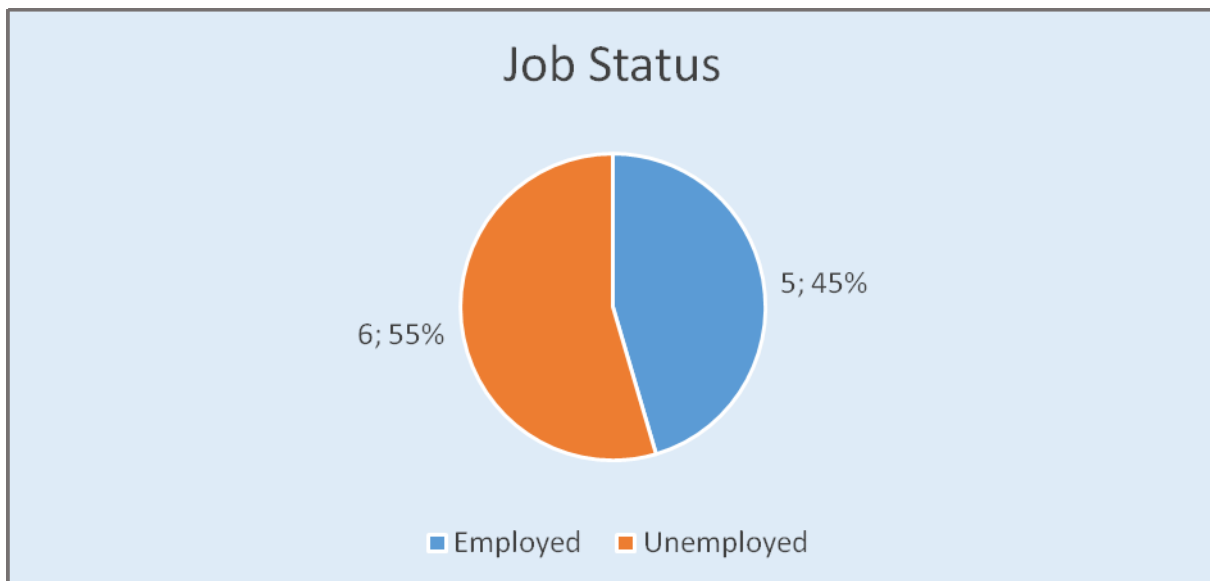
СТАТУС НА ГРУПАТА НА EUROKOM

Disabilities Status



Education Status





ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ ПРИ EUROKOM

Описание на групата

- ❖ Данните не са съпоставими.

Процес на търсене на работа в страната

- ❖ Район с висока безработица и лоши публични инвестиции за социални политики. Почти пълно отсъствие на услуги за подкрепа и транспорт за хора с увреждания, които са в неравностойно положение в търсенето на работа, социалното участие и обучението. Липсва база данни за защитени категории в центрове за заетост. Единствената подкрепа се предлага от семейството и някои асоциации.

Възможности за заетост и рискове в страната

- ❖ Основната трудност при намирането на работа е като цяло липсата на услуги за подкрепа на хора с увреждания (т.е. транспорт) и по-конкретно ниската мотивация и възприемане на собствените способности. Единствените възможности за работа са чрез асоциации с нестопанска цел и семейни фирми.

Работата от разстояние на територията на страната

- ❖ Работата от разстояние не е широко разпространена поради лошата технологична инфраструктура. Тя се възприема по-скоро като възможност за жени с физически увреждания, които живеят в отдалечени села.

Управленски умения в страната

- ❖ Те не проявяват интерес към управленските умения, защото ги възприемат като нереалистични възможности. Има интерес към цифровите умения, комуникационните умения, интердисциплинарните умения и писането на CV.

EUROKOM - SWOT АНАЛИЗ

SWOT АНАЛИЗ	СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБОСТИ
	<ul style="list-style-type: none"> - Активно участие в доброволчески дейности; - Готовност за придобиване на нови умения, по-специално цифрови и комуникационни умения; - Подкрепа от местни асоциации на хора с увреждания; - Готовност за започване на работа или курсове за обучение за подобряване на меки умения, комуникационни умения, изготвяне на CV. -- Готовност за получаване на повече информация и услуги за подкрепа. 	<ul style="list-style-type: none"> - Неосъзнаване на собствените способности; - Неадекватна местна транспортна система за хората с увреждания; - Наличие на бариери за навлизане на жените на пазара, а за жени с увреждания – бариерите са повече отколкото при останалите жени; - Липса на адекватни услуги за подкрепа на жени с увреждания; - Липса на подходящи услуги за подпомагане на жените да напишат CV и да си търсят работа; - Липса на адекватни курсове за обучение за усвояване на меки умения или цифрови и комуникационни умения; - Жените с увреждания могат да търсят работа само от центровете за заетост; - Повечето от тях не са се явявали на интервю за работа, защото не са осъзнавали на своите способности; - В много публични или частни офиси или лаборатории има и физически бариери.

<p>ВЪЗМОЖНОСТИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Дигиталният пазар може да бъде възможност за тези лица, защото спомага за премахването на бариерите; - Дигиталният сектор е нова възможност за усвояване на нови компетентности; - Ново законодателство, което да допринесе за унищожаване на физическите бариери в лабораториите и офисите; - Занаятчийският сектор може да предложи всякакви възможности за работа на жени с увреждания. 	<p>Елементи на стратегията в краткосрочен план:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подобряване на услугите за намиране на работа и за социално включване; - Подобряване на местните транспортни услуги; - Подобряване на социалните и културни дейности срещу социалното изключване; - Подпомагане на жените с увреждания да напишат CV и да повишат информираността си за своите способности. 	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подобряване на курсовете за обучение по меки умения, комуникационни умения и цифрови умения; - Включване на предприятията и публичния сектор да започнат да работят в някои области с участието на жени с увреждания; - Подобряване на регионалното и национално законодателство за подпомагане на жените с увреждания чрез използване на цифрови технологии; - Подобряване на услугите на центровете за заетост в подкрепа на жените с увреждания; - Подобряване на курсовете за обучение в занаятчийския сектор.
<p>ЗАПЛАХИ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Тези лица да продължават да остават извън пазара на труда с последваща социална дискриминация; - Лоша професионална квалификация на тези жени; - Отсъствие на социално включване за тези жени. 	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план</p> <ul style="list-style-type: none"> - По-добра квалификация за тези жени с физически или сензорни увреждания; - Нови форми на участие на жените с увреждания в активния живот на територията. 	<p>Елементи на стратегията в дългосрочен план</p> <ul style="list-style-type: none"> - По-ефективна система за местен транспорт; - Нови транспортни услуги, предназначени за хора със затруднения в мобилността; - Нови услуги за подкрепа на жените да си намерят работа; - Нови цифрови услуги за помощ на жените за усвояване на нови умения и за намиране на работа. - Ново специфично обучение за жени с увреждания, свързано с динамиката на пазара на труда.

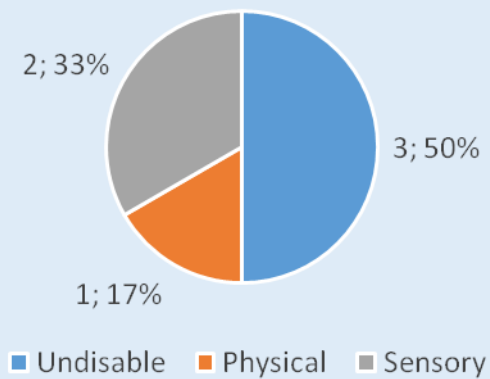
ПАРТНЬОР 7

IST (ИТАЛИЯ)

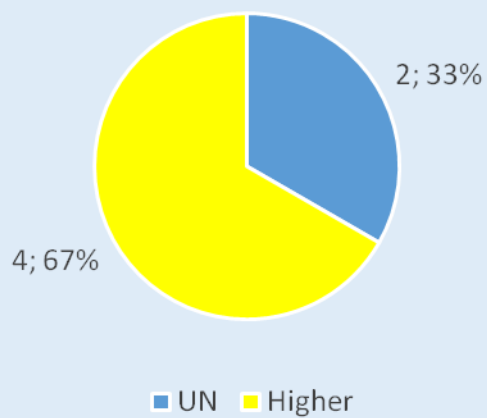


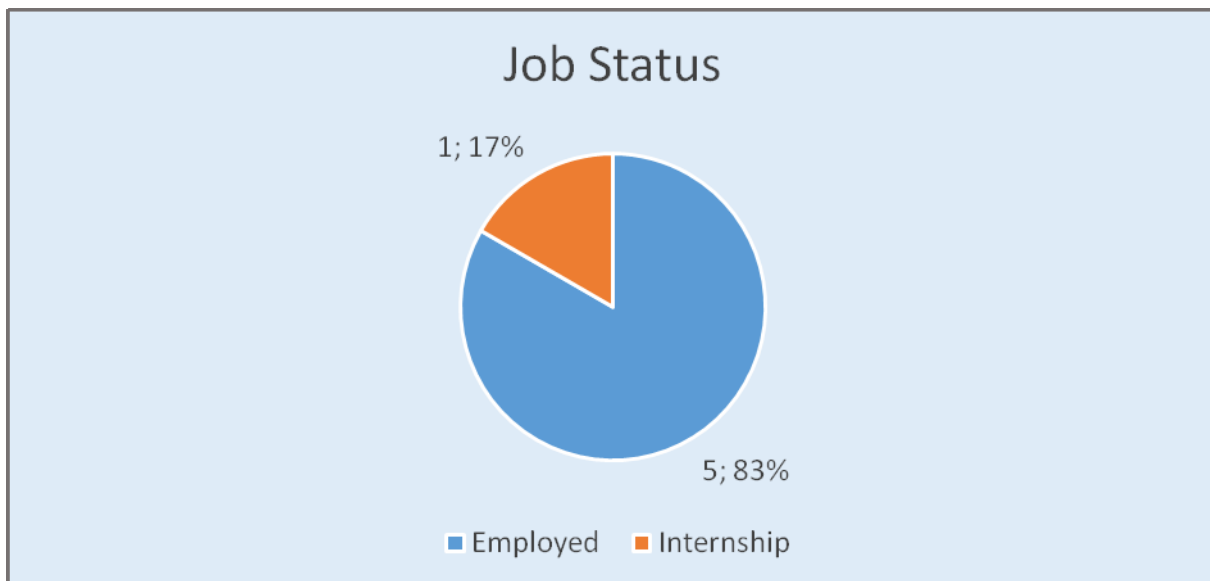
СТАТУС НА ГРУПАТА НА IST

Disabilities Status



Education Status





ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ ПРИ IST

Описание на групата

- ❖ Смесена група жени с увреждания (зрителни, физически и интелектуални) и културни затруднения с поне една година заетост. Силна разнородност във възрастта и образованието.

Процес на търсене на работа в страната

- ❖ Информацията е главно от лични контакти. Стажът се смята за „трамплин“ за постоянна работна позиция и в съответствие с поетия път на обучение. Глухотата не позволява да работят в най-често срещания сектор (т.е. колцентър), но изучаването на езика на жестомимиката им позволява да станат преводачи. Съпоставянето на личната заинтересованост и специфичното обучение позволява те да бъдат наети в полузащитена среда. Силна страна се явява гъвкавостта и способността за запознаване с различна работна среда.

Възможности за заетост и рискове в страната

- ❖ Основната възможност са квалификациите за образование (потвърдено от М., който съжालява, че не е взел образователна степен), както и меките умения, като търпение, самостоятелност, съпричастност, постоянство.

Работата от разстояние на територията на страната

- ❖ Работата от разстояние не е добре позната. Отчитат се сведенията на колега, принуден да работи от вкъщи поради произшествие. Определя се като предимство, но е свързано с конкретни ситуации и във всеки случай се разглежда като риск от лична и социална изолация.

Управленски умения в страната

- ❖ Мнозина познават съдържанието на изданията на международно и европейско равнище (т.е. ограничения на „розовите“ или L. 68/1999 квотите). Посочват се случаи на жени, дискриминирани, защото са омъжени, и противоречието, че работодателите не са склонни да наемат жени, които са твърде млади (без опит) или прекалено стари.

