



Co-funded by
the European Union

DK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

VET4ALL



Supportare tirocinanti internazionali Erasmus+
con disabilità - uno sguardo verso l'azienda
ospitante ed il dipendente





Indice

1	Progetto e obiettivi del report	3
2	Disabilità in numeri, o la prevalenza del fenomeno	4
3	Tipi di disabilità	7
3.1	Non udenti e ipoudenti	8
3.2	Non vedenti e ipovedenti	9
3.3	Persone con disabilità fisiche	10
3.4	Persone con disturbi dello spettro autistico	11
4	Esempi pratici da seguire	12
5	Conclusioni e suggerimenti	16
6	Riferimenti	18

Progetto e obiettivi del report

Il **Progetto VET4ALL** (2021-1-PL01-KA210-VET-000034602) era un progetto di collaborazione strategica nel settore dell'istruzione professionale, attuato tra Dicembre 2022 e Luglio 2023 con la collaborazione di cinque enti:

ENTE PRINCIPALE: Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Bystrzycy Kłodzkiej (Poland)

ENTI PARTNER: Istituto per la Formazione, l'Occupazione e la Mobilità (Italia)
Dobre Kadry Centrum badawczo-szkoleniowe Sp.z o.o. (Polonia)
Asociacion Mundus - Un Mundo a Tus Pies (Spagna)
South-Eastern Finland University of Applied Sciences XAMK (Finlandia)

L'obiettivo principale del progetto era quello di rafforzare le organizzazioni di invio, ospitanti ed intermediarie per la realizzazione di attività di formazione professionale coinvolgendo studenti con disabilità provenienti da scuole tecniche. Il progetto ha elaborato quattro mini-report dedicati al supporto di diversi gruppi target coinvolti nei progetti di mobilità studentesca. I gruppi target nel progetto erano scuole tecniche, insegnanti ed accompagnatori durante i viaggi di tirocinio studentesco internazionale, istituzioni che organizzano i viaggi di tirocinio studentesco e dipendenti che ospitano studenti per tirocini previsti nella domanda Erasmus+.

Il report è dedicato al support dei tirocinanti internazionali Erasmus+ con disabilità dal punto di vista dei dipendenti che si sono offerti volontari per ospitare gli studenti. Poiché gli studi precedenti mostrano una forte correlazione positiva tra la conoscenza delle questioni relative alla disabilità e disponibilità a lavorare con persone appartenenti a quel gruppo, nel report è stato dedicato molto spazio alla descrizione dei vari tipi di disabilità. In questo modo, si è voluta mostrare la diversità delle persone con disabilità e aiutare a comprendere i loro comportamenti e bisogni nell'ambiente lavorativo. Si è inoltre voluto rompere il mito legato alle disabilità per poterle considerare come un aspetto della vita quotidiana.

Disabilità in numeri, o la prevalenza del fenomeno

Secondo i dati raccolti da Eurostat, almeno il 25% dei cittadini dell'Unione Europea (24.7%) dell'età di 16 anni o più son persone con limitazioni lievi o gravi. In cifre assolute, si tratta di **almeno 110 milioni di persone**. In base alle stime globali, il numero di persone con disabilità supera il miliardo, o il 15% della popolazione mondiale. La Figura 1