IST - SWOT АНАЛИЗ

SWOT АНАЛИЗ	СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБОСТИ
	<ul style="list-style-type: none"> - Благодарение на образователните си квалификации 4 от 6 (освен Мирела и Паола, тъй като те са бенефициенти на програма за социално включване, която включва работа в полузащитена среда) са намерили работа (Кристина и Фабиола) или са се кандидатирали за позиции (Лора и Дамарис). - Те са се научили да бъдат гъвкави, търпеливи, съпричастни и групово ориентирани. 	<ul style="list-style-type: none"> - Всички те си намериха работа или благодарение на програма за социални услуги, или благодарение на контактите си. - Не всички са получили еднакво образование, имат различно образование. Образователната подготовка за някои от тях определя професионалното им развитие и ги лишава от други потенциални възможности.
ВЪЗМОЖНОСТИ	Елементи на стратегията в краткосрочен план: След тази дискусия и	Елементи на стратегията в средносрочен план По време на дискусията се очертава значението на

	<p>интервюиращите, и интервюираните станаха по-осъзнати и се решиха да създадат неформална „Общност за практиката“, за да започнат обмен на идеи и опит, свързани с техните права на пазара на труда.</p>	<p>курсовете за учене през целия живот. И анкетиранияте, и интервюираните обсъдиха възможностите за участие в обучителни курсове, за да подобрят своите меки умения, необходими в тяхната професионална среда.</p>
<p>ЗАПЛАХИ</p> <p>- За липсата на достъп до възможности за образование: Стратегия в краткосрочен план: И по пътя - макар и дълъг и мъчителен - за подобряване състоянието на заетостта на жените, образованието и квалификацията стават изключително важни. В това се отличава Италия. Световният икономически форум казва, че броят на жените, които сега се записват в университети, надвишава броя на мъжете с 36 процентни пункта. А сертификатите за висше образование корелират с по-ниските разлики в заплатите и повече жени на работа.</p> <p>- Да напуснат работата си след като имат първо дете: Стратегия в дългосрочен план: Какво е необходимо тогава? Повече услуги, като се започне от детските ясли. В Италия днес само 22,8% от децата под тригодишна възраст имат място в детски ясли. Този брой се увеличава през</p>	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план</p> <p>н/п</p>	<p>Елементи на стратегията в дългосрочен план</p> <p>В дългосрочен план след дискусиата на фокус групата всички участници и особено глухите решиха да станат по някакъв начин „посланици“ на овластяването на жените и правата на жените на пазара на труда. Самосъзнанието и познаването на техните задължения и права са първите стъпки за подобряване не само на собственото им положение, но и на социалното положение на всички жени, които работят и се социализират заедно.</p>

<p>последните години, особено в Северна и Централна Италия. Но на юг процентите остават ниски и градините рядко работят с удължено работно време. Същият проблем съществува и за вариантите за основно училище, които са по-рядко срещани в южните райони на Италия.</p> <p>- Да не се наемат поради техния пол или увреждане:</p> <p>Стратегия в дългосрочен план: Най-голямата необходима промяна е културната, свързана с а) споделяне на домашната работа между мъже и жени, дисбаланс, който започва да намалява при младите двойки; б) невежеството или слабото познаване на способностите и възможностите на хората с увреждания.</p>		
--	--	--

ПАРТНЬОР 8

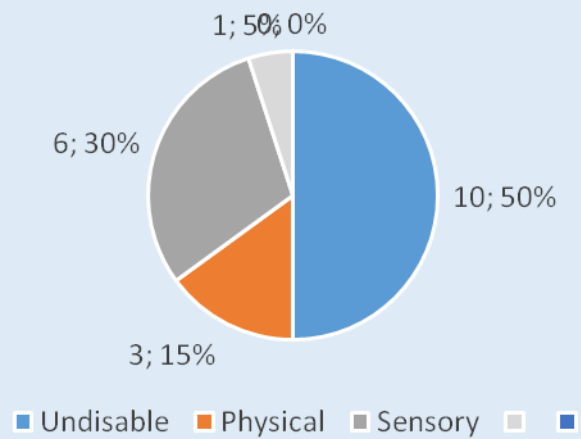
SEADDER

(ТУРЦИЯ)

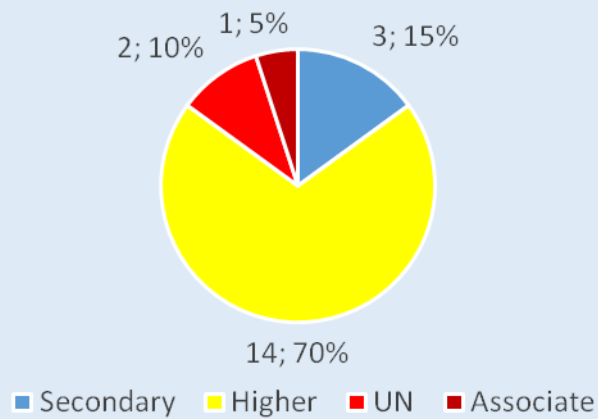


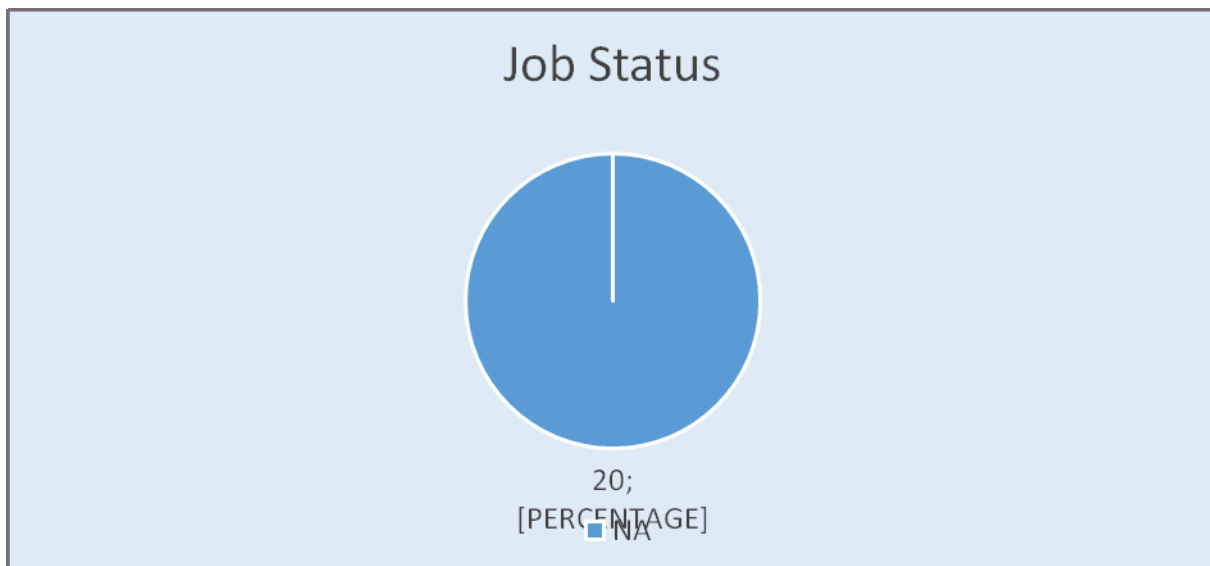
СТАТУС НА ГРУПАТА НА SEADDER

Disabilities Status



Education Status





ОСНОВНИ ПОЛОЖЕНИЯ ПРИ SEADDER

Описание на групата

- ❖ Група с различни увреждания, разнородна по отношение на обучение и личен опит (някои хора участват в работни дейности, свързани с техните специфични увреждания; други страдат от социална дискриминация (конкретно непосещаване на училище) или културна дискриминация (пол).

Процес на търсене на работа в страната

- ❖ В процеса на търсене на работа важна роля има посредническата функция на представителната национална агенция (при условие че тя действа справедливо) и информацията, откривана онлайн. Персонализираните, а не генерализирани програми за подкрепа са по-ефективни. За съжаление обучението за самостоятелно предприемачество не се използва адекватно.

Възможности за заетост и рискове в страната

- ❖ Възможност и в същото време ограничение е нивото на образование, което обаче е свързано и с условията в семейството. Високото ниво на образование и самочувствието са сред най-редките фактори.

Работата от разстояние на територията на страната

- ❖ За (възможности за връзка) и против (изолация, инфраструктурни нужди) на работата в мрежа.

Управленски умения в страната

- ❖ При признаване на предразсъдъците възможността жените с увреждания да поемат отговорни роли се постига чрез подходящо обучение - специално и „трудно“ - ако хората с увреждания имат твърди умения като повече образование, умение да използват технологии и меки умения като комуникационни умения, съпричастност, работна етика, работа в екип, разрешаване на конфликти и т.н., те биха имали повече възможности да станат мениджъри. Тези умения могат да се усвоят и чрез спортни, художествени и културни пътеки. Необходимо е също така да се повиши осведомеността сред работодателите.

SEADDER - SWOT АНАЛИЗ

SWOT АНАЛИЗ	СИЛНИ СТРАНИ	СЛАБОСТИ
	<p>-- Тъй като хората с увреден слух трябва да общуват с жестове и изражение на лицето, те са в състояние да анализират по-лесно хората, с които общуват, що се отнася до тези аспекти на комуникацията.</p> <p>-- Тъй като те са склонни да забелязват повече визуални детайли, увреденият слух също би бил подходящ за съдийство в спортни състезания.</p> <p>-- Курсовете по жестомимика биха осигурили сензорна информираност на хората.</p> <p>-- Шумните работни места като зони за миене на съдове или перални помещения биха били много подходящи за хората с увреден слух, тъй като няма да бъдат отрицателно повлияни от шума. Заетостта</p>	<p>-- Тъй като речта се научава до голяма степен чрез имитация, децата на глухи възрастни нямат възможност да учат по този начин извън семейната подкрепа.</p> <p>-- Тъй като хората с увреден слух имат затруднения в разбирането на абстрактни понятия, поговорки, идиоми и сложни думи, те често изпитват проблеми при комуникацията с другите.</p> <p>-- Тъй като хората с увреден слух имат трудности да се изразяват, те често стават по-самотни и агресивни с течение на времето.</p> <p>-- Много често се случва дори учителите, работещи в училища за хора с</p>

	<p>при високопоставени служители в публичния или частния сектор също би била подходяща, тъй като дискусите, съдържащи класифицирана информация, ще останат частни.</p> <p>-- В резултат на чувствителното им докосване, хората със зрителни увреждания биха били подходящи за работа като масажисти и / или като мануални терапевти.</p>	<p>увреден слух, да не знаят жестомимичния език.</p> <p>-- Успехите им в областта на спорта, изкуствата и науката трябва да бъдат оценени и насърчавани, както и отразявани в медиите.</p> <p>-- Когато инвалидите са в процес на избор на кариерен път, услугите за кариерно ориентиране често не са достатъчни.</p> <p>-- Турската агенция по заетостта предлага възможности за заетост на граждани с увреждания на доста случаен принцип, без да се съобразяват с личните обстоятелства. В резултат на това може да се каже, че работата на агенцията по отношение на обслужването на своите граждани с увреждания е доста слаба.</p> <p>-- Друг проблем е, че що се отнася до работниците с увреждания, Турската агенция по заетостта има ясни предпочитания към тези със само вътрешни заболявания или леки увреждания, така че е препоръчително статусът на хората с увреждания да не се разбира веднага от другите.</p> <p>-- В момента няма стандарти за работодатели или агенции по заетостта по отношение на пригодността на работните места за хора с различни видове увреждания.</p> <p>-- В резултат на липсата на информация относно</p>
--	--	--

		<p>хората с увреждания работодателите често се отнасят към тях с липса на съчувствие и в крайна сметка не желаят да ги наемат въз основа на (често неоснователни) опасения.</p> <p>-- Тъй като работодателите често подават обявите за работа с доста неясни длъжностни характеристики и / или изисквания, хората с увреждания, които кандидатстват за работа, понякога се отхвърлят по време на процеса на наемане на работа.</p> <p>-- Работодателите понякога тормозят кандидатите с увреждания, въпреки че нямат намерение да ги наемат.</p> <p>-- Когато човек с увреждания кандидатства за работа, често срещано явление е, че работодателят просто не вярва, че кандидатът би могъл ефективно да изпълни изискванията на работата, независимо дали всъщност е така или не.</p> <p>-- Устройствата и оборудването на работното място често не са проектирани без бариери и / или според универсалните принципи на дизайна. В резултат служителите с увреждания често не могат лесно да ги ползват. С други думи, има проблем по отношение на</p>
--	--	--

	<p>достъпността.</p> <p>-- Също така ограничени са програмите за обучение, насочени към възрастни с увреждания.</p> <p>-- Курсовете за професионално обучение и обучение не задоволяват в достатъчна степен нуждите на всички хора с всички видове увреждания</p> <p>-- Програмите за обучение, предоставяни на инвалиди, не се обявяват и не се публикуват в медиите.</p> <p>-- Някои други важни проблеми включват неработещи асансьори по пътя към работното място или на самото работно място, както и превозни средства за обществен транспорт и стълбища, които не са предназначени за лесно настаняване на хора с увреждания.</p> <p>-- Някои работодатели са избрали да плащат административни глоби, вместо да наемат работник с увреждания. Дори и да са наети, те се уволняват без причина след кратко време или работодателите биха предпочели да плащат заплатите, без да ги карат да работят поради опасения за накърняване на имиджа.</p> <p>-- Административните глоби, свързани с наемането на персонал с увреждания, не са</p>
--	--

		<p>възпираща сила за работодателите в Турция.</p> <p>-- Не е достатъчно необходимото оборудване за използване на технологиите на работното място и отпуснатия бюджет за тази цел.</p> <p>-- Дават им минимална заплата независимо от трудовия стаж и работен опит.</p> <p>-- Хората с увреждания нямат равни възможности по отношение на заетостта в цялата страна.</p>
<p>ВЪЗМОЖНОСТИ</p>	<p>Елементи на стратегията в краткосрочен план:</p> <p>-- Представителят на НПО, който участва в параолимпийски спортни събития, обеща да включи някои участници с увреждания в скачане с парашут.</p> <p>-- Отскоро се провеждат курсове по компютърни умения и курсове за масажи за хора със зрителни увреждания, занаяти по керамика, рисуване и кухня за хора с умствени увреждания и жестомимичен език и танци за хора с увреден слух в публичен образователен център.</p> <p>-- В Истанбул има диалогов музей, който осигурява информираност на другите за живота на хората със слухови и зрителни увреждания.</p> <p>-- Някои световни компании разработват проекти за управление на</p>	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план</p> <p>-- Когато децата на родителите с увреждания порастнат, те могат да помогнат на родителите си и да окажат подкрепа при грижите за ежедневните нужди, като грижите за братята и сестрите и домакинската работа.</p> <p>-- Увеличаване на броя на компаниите и организациите, които имат персонал с увреждания и хора с увреждания за социална интеграция.</p> <p>-- Образователното обучение, дейностите и проектите трябва да се провеждат според нуждите на хората с увреждания.</p> <p>-- Работниците в различни отдели се събират на социални събития и това подобрява комуникацията и осигурява положителна мотивация на персонала.</p> <p>-- Същевременно</p>

	<p>многообразието като равенство между половете и равни възможности, свързани с хората с увреждания.</p> <p>-- В центровете за обучение на хора с увреждания има адвокати, психолози, учители със специално образование и услуги по настаняване на работа.</p>	<p>благодарение на социалните дейности хората с увреждания придобиват самочувствие и се изявяват по-добре в обществото.</p> <p>-- Родителите трябва да заведат децата си в детски театър, уъркшопове, обучения и др., в които хората с увреждания участват, защото това дава добра възможност за повишаване на информираността и чувствителността още от детска възраст.</p> <p>-- На хората с увреждания трябва да се предоставят курсове по меки умения, за да подобрят своите комуникационни умения.</p> <p>-- Обученията за повишаване на осведомеността трябва да бъдат включени в задължителните обучения в компаниите.</p> <p>-- Тъй като добре образованите хора имат повече възможности да бъдат наети, хората с увреждания трябва да бъдат насърчавани и подкрепяни за получаване на висше образование.</p> <p>-- Клавиатура с Брайлово писмо заедно с турската азбука би предоставила повече възможности за лицата със зрителни увреждания.</p>
	<p>Елементи на стратегията в средносрочен план</p> <p>-- В Турция трябва да бъдат</p>	<p>Елементи на стратегията в дългосрочен план</p> <p>-- Хората трябва да бъдат</p>

ЗАПЛАХИ

реорганизирано образование, правото и факторите на средата.

-- Някои трудови закони не позволяват на хората с увреждания да бъдат наети на длъжности, които са свързани с някои рискове, но помощните дейности, свързани с тези работни места, могат да бъдат подходящи за наемане на работа на хора с увреждания.

-- Тъй като образованието и изпитите в университетите обикновено се извършват без да се вземат предвид личните обстоятелства на хората с увреждания, те не могат да завършат своето образование.

-- Хората с всички видове увреждания се подлагат едни и същи прегледи и техните конкретни обстоятелства не се вземат предвид. В резултат на това хората с определени увреждания, като тези с увреден слух, почти нямат успех.

-- Има специални пътеки за хора със зрителни увреждания по тротоарите, но понякога има различни неща, например дървета, които им пречат, което може да доведе до инциденти.

образовани по тази тема.

-- Хората могат да бъдат много жестоки и неуважителни към хората с увреждания не само на работното място, но и извън работното място. Някои повтарящи се въпроси включват неща като: "Къде е вашият собственик?" и "Защо излизате?"

-- Някои родители не позволяват на децата си да общуват с деца с увреждания в училище.

-- Отношението на родителите към хората с увреждания също влияе върху отношението на децата им към тях.

ОБЩ SWOT АНАЛИЗ



КОМПЛЕКСЕН SWOT АНАЛИЗ

SWOT АНАЛИЗ	<p>Силни страни</p> <p><i>Личностни</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - специфична квалификация; - желание за работа и развитие; - желание за обучение (напр. комуникационни и ИКТ умения; интердисциплинарни и професионални умения - т.е. чувство за отговорност, широк спектър от меки умения - гъвкавост, търпение, съпричастност, работа в екип); - готовност за надскачане на собствените граници; - упоритост и мотивация. <p><i>На средата</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - социални фондове за стимулиране на възможностите за работа; - разбиране от страна на хората; - подкрепа от местните асоциации; - участие в доброволческа дейност; - обучение в полузащитена среда. 	<p>Слабости</p> <p><i>Личностни</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - липса на образование и професионално обучение; - липса на трудов опит; - липса на интердисциплинарни умения (в т.ч. адаптивност, гъвкавост, поемане на риск); - липса на ИКТ умения и използване на нови технологии; - лоши комуникативни умения при интервю за работа; - неосъзнаване на собствените способности и липса на увереност в себе си; - липса на финансови средства. <p><i>На средата</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - неперсонализирани програми за ориентиране; - физически бариери - придвижване, транспорт; - дискриминация и социални предразсъдъци; - високо ниво на бюрокрация в обучението и признаването на образованието; - липса на строги санкции за неприлагане на стандартите; - липса на насоки за работодатели и целевите агенции по заетостта.
	На средата	На средата

<p>ВЪЗМОЖНОСТИ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - разработване на курсове за обучение по полезни и пазарно ориентирани умения; - разработване на индивидуални обучителни курсове; - информация, която да се предлага на хората с увреждания; - информация за работодатели и компании; - задължителни курсове за обучение на работодатели (т.е. данъчни облекчения, конкретни фондове) и колеги; - агенции по заетостта с множество услуги; - насърчаване на участието в социални и културни дейности; - транспортни услуги; - правила и разпоредби, които благоприятстват постъпването на работа; - по-голяма видимост на жените с физически и сензорни увреждания. 	<ul style="list-style-type: none"> - липса на курсове за хора с увреждания (меки умения, комуникация, ИКТ); - липса на курсове, съответстващи на пазара на труда; - лоша държавна финансова подкрепа; - увеличаване на броя на социалните предприятия, които могат да наемат уязвими групи; - интервенции за работата от разстояние; (инфраструктури, регионално регулиране, информираност на компаниите); - насърчаване на занаятчийството; - разпространяване на данни и информация до съответните заинтересовани страни.
<p>ЗАПЛАХИ</p>	<p><i>На средата</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разработване на по-реалистични и полезни предложения за обучение; - осъзнаване на уврежданията чрез публични кампании; - създаване на нови работни места; - по-рационално предложение за обучение (ефективно и практическо); - предлагането на обучение и университетско образование не винаги отчита нуждите на хората с увреждания; 	<p><i>На средата</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - адаптация на учебни центрове; - социални програми за включване; - повишаване на информираността / обучение на работодателите; - създаване на инфраструктура (транспорт и интернет); - курсове за самостоятелна заетост и стимули (услуги и фондове); - повишаване на осведомеността сред

	<ul style="list-style-type: none"> - липса на официално признаване за инструменти, създадени за акредитация на трудов опит и обучение и умения; - липса на финансиране. <p>Личностни</p> <ul style="list-style-type: none"> - ниска професионална квалификация (напр. умения по ИКТ) - чувство на безсилие и липса на мотивация поради продължителна безработица и дискриминация; - дискриминация от страна на работодателите; - неразбиране от хората. 	<p>компаниите и обществото.</p> <p>Личностни</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическа подкрепа; - подкрепа за съвместяването на семейния и професионалния живот; - семейно образование за уврежданията.
--	--	--



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



ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Хетерогенност на групите и влияние върху мненията;

По отношение на групите има силна разнородност както по степен на образование, така и по характерни териториални характеристики.

Докладите често подчертават различните мнения, които възрастните и младите жени имат предимно за технологичните умения и възможности, предлагани при работата от разстояние.

Докладите често припомнят, дори ако жените живеят в градски или селски контекст: за ефективността на онлайн обучителните курсове и работата от разстояниета, създава се „биполярна“ ситуация - теоретично облагодетелствана (поради лесна реализация), но отхвърляна (защото е свързана със ситуация на изолация).

Би било интересно да се проучи гражданското състояние и да се постави във връзка с трудностите при управлението на семейните и трудовите ангажименти, но в момента не е възможно да се направи сравнение, като се има предвид, че не всички документи го съдържат (във всеки случай би било възможно да се включи).

Различни степени на възможности / трудности;

Достъпът до пазара на труда остава въпрос, който трябва да бъде описан и решен на много нива, както от гледна точка на бариерите, така и заради решенията, които могат да се предложат.

❖ Личностно ниво

Сред ограниченията / възможностите, които най-често се посочват на личностно ниво, е липсата на достъп до образование и специфична професионална квалификация, които позволяват достъп до технически и специфични професионални роли. Това предполага, че чрез курсовете за обучение трябва да се постигне следното:

- в конкретни случаи да се повиши и основното обучение (вж. инструктивно ниво);
- да се подобри специфичното обучение (вж. ниво на обучение), особено по отношение на интердисциплинарните, технологичните, езиковите и меките умения;
- да се акцентира върху строго личностни качества като мотивация и самоувереност, устойчивост, гъвкавост, готовност за работа в групи - особено важни с оглед на възможностите за управленска работа;
- отношението на институциите спрямо правата на хората с увреждания.

Изразява се необходимостта от „държавно“ обучение - технически, меки и твърди умения - но също така и спортно-художествено-културно, което дава възможност за

срещи с много хора, множество преживявания и дори да се развият „твърди“ способности и ангажираност към другите.

❖ На ниво среда

Сред ограниченията / възможностите, които най-често се посочват в контекста, е необходимо преди всичко да се повиши осведомеността / да се обучат участниците на пазара на труда (особено работодателите) с цел преодоляване на личните предразсъдъци и оповестяване на възможностите за заетост на хората с увреждания и жени с увреждания.

Необходимо е да се преодолее дискриминацията, основана на пола на културно ниво – напр. чрез разпространение на практики за споделяне на домашна работа между мъже и жени и равенство за хората с увреждания.