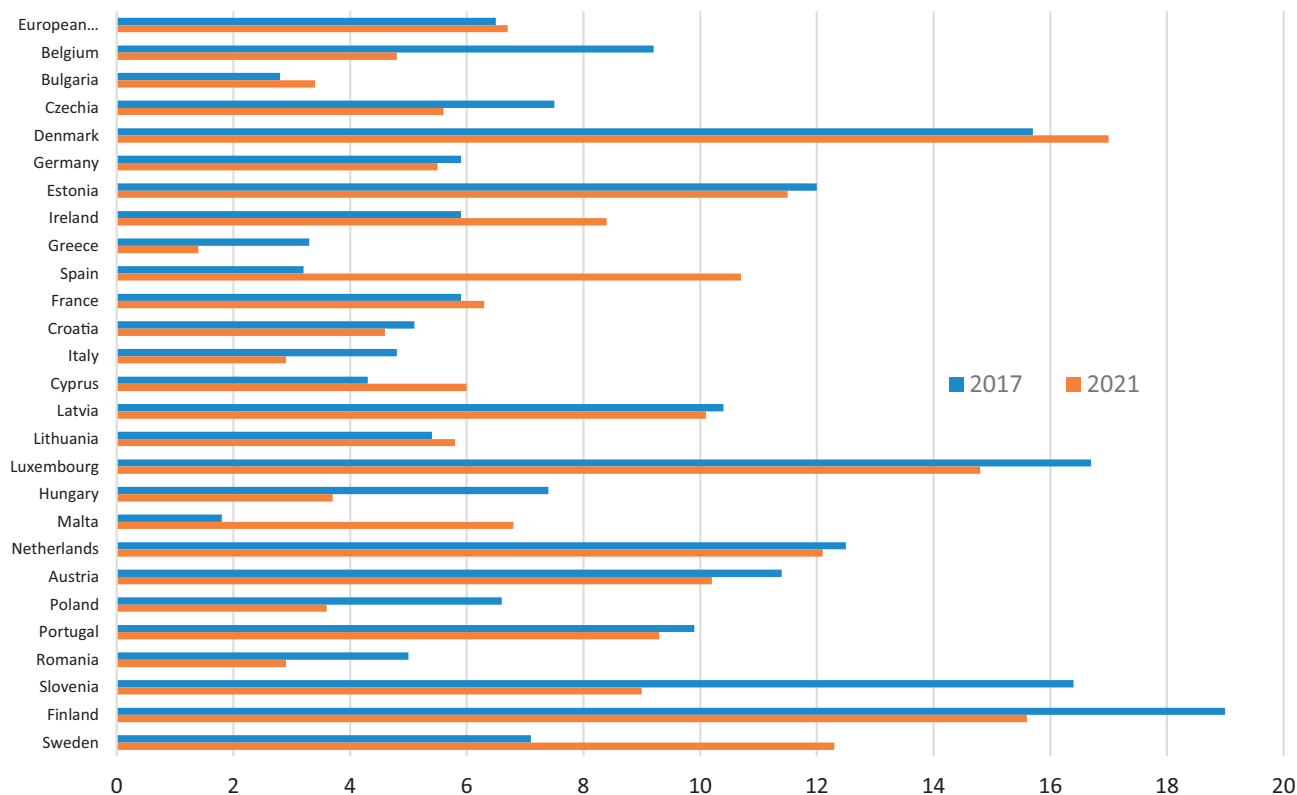


Figure 1. Limitazioni auto-percepite a lungo termine in attività consuete a causa di problemi di salute. Età: 16 -19 anni. Lievi e gravi (%)
Fonte: Eurostat. Nota: a causa di mancanza di dati sulla Slovacchia nel 2021, la figura non include informazioni sul paese.

presenta dati statistici che mostrano le percentuali di persone d'età compresa tra i 16 e i 19 anni in ciascun paese europeo con vari tipi di difficoltà (lievi o gravi), mentre la Figura 2 mostra i dati relativi solamente a persone con limitazioni gravi. Nell'Unione Europea, in genere, circa il 6.5% dei potenziali studenti VET affronta delle difficoltà. Ciò significa che, **in media, 1 studente su 15** è compreso in questo gruppo.

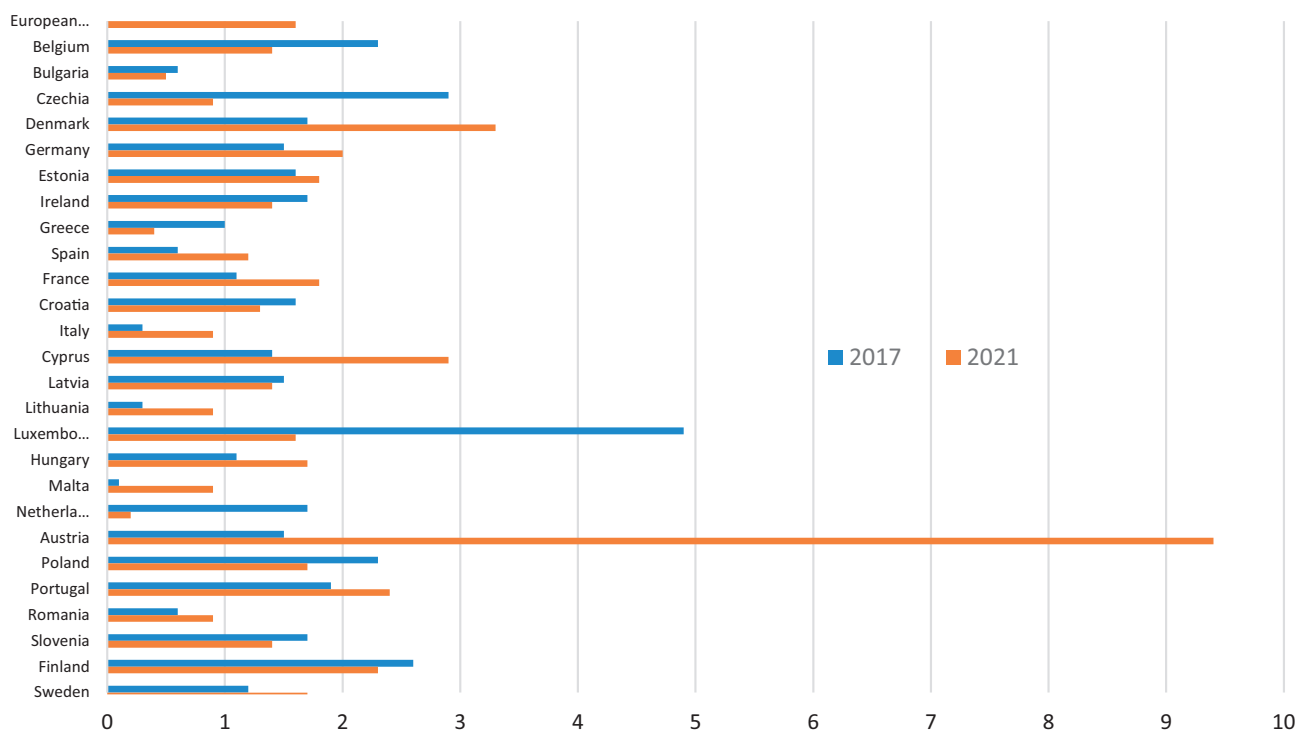


Figure 2. Limitazioni auto-percepite a lungo termine in attività consuete a causa di problemi di salute. Età: 16 -19 anni. Gravi (%)
Fonte: Eurostat. Nota: a causa di mancanza di dati sulla Slovacchia nel 2021, la figura non include informazioni sul paese.

I dati raffigurati nelle Figure 1 e 2 mostrano che vi è una crescente probabilità di incontrare una o più persone con disabilità in un gruppo di studenti partecipanti in un tirocinio internazionale. Questo è ciò a cui entrambe le parti dovrebbero essere preparate – sia lo studente con disabilità che l'azienda ospitante – assieme ai soggetti

promotori dei tirocini ed i datori di lavoro dove si terrà il tirocinio. Una buona preparazione da parte dei datori di lavoro assicura un maggiore grado di disponibilità verso i bisogni delle persone con disabilità, ad esempio la volontà di lavorare e collaborare con loro; quanto descritto è un pre-requisito per favorire l'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro. Negli studi precedenti è difficile trovare una risposta per capire come si devono comportare datori di lavoro e potenziali colleghi, o per individuare come si può favorire la disponibilità verso le persone con disabilità nell'ambiente lavorativo. Senza alcun dubbio, bisogna innanzitutto tenere in considerazione fattori influenzabili dai datori di lavoro nell'azienda, come ad esempio divulgare le conoscenze e le esperienze legate all'assunzione e al lavoro con persone affette da disabilità, alla cultura dell'azienda e a come l'infrastruttura si adatta a seconda dei bisogni delle persone con diversi tipi di disabilità. Tuttavia, la cultura di una determinata azienda è influenzata anche da fattori esterni come soluzioni giuridiche e modelli culturali diffusi in una data società (Hofstede, Hofstede e Minkov, 2010; Meyer, 2010). Questo report si concentra su quanto si considera più importante e universale, ovvero la diffusione di conoscenze sui diversi tipi di disabilità ed esempi pratici da seguire in questo contesto. Una volta posto il problema si è fatto affidamento ai modelli sviluppati nel Progetto ESF *Go4Diversity*¹, con l'obiettivo di aumentare la motivazione dei datori di lavoro nell'assumere persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto.