Примери - В случай на приемане на работа от разстояние, например, съществува контраст между възможностите, предлагани на ниво достъп и логистика (*ниво на средата*), и ограничението - на изолация и ниско участие в обществото, на което би се осъдил човек (на *личностно ниво*). Освен това е необходимо първо да се предложи информация, която помага да се разбере добре какво представлява и от какво се състои работата - да се преодолеят колебанията, обусловени от личното ниво на преценка, и след това да се проследи обучението по конкретни технологични умения.

Също така в случая с *ръководни роли* възниква поляризация между преценките на тези, които считат това за „нереалистично“ и трудно за изпълнение (EUROKOM) - предвид силната дискриминация по пол (*ниво на средата*) и тези, които го считат за възможно при високо ниво на обучение (*личностно ниво*) (SEADDER).

Тази характеристика на различните степени на възможности / трудности се открива в някои интересни пасажи, които помагат да се опише сложната ситуация.

Примерите за започване на работа са резултат на комбинацията от силна мотивация (приемане на собственото увреждане като възможност, а не като ограничение) + висока квалификация и техническа подготовка + полузащитена среда (подходяща да отговори на нуждите на хората с увреждания) (SEADDER, IST)¹.

При примерите за ненаемане на работа винаги е налице комбинация от няколко фактора: вид (и тежест) на увреждането + ниско ниво на образование и квалификация + вид трудова дейност и враждебна работна среда.

¹ Това повдига въпрос - благоприятни ли са условията в съответствие с особеността на увреждането (напр. стаж в защитена среда в края на курса), всравнение със средата, където има повече конкуренция и лоша култура? Кое да се предпочете?

АСПЕКТ, КОЙТО ТРЯБВА ДА СЕ ИЗЯСНИ - обобщението на SWOT е вярно. Ако е необходимо допълнително привличане на анализатор, можем да го направим.

Методологическа забележка - Документите не винаги бяха напълно съпоставими. Това се дължи на леки недоразумения как да се попълни докладът, които бяха разрешени по време на анализа.

Въпреки модела докладите бяха съставени по различни начини:

- информация, върната в неподходящи параграфи;
- малко или твърде много информация.

За следващите няколко случая би било препоръчително да изпратите и кратките бележки за компилацията.



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



ΦΑ3Α II

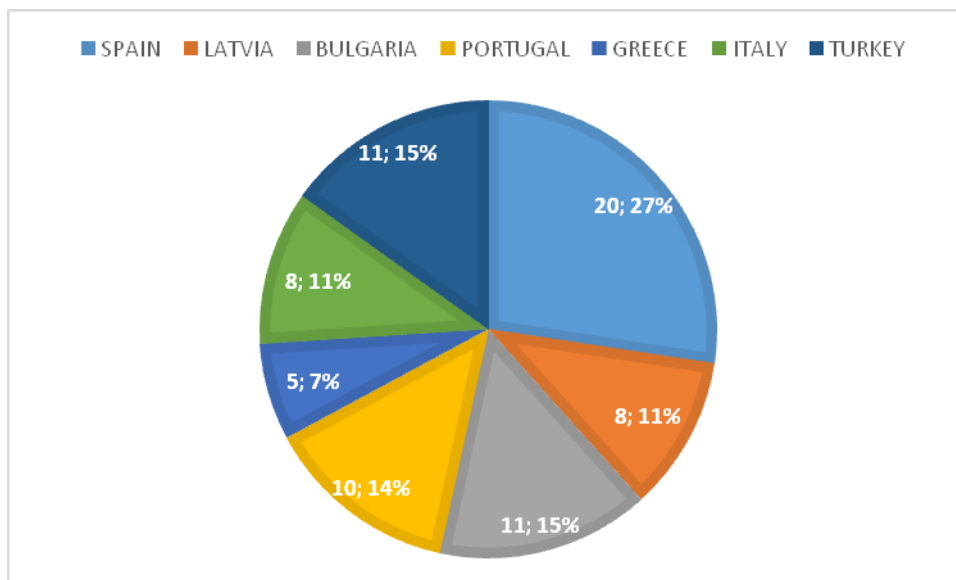
МЕТОДОЛОГИЯ

Проведено е смесено изследване по метода на конкурентното разработване (Creswell и Plano Clark, 2011), насочено към получаване на резултати чрез два различни метода за събиране и анализ на данни:

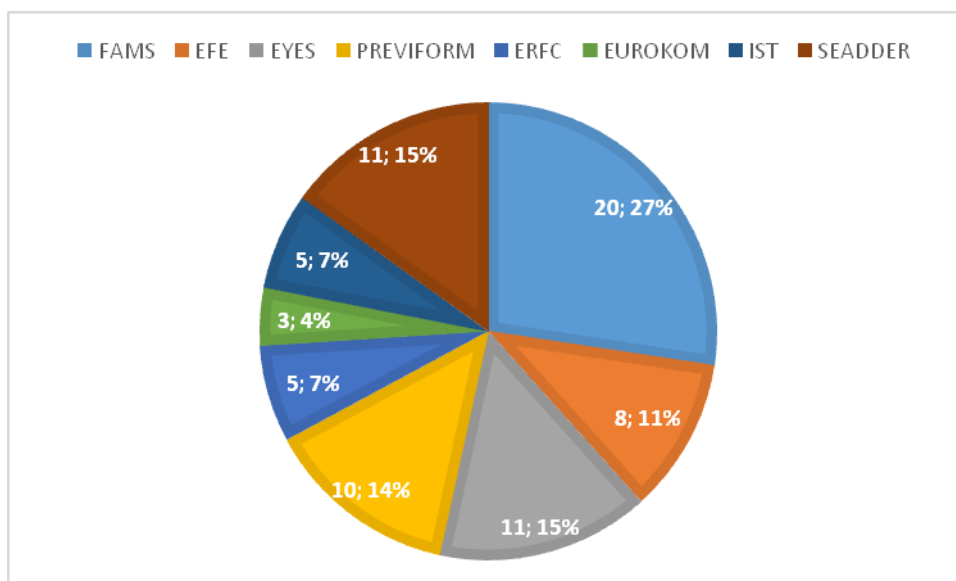
- ❖ **количествен** - „ad hoc“ въпросник, анализиран статистически, администриран онлайн (Google Moduli);
- ❖ **квалитативен** - интервюта, чиито записи са анализирани от софтуер за текстови анализи (N-Vivo).

БРОЙ ВЪПРОСНИЦИ ЗА СТРАНА / ПАРТНЬОР

36² въпросника, 7 страни



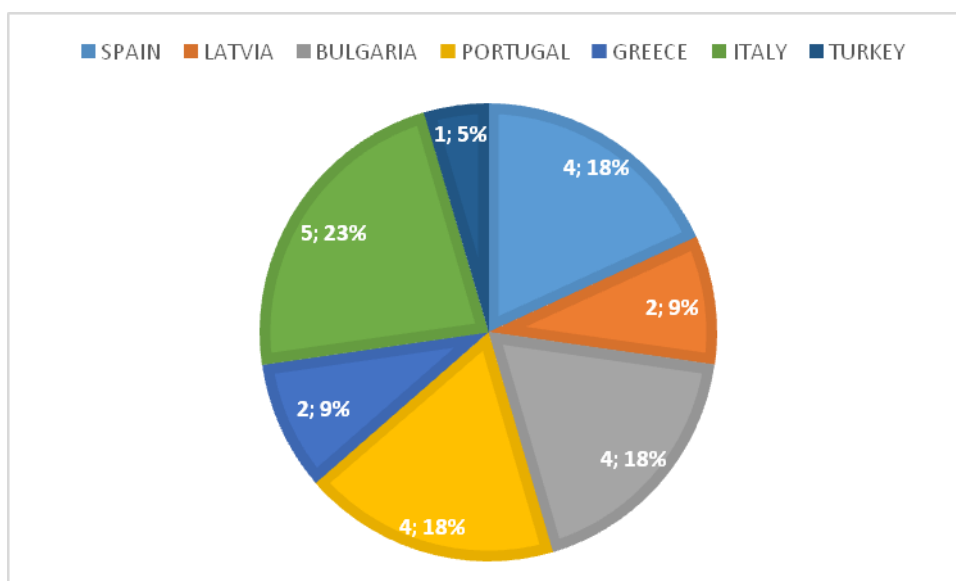
36 въпросника, 8 партньора



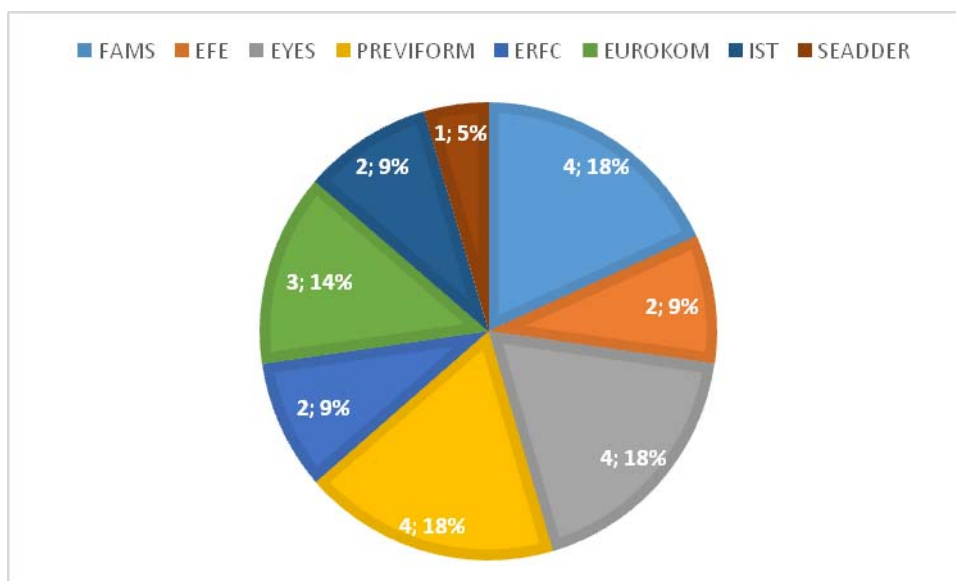
² Обобщените списъци показват бройка от 53 души, участващи чрез въпросници; вместо това въпросниците, които са изнесени онлайн, са 36.