1. Il progetto Go4Diversity (No. POWR.04.03.00-00-0039/18) è nato in una collaborazione tra Polonia, Belgio e Svezia ed è stato finanziato dal Fondo Sociale Europeo. Per maggiori informazioni: www.dobrekadry.pl

Tipi di disabilità

Secondo i risultati di ricerche condotte sulla percezione della disabilità nello spazio pubblico, per la maggior parte della popolazione di qualsiasi paese, la disabilità è associata alla sedia a rotelle. Come mai? Probabilmente perché la associamo al simbolo della sedia a rotelle posto sui parcheggi riservati a persone con disabilità, o perché le persone su sedia a rotelle sono le più visibili. Tuttavia, la verità è che siamo circondati da persone con diversi tipi di disabilità – di tipo motorio, sensoriale o cognitivo, o derivanti da malattie rare. Pertanto, vale la pena conoscere i tratti specifici dei diversi tipi di disabilità – almeno in sintesi – presentati nella Tabella 1. È necessario ricordare che, a prescindere dal tipo di disabilità, **la disponibilità parte dalla tua mente**. La disabilità è una caratteristica di una determinata persona, non un difetto, così come il colore dei loro occhi, dei loro capelli o della loro pelle.

Tabella 1: Tipi di disabilità

INTELLETTUALE	LEGATA A MALATTIE MENTALI	SENSORIALE		MOTORIA	MALATTIE CRONICHE
Performance intellettuale ridotta	Funzionalità sociali ridotte– disturbi nell'equilibrio nervoso ed emotivo così come nella salute mentale	Lack, damage or impairment of sensory functions Disorders		Competenze motorie ridotte	Malattie caratterizzate da una lunga durata ed una lenta progressione delle lesioni
		Udito	Vista		

Fonte: elaborazione propria basata sulle normative vigenti.

La disabilità prevede un approccio personalizzato. Quanto è percepito come buono da un gruppo, può essere invece una grande barriera per altri. Perché? Perché dipende dai bisogni specifici delle persone. Nelle seguenti pagine, vi sono suggerimenti su come prendere in considerazione i bisogni dei tirocinanti con tipi selezionati di disabilità.

2.1

Non udenti e ipoudenti

Vale la pena ricordare che **le persone non udenti non sono private della capacità di parlare**, e che l'uso del linguaggio non-verbale non significa che siano incapaci di comunicare. Alcune persone ipoudenti usano il linguaggio verbale, mentre altre usano il linguaggio dei segni. Vi sono inoltre persone capaci di leggere il labiale dell'interlocutore, o semplicemente fanno affidamento alla scrittura. A volte, il linguaggio parlato da loro utilizzato potrebbe essere difficile da comprendere; pertanto, se vi è qualcosa che non si capisce, è bene chiedergli di ripetere quanto hanno appena detto, usare i gesti o scrivere un messaggio. Quando si parla con una persona non udente o ipoudente, bisogna guardarla e provare a parlare chiaramente e lentamente. Non gridare o alzare la propria voce. Al contrario, si provi a stabilire **la maniera più appropriata per comunicare**. Se qualcuno deve prestare attenzione a ciò che si vuol dire, si può alzare o agitare la propria mano o toccare la spalla dell'interlocutore. Si può usare un segnale luminoso (e.g. in una sala di produzione), anche in situazioni inerenti alla sicurezza e alla salute sul lavoro. Guardare in faccia una persona non udente durante una conversazione, ma non svolgere altre attività (come scrivere al computer o camminare per la camera). Evitare di avere una forte fonte di luce alle proprie spalle in quanto è il volto a dover essere interamente visibile alla persona con cui si sta parlando. Assicurarsi che ci sia una buona acustica nell'interazione con una persona ipoudente, provare ad eliminare qualsiasi tipo di rumore che non è necessario e che potrebbe rendere il discorso più difficile da comprendere, parlare ad una velocità normale, né troppo veloce né troppo lenta. In una conversazione con un gruppo di persone, fare in modo che ciascuno possa parlare senza interruzioni. Evitare la comunicazione via telefono poiché può risultare più difficile da comprendere per persone con problemi di udito, piuttosto usare i messaggi di testo.



Quando si parla con una persona non udente o ipoudente, non coprire la propria bocca.