БРОЙ ИНТЕРВЮТА ЗА СТРАНА / ПАРТНЬОР

22 интервюта, 7 страни



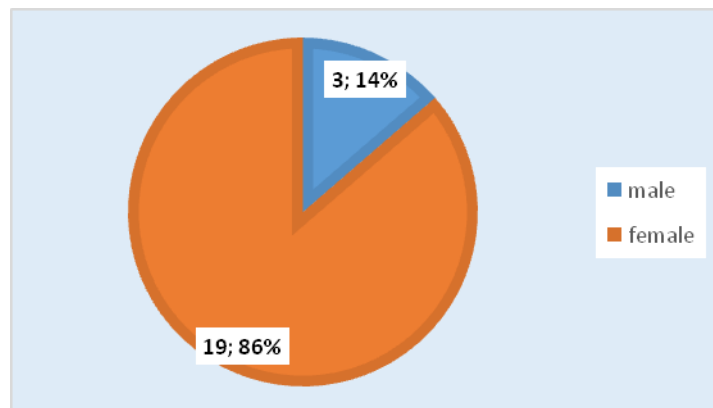
18 интервюта, 8 партньора



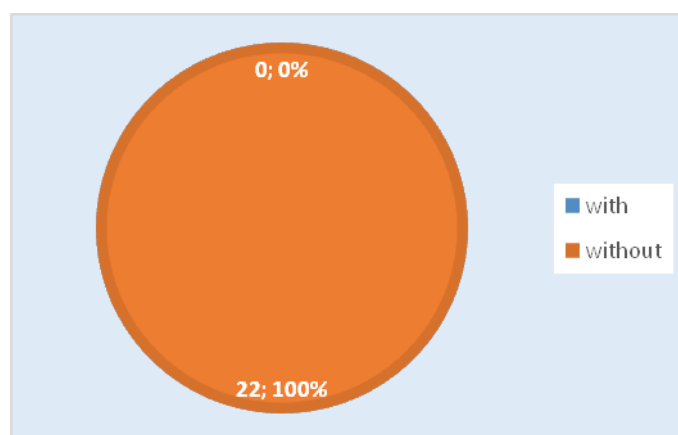
ХАРАКТЕРИСТИКА НА ИНТЕРВЮИРАНИТЕ

22 интервюирани

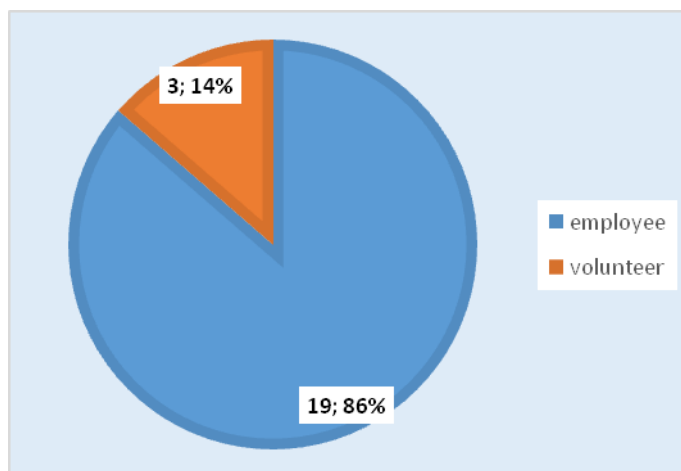
❖ пол



❖ опит с жени с физически и сензорни увреждания



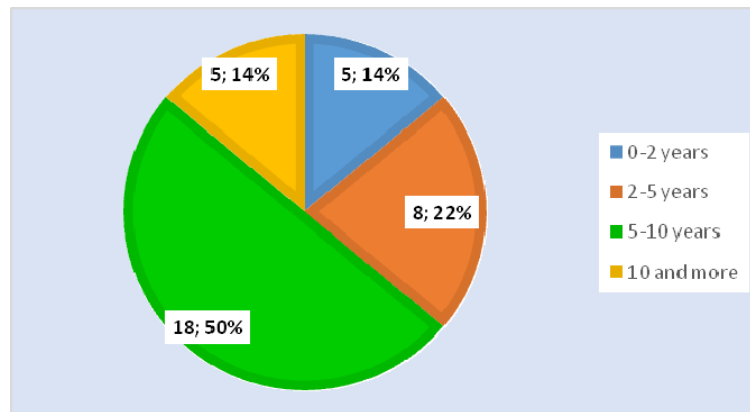
❖ работа като



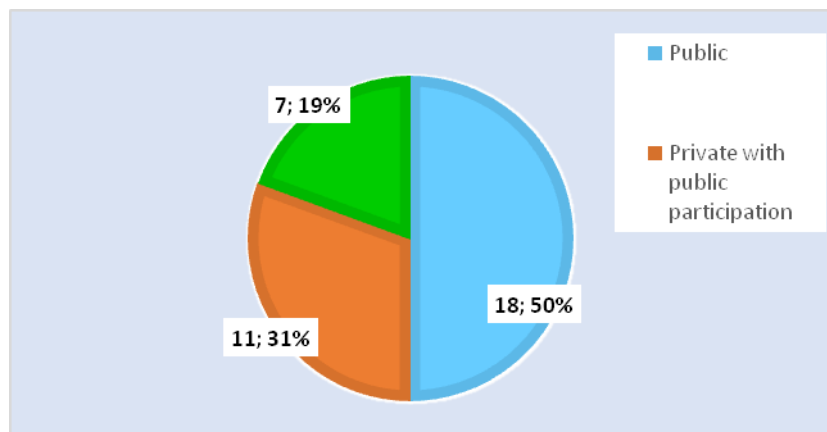
ХАРАКТЕРИСТИКИ НА УЧАСТВАЩИТЕ С ВЪПРОСНИК

36 участници

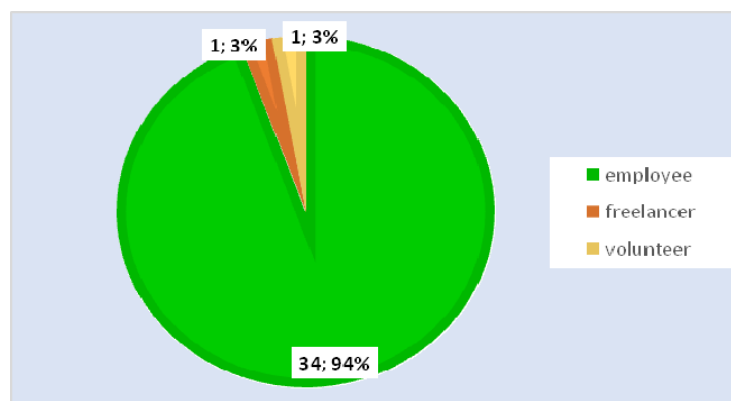
- ❖ опит в консултантска работа с жени с физически и сензорни увреждания



- ❖ работа в агенция / институция



- ❖ работа като експерт, доброволец или на свободна практика





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

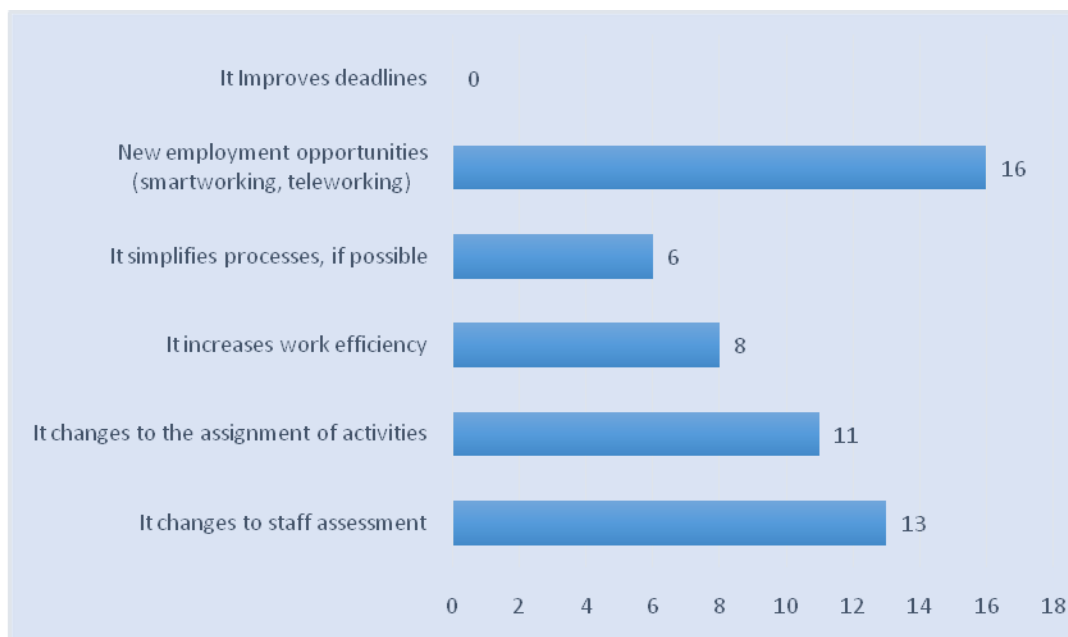


ДАНИИ, ПОЛУЧЕНИ ОТ ВЪПРОСНИЦИТЕ

За най-важни фактори за заетостта на жените с физически / сензорни увреждания трудовите консултанти считат³:

- ❖ по-голямо значение има възможността за достъп до нови форми на заетост (интелигентна работа и работата от разстояние) и оценяване на персонала⁴;

общо 54 споменавания

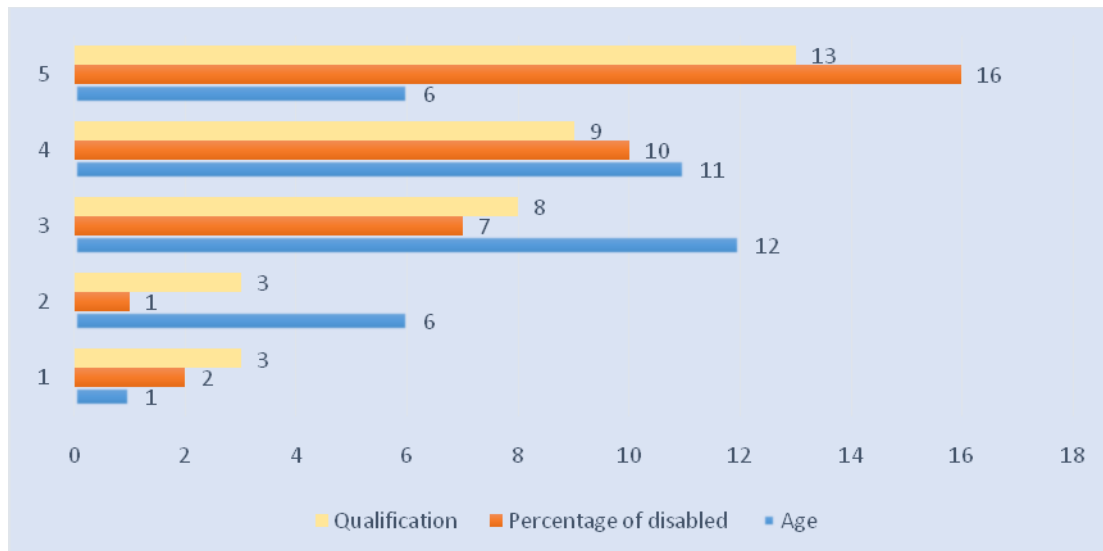


- ❖ като пречки се посочват степента на увреждането и ниската квалификация;

36 участника

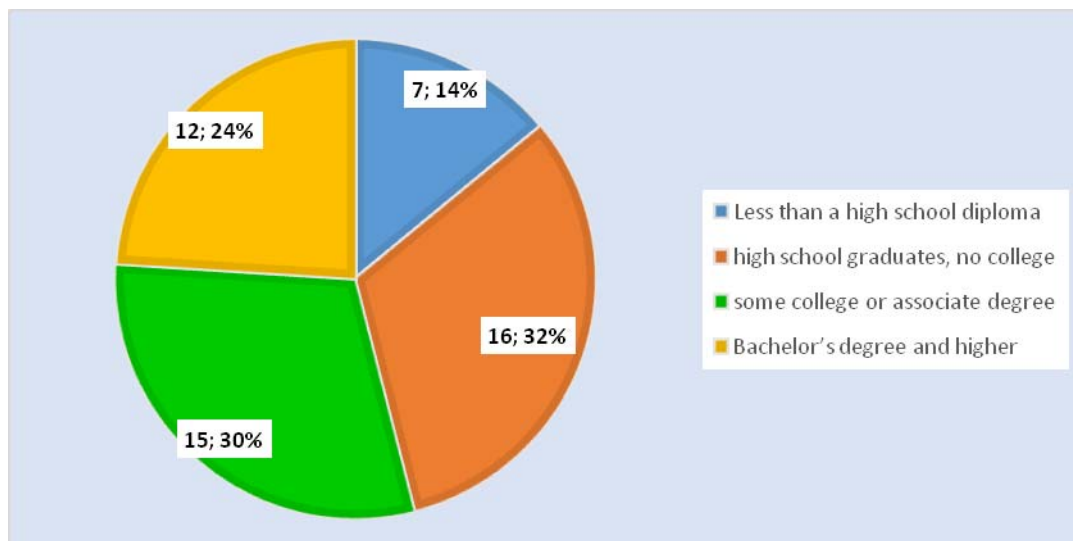
³ Вижте въпроси от затворен тип - пп 7, 8 и 9.

⁴ Свързано с присъствието на жени с увреждания, което променя оценката на персонала.



❖ като благоприятен аспект се посочва образователното ниво (завършване на гимназия и колеж при някои).

общо 50 споменавания



От друга страна⁵, те разглеждат аспекти като специфични умения за работата, форми на адаптиране на средата и по-общи условия.

⁵ Вижте отворен въпрос - п. 22. анализиран по метода на Grounded Theory (Strauss & Corbin, 1998; Charmaz 2006).