Autore: H. Parylak-Skawińska

2.2

Non vedenti e ipovedenti

Le persone con problemi alla vista potrebbero affrontare una vasta serie di problemi visivi: alcuni di essi hanno un campo visivo più ristretto, mentre altri hanno una vista offuscata; alcune persone sono in grado di distinguere tra luce ed ombra, mentre altre non riescono a distinguere alcuni colori. Alcuni hanno un buon senso dell'orientamento e riescono a muoversi in ambienti familiari. Generalmente, le persone non vedenti o ipovedenti percepiscono la presenza di altre persone attorno a loro o riescono a vederle ma potrebbero non accorgersi del fatto che il loro interlocutore sia fuori dalla loro zona di contatto. Per ottenere l'attenzione di una tale persona, provare a toccare la sua spalla dicendo sempre il proprio nome e ruolo (e.g. collega, capo o guardia di sicurezza). Una persona non vedente dovrebbe essere in grado di **esplorare accuratamente il luogo** in cui andrà a vivere o lavorare, con l'aiuto di una guida per avere la possibilità di familiarizzarci. Inoltre, è necessario informarli nel caso in cui venga spostata qualsiasi parte del proprio equipaggiamento. Un dipendente/tirocinante ipovedente dovrebbe essere informato sui cambiamenti avvenuti nel loro ambiente, e non bisogna riposizionare nessun elemento senza che ne sia a conoscenza. Non porre oggetti lungo il corridoio, non riordinare le cose sulla loro scrivania e non appendere sulle mura oggetti sporgenti ad altezza uomo. Segnalare la propria presenza una volta dentro una camera, e fare la stessa cosa quando si sta per uscire. Usare quanti più messaggi verbali possibili nell'assistere una persona non vedente, e.g. informarli su eventuali ostacoli lungo il cammino, descrivere la camera. Le persone ipovedenti potrebbero aver bisogno di lettere più grandi, chiare e in contrasto, di uno schermo più grande o di una migliore luminosità (non troppo intensa). I contrasti nell'ambiente, come il colore della porta rispetto alle mura o le luci, giocano un ruolo importante. **Prima di offrire qualsiasi tipo di assistenza, chiedere sempre se ne hanno bisogno e, se sì, in che modo.**



Prima di dare una mano, chiedere se la persona ha bisogno e di cosa in particolare.

Autore: H. Parylak-Skawińska

2.3

Persone con disabilità fisiche

Le persone con disabilità fisiche sono di solito coloro che utilizzano sedie a rotelle, stampelle o protesi, ma alcuni di loro soffrono anche di artrite, sclerosi multipla, malattie spinali o bassa statura. Gli utenti di sedie a rotelle possono avere disabilità molto diverse e di conseguenza - diverse necessità e possono richiedere vari tipi di strutture. Tuttavia, ciò di cui hanno bisogno in primo luogo è uno spazio adeguato per sé stessi, passaggi liberi nelle aree di circolazione e spazio sufficiente intorno all'auto nel parcheggio. Quando si interagisce con una persona in sedia a rotelle, non toccare la loro sedia a rotelle o metterci i propri effetti personali. Quando si parla con loro, cercare di mantenere il contatto visivo (ad esempio, è una buona idea sedersi anziché stare in piedi). Ricordare che gli utenti di sedie a rotelle non possono arrivare ovunque, quindi posizionare il maggior numero possibile di oggetti necessari alla portata delle loro mani. **Avere un ascensore nell'edificio non è sufficiente:** non dimenticare gli altri elementi dell'infrastruttura, poiché ciò che sembra non problematico per le persone senza disabilità (ad esempio, un piccolo gradino) può essere un ostacolo serio per una persona con disabilità motoria. Una persona che cammina con le stampelle o con un bastone potrebbe richiedere ulteriori corrimani. Infine, non iniziare una conversazione con loro stando in piedi: assicurarsi sempre che si assuma una posizione comoda con il proprio interlocutore.



Alcune strategie buone per alcuni potrebbero essere un incubo per altri.