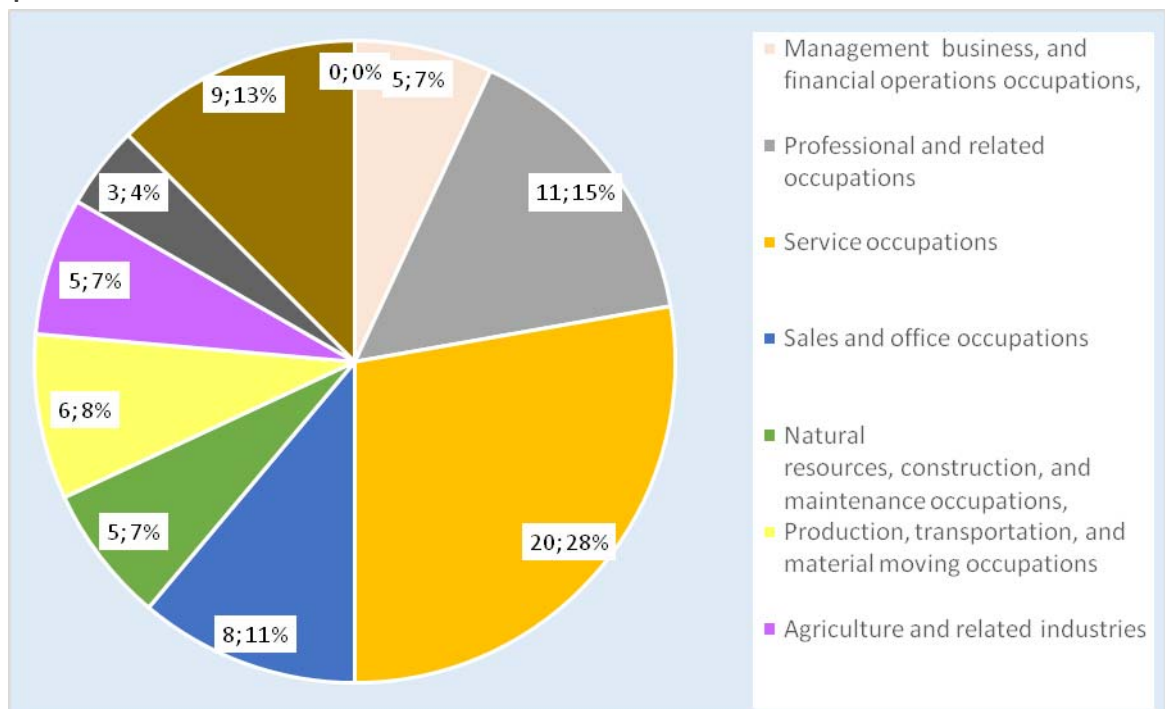
Установени основни категории

Умения, необходими за нова работа	Нужда от адаптация на компаниите	Други макроусловия
<ol style="list-style-type: none"> 1. Самостоятелност и гъвкавост при работа; 2. Чужди езици; комуникация и взаимодействие в социалните медии; междуличностни умения; 3. Умения за решаване на проблеми, свързани с проактивността; 4. Самочувствие и мотивация; 5. Опит и умения, специфични за професия и / или занятие. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Специфично обучение в началото на нова работа; 2. Адаптиране на фирмата към лицето; 3. Трудова стратегия за взаимна подкрепа. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Гимназиално образование; 2. Учене през целия живот; 3. Нисък процент на физически и интелектуални увреждания.

Относно възможностите за работа трудовите консултанти смятат, че има по-голяма възможност да си намери работа в „сектор услуги“:

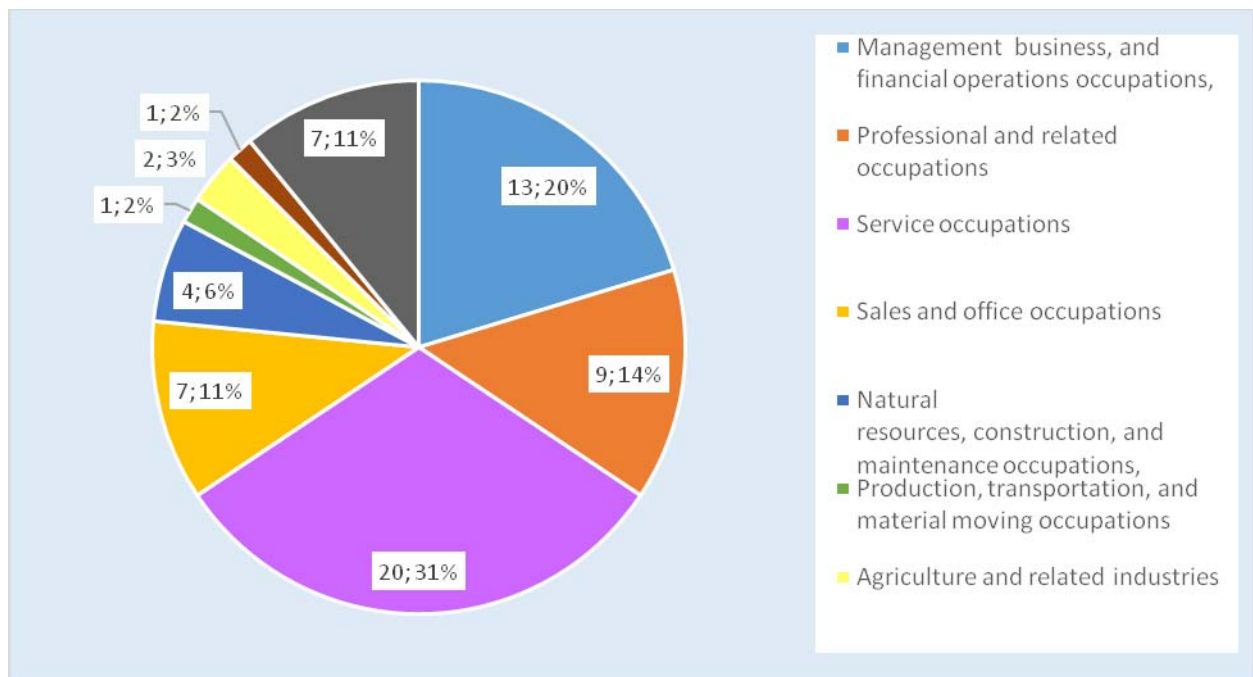
❖ жена с увреден слух

общо 72 споменавания



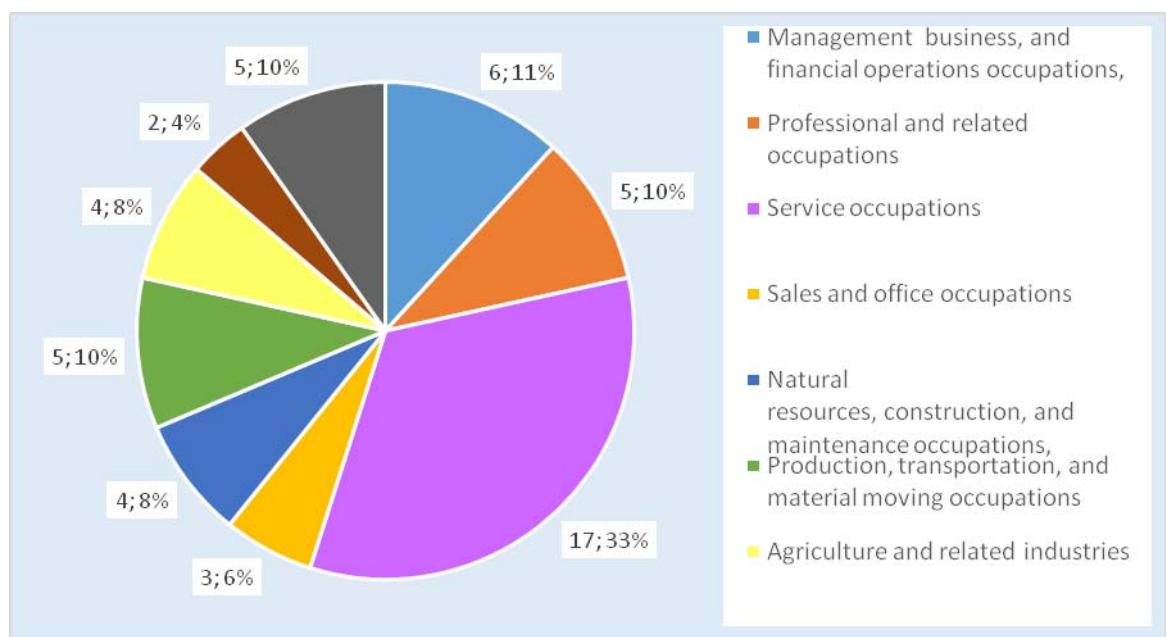
❖ физическо увреждане

общо 64 споменавания



❖ и сензорни увреждания

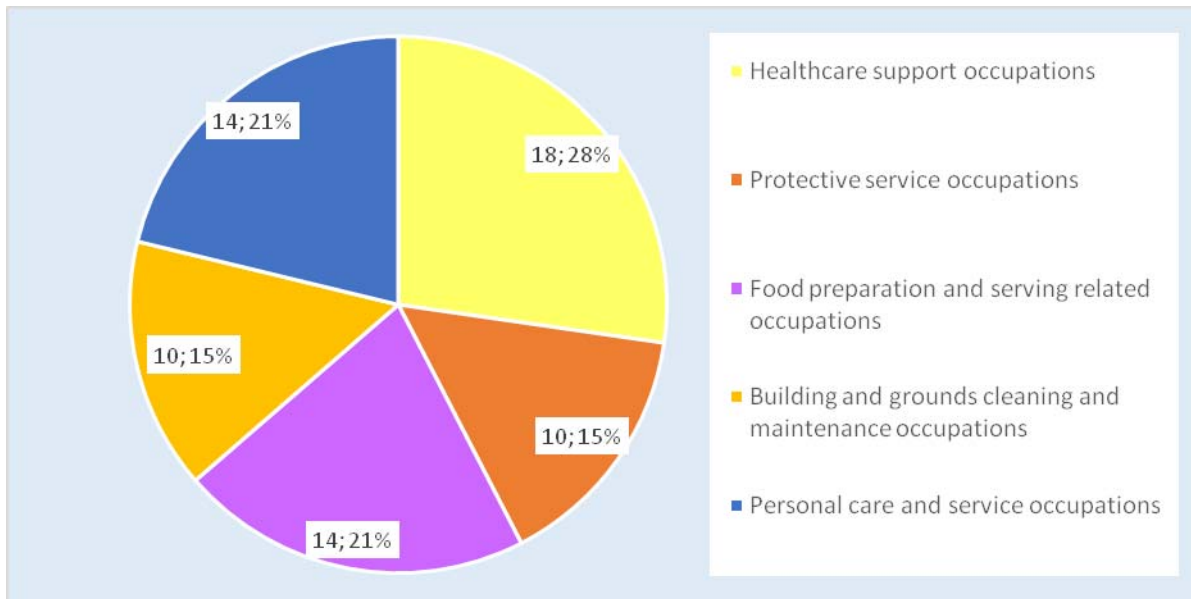
общо 51 споменавания



По отношение на „заетост в услугите“ трудовете консултанти смятат, че по-голяма възможност да си намери работа има жена с:

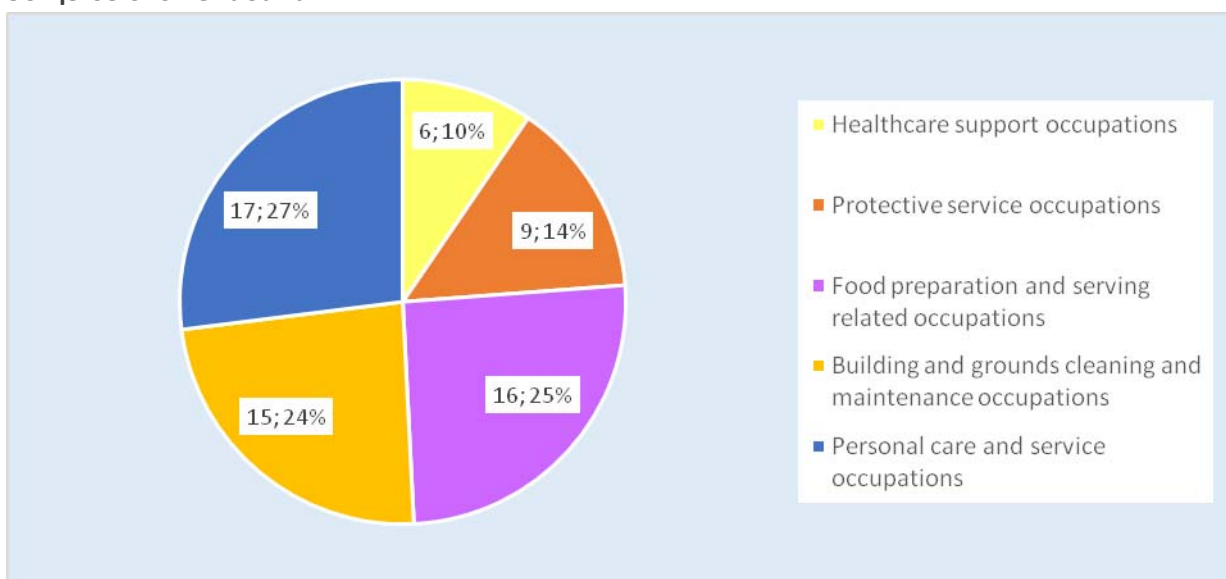
- **физическо увреждане** - в подсекторите „здравна подкрепа“, „лична грижа и обслужване“, „приготвяне на храна и сервиране“, „почистване и поддръжка на сгради и терени“ и „услуги за защита“;

общо 66 споменавания



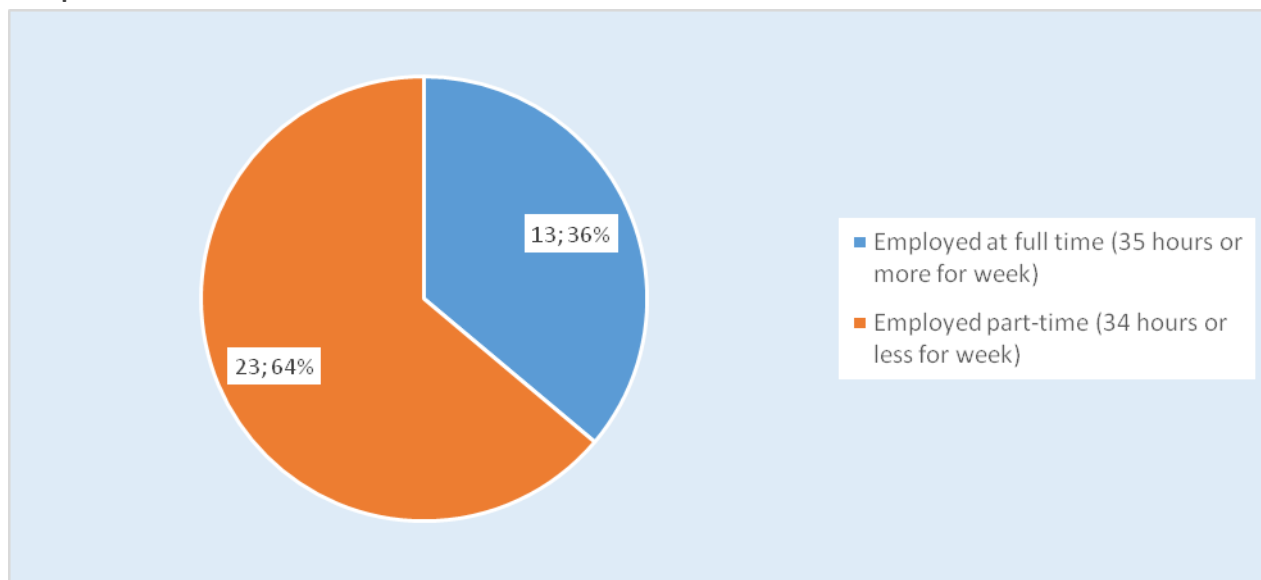
- **със сензорни увреждания** в подсекторите „лична грижа и обслужване“, „приготвяне на храна и сервиране“ и „почистване и поддръжка на сгради и терени“

общо 63 споменавания



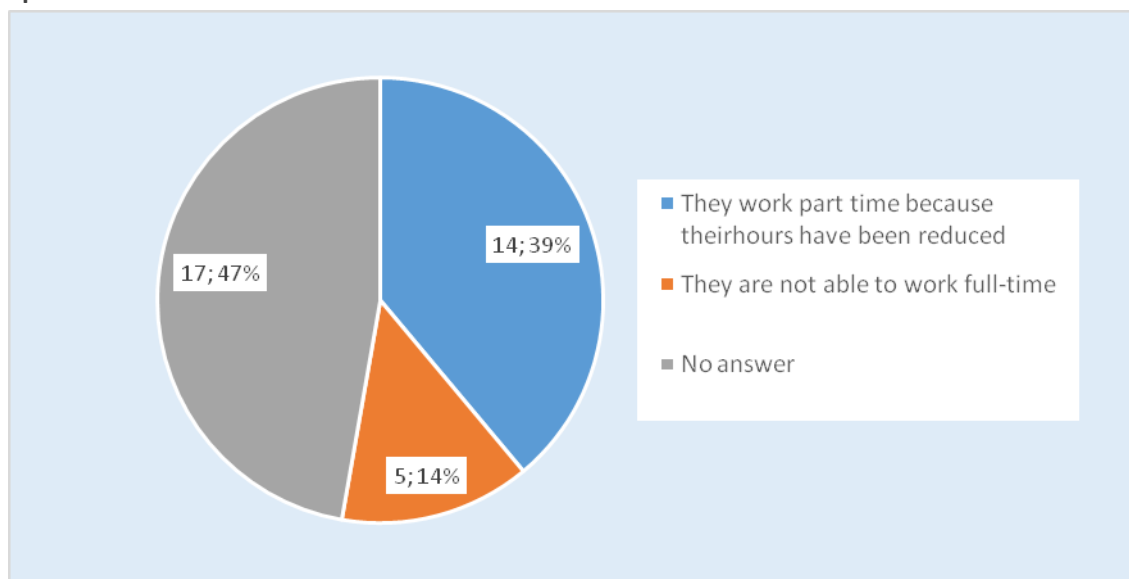
Относно статута на заетост, който обикновено имат жени с физически и сензорни увреждания, трудовите консултанти знаят, че видът на заетостта обикновено е на непълно работно време-

общо 36 споменавания



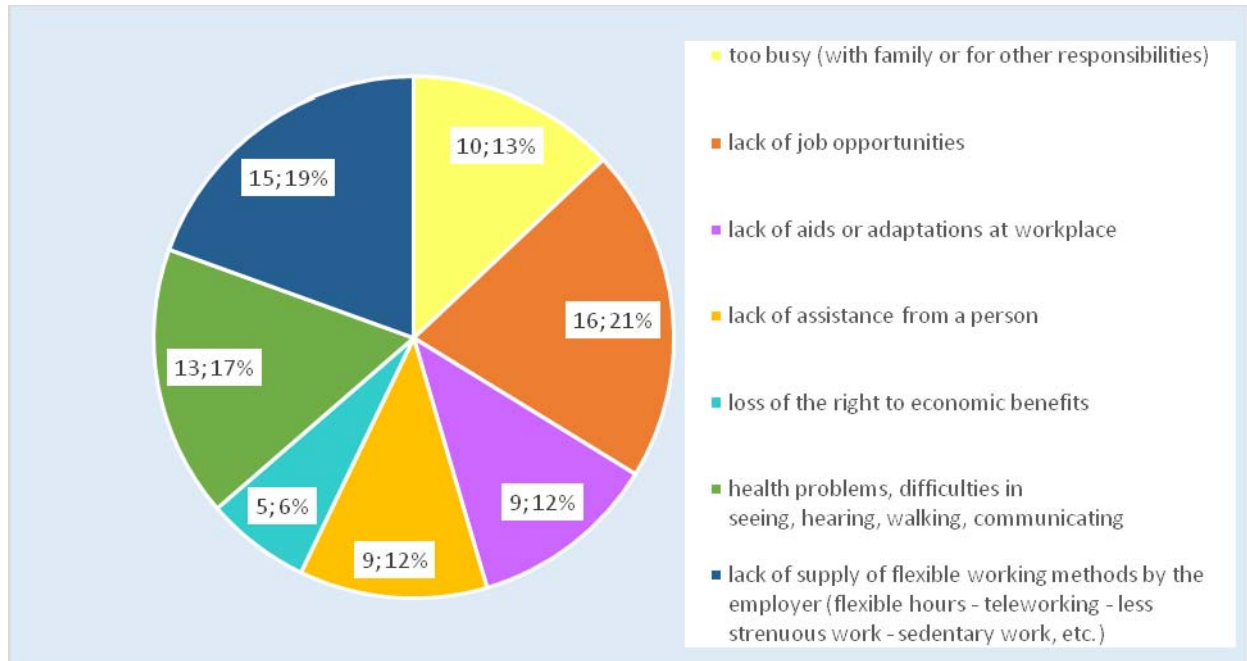
без пряка връзка с волята на същия работник или с увреждането-

общо 36 споменавания



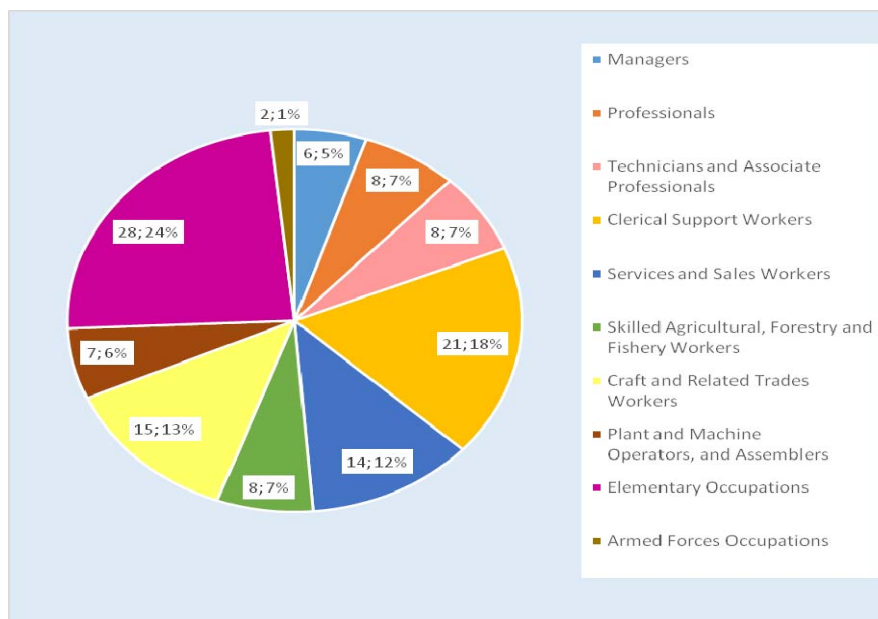
но поради други причини, като малко количество работа и липсата на гъвкавост в методите на работа.

общо 77 споменавания



Относно нововъзникващи трудови сектори, в които жена с физически и сетивни увреждания може да намери работа, трудовите консултанти посочват „елементарни професии“, „чиновническа подкрепа“, „занаятчийски и свързани с тях професии“ и „услуги и продажби“.

общо 117 споменавания





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



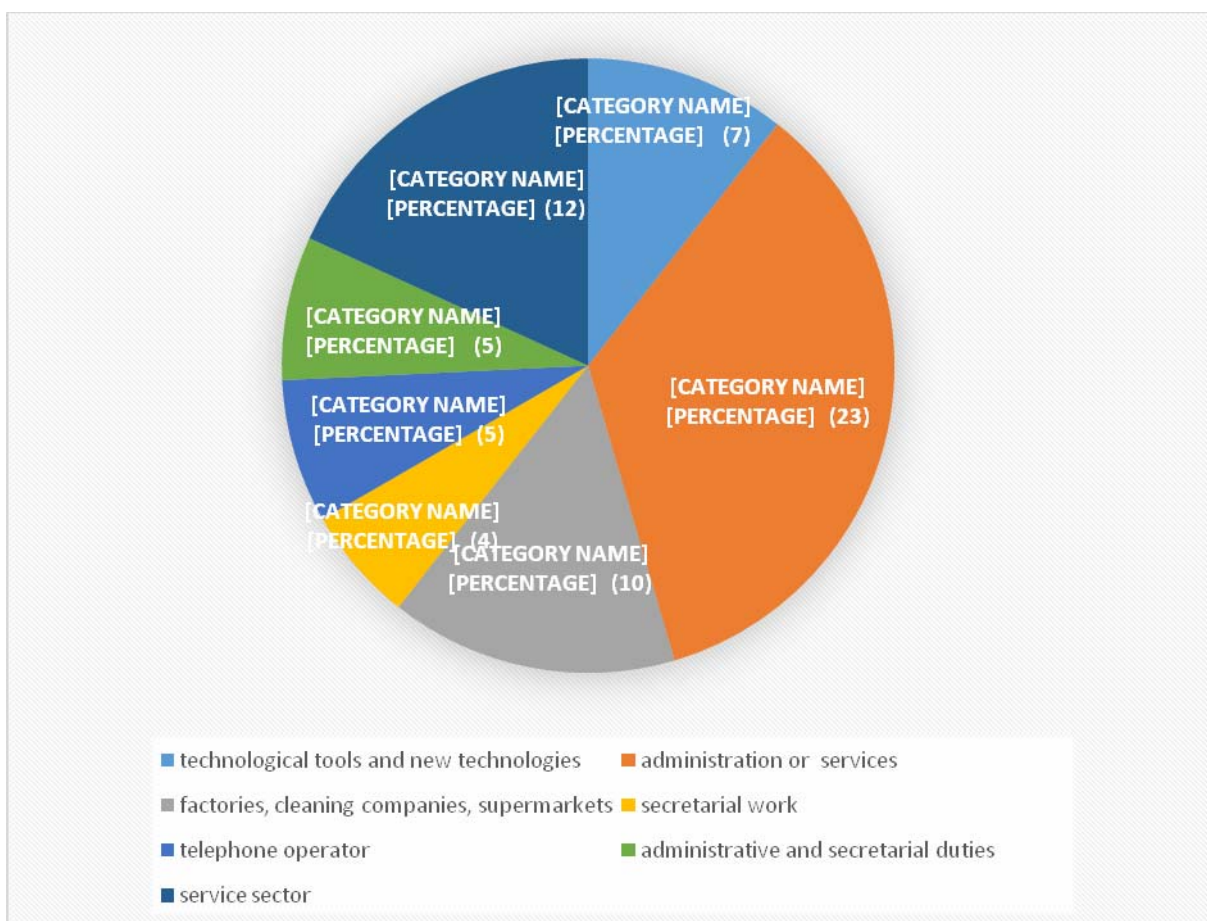
ДАНИИ ОТ ИНТЕРВЮТАТА

Нови работни места и възможности за работа за жени с увреждания

Интервюираните трудови консултанти смятат, че най-благоприятните възможности за работа за жени с увреждания са тези, които изискват използването на технологични инструменти и нови технологии, особено в бизнеса, администрацията и услугите.

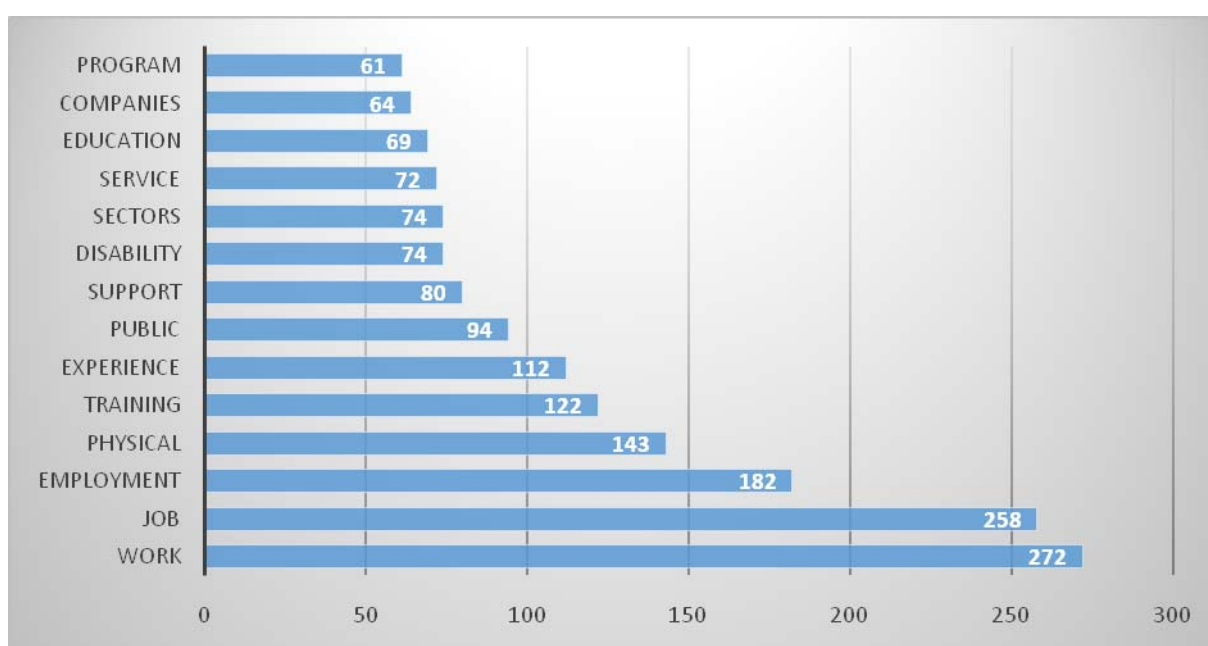
Бюрократичната и корпоративна среда, в която работата включва многократни действия (фабрики, почистващи компании, супермаркети), също се счита за благоприятна.

Въз основа на географския район възможностите за работа за жени с увреждания са по-идентифицирани: в публичния сектор, където има Национална агенция по заетостта; като цяло в онлайн продажбите; смята се, че частният сектор предпочита да наема хора с други видове увреждания (кардиологични проблеми, диабет, леки психични разстройства, поведение или неврологично развитие).



Жени със зрителни увреждания работят според интервюираните предимно в кол-центрове, жени с увреждания на слуха работят на много шумни места като фабрики, жени с физически увреждания работят главно в офис, в административна среда, в компании за почистване и на зелени площи. Секторът на услугите предлага на тези жени най-много възможности за работа.

В заключение, основните възможности за работа на жени с увреждания са: секретарска работа, телефонен оператор, административни и секретарски задължения, обслужващ сектор, услуги за почистване, доставка на продукти в супермаркети, работа на монтажни линии в някои фабрики.



подбор на най-често употребяваните думи

Анализ на съдържанието

Текстовете на интервютата бяха 14. От таблицата се вижда, че най-често срещаният пункт в интервютата е Трудност при търсене (26 в 14 файла).

Възловите моменти, които понастоящем са полезни за тази част от анализа, са: *Възможности за работа в страната* (жена с физически / сензорни увреждания), *възможности за работа* (жена с физически / сензорни увреждания) и *нови работни места*:

Название	Описание
----------	----------

Название	Описание
Нововъзникващ сектор	
<i>Нови работни места</i>	<p>Виж фиг.4 - етикетът Нови работни места е използван 11 пъти. Това се случва в 11 файла (интервюта) от общо 14 (интервюта / файла).</p> <p>С новите технологии, като предприемачи, те могат да създадат нещо, което да управляват по-лесно; технологична област; технически администратор за нови технологии; всеки сектор, свързан с техните знания и предпочитания; секторите, които според моя опит са най-склонни да наемат работа за жени с увреден слух, са административният сектор и секторът на услугите. Също така производственият сектор винаги е свързан с монтажни линии, които включват повтарящи се във времето операции и механични манипулации; работа от вкъщи, чрез интернет, самостоятелни дейности; липса на програма (OAED), много бюрокрация.</p>
Възможности за работа	
<i>Възможности за работа в страната за жена с физически и сензорни увреждания</i>	<p>Виж фиг. 4 - възможностите за работа са посочени 14 пъти. Това се случва в 12 файла (интервюта) от общо 14 (интервюта / файла).</p> <p>Субсидирани работни места за безработни лица, в сътрудничество с Националната агенция по заетостта;</p> <p>Самостоятелна заетост (продажби по Интернет; занаяти и изкуство); субсидирани работни места за безработни лица; „програмите в обществена полза осигуряват гаранция, възможност и услуги в публичния сектор“; частният сектор предпочита хора със специални видове увреждания, като кардиологични проблеми, диабет, леки психични, поведенчески или неврологични разстройства; политики за осигуряване на равни възможности и недискриминация при наемането на персонал (т.е. изготвяне на таблици с минималните изисквания за всяка позиция във фирмата); Жените със зрителни увреждания работят предимно в кол-центрове и електроцентрали; със слухови увреждания - работят на много шумни места като фабрики. Жените с физически увреждания работят предимно в офиси; администрация; секретариат; технически асистент; телефонен оператор; зелени площи; администрация, секретарска работа, градинарство и зелени площи; администрация; мениджмънт; секретариат; административен служител. Няма възбрани за всякакви възможности за работа, ако се оценяват възможностите на всеки човек, а не ограниченията; При слухови увреждания: работни места, които не изискват комуникация, например, като част от дейности по монтажна или механична обработка, свързани с почистване или съхранение, или дори във фабрика в производствена верига; сектор на услугите; В момента секторът на услугите предлага най-голям брой възможности за работа на тези жени. Има възможности за наемане на работа в компании за почистване, контрол на достъпа и оператори на инсталации, в компании за рециклиране, опаковки, дори в услуги за домашна помощ за почистване на дома и грижа за зависими хора; винаги възникват възможности за работа, свързани със сектора на услугите и професиите които изискват по-ниска квалификация: почистване, зареждане на продукти в супермаркет, складови служители и дори като труд в сектори за опаковане, сглобяване на прости уреди и др .</p>
<i>Възможности за работа на жени с физически и сензорни</i>	<p>Виж фиг. 4 - възможностите за работа са посочени 16 пъти. Това се случва в 13 файла (интервюта) в общо 14 (интервюта / файла).</p> <p>Индивидуална работа, на домашно субсидирано работно място чрез</p>

Название	Описание
<i>увреждания</i>	<p>посредничеството на Държавната агенция; всички области; хора с увредено зрение, само ако са посещавали семинари като телефонисти, хора с увреден слух, настанени в места за ръчна работа (градини, лехи, пекарни, кухни); компетенции: комуникация и сътрудничество („фино изкуство на общуване“)</p> <p>Доказателства за официална квалификация / предишен опит; умения, обучение и квалификация на всеки отделен служител; секретарска работа; телефонен оператор; административна и секретарска работа; секретариат; административен техник. Няма възбрани за всякакви възможности за работа, ако се оценяват възможностите на всеки човек, а не ограниченията; слухови увреждания.</p> <p>Секторът на услугите; почистването, зареждането на продуктите в супермаркетите или складовете са сектори, в които увреждането на слуха не е бариера. Секторът на труда, в който тези жени са най-често заети според моя опит в търсенето на работа, е секторът на услугите и по-специално почистването на работни места, също често при задачи за складиране и преместване; ниска квалификация: почистване или съхранение; работа по монтажни линии в някои фабрики; задачите за съхранение и подмяна на продукти в супермаркетите; обслужващият сектор и основните задачи за квалификация като почистване. Битовото обслужване или някои задачи за съхранение и зареждане в супермаркети и магазини предлагат най-големи възможности на жени с физически и / или сензорни увреждания.</p>

Използвани материали

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](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](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](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](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](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](http://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: http://www.ilo.org](http://www.ilo.org)

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



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO



Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия.
Тази публикация [съобщение] отразява вижданията само на автора и Комисията не може да
бъде отговорна за каквото и да било използване на съдържащата се в нея информация.