Autore: H. Parylak-Skawińska

2.4

Persone con disturbi dello spettro autistico

Il termine “spettro” si riferisce alla gravità e all’impatto sul funzionamento dei vari sintomi: difficoltà nello stabilire e mantenere relazioni sociali, comunicazione verbale e non verbale, modelli di comportamento ripetitivi, attività ed interessi. ASD indica un insieme distinto di disturbi che spesso sono legati ad altri problemi, tra questi l’ansia è la più comune. Nonostante le difficoltà, le persone con ASD hanno bisogno del contatto sociale e riescono ad instaurare dei rapporti, specialmente con persone che conoscono. Si suggerisce che abbiano una persona nell’ufficio o azienda a cui si potrebbero rivolgere in caso di dubbi o problemi. Bisogna notare che tali persone tendono ad abituarsi ad alcune regole, tradizioni o addirittura modelli. Spesso non comprendono le metafore, le scorciatoie mentali, alcuni gesti o messaggi non verbali. Per esempio, se termina un incontro con tale persona, bisogna dirlo esplicitamente. Quando si imposta un’attività, usare parole semplici e chiare, e.g. “Questa è una serie di dati, disporli su un tavolo ed analizzarli”. Nelle interazioni sociali, è utile tenere in considerazione le differenze specifiche in termini di ricerca e mantenimento del contatto così come la sensibilità agli stimoli (e.g. se qualcuno è riservato, passivo, attivo, ipersensibile o iposensibile). Per facilitare l’integrazione del tirocinante/dipendente con ASD nella squadra di lavoro, è importante conoscere i suoi comportamenti specifici ed i suoi modelli di comunicazione per poi adattare il proprio stile alle sue abilità e bisogni.



Siamo diversi, cerchiamo di rispettare le differenze individuali durante le interazioni con altri.

Autore: H. Parylak-Skawińska

Esempi pratici da seguire

Si parla sempre più in Europa ed in Polonia del bisogno di garantire la piena accessibilità alle persone con bisogni speciali. Tuttavia, si tende ad associare la mancanza di accessibilità con le barriere architettoniche, dimenticandosi che eliminare queste barriere non è abbastanza. La cosa più difficile da cambiare è la mentalità delle persone. Gli studi precedenti evidenziano che i datori di lavoro con esperienze di lavoro o vita a contatto con persone con disabilità sono più disposti ad assumere persone con disabilità. Perché? Perché sono più informati sulle disabilità; sanno che le persone con alcuni disturbi sono buoni dipendenti, e che ne vale la pena aver fiducia delle loro abilità e competenze rispetto alle limitazioni fisiche. Il ruolo che i colleghi assumono quando in fase d'assunzione o quando si lavora con persone con disabilità non va sottovalutato: senza la loro apertura verso l'altro o verso l'atipico assieme alla loro accettazione nella squadra, diventa più difficile per chi è atipico vivere e lavorare in quell'ambiente di lavoro. Bisogna ricordare che quante più persone conoscono il fenomeno definito come "disabilità", tanto più saranno aperte verso di esso. In basso vi sono i punti di vista di diverse organizzazioni incontrate durante il progetto, mostrando così come gli atteggiamenti verso la disabilità possono facilmente cambiare e come sia semplice garantire in pratica che le persone con disabilità siano pienamente incluse nella squadra di lavoro.



Una multinazionale globale

Sicuramente, durante la scelta del miglior candidato, ti dovresti concentrare sulle sue competenze e sulle sue ambizioni lavorative, mentre eventuali adeguamenti sul posto di lavoro arrivano successivamente. Abbiamo avuto una discussione sincera centrata sul tipo di adeguamenti di cui il dipendente avrebbe bisogno per soddisfare il proprio potenziale, per dare voce a tutti i dubbi. Non abbiamo provato ad indovinare o a pretendere che ne fossimo perfettamente a conoscenza, abbiamo solo fatto delle domande. Il manager del dipartimento ha presentato ai suoi dipendenti il loro nuovo collega, il suo ruolo, e anche il fatto che io fossi su sedia a rotelle. Ha comunicato tutte le cose da fare e non (e.g. va BENE dire "ANDIAMO a mangiare qualcosa"?). La preparazione è durata una settimana, durante la quale i dipendenti potevano fare delle domande sulla multinazionale con un collega disabile. Tutti i consigli ricevuti dal dipendente ci hanno permesso di disporre il suo posto di lavoro e anche creare un'atmosfera di dialogo franco e aperto. Per qualsiasi dubbio, è opportuno richiedere aiuto ad un'organizzazione specializzata nell'assunzione di persone con un determinato tipo di disabilità grazie alla loro vasta esperienza nel settore, quindi possono dare consigli utili. Domande o dubbi possono essere discussi con specialisti ed esperti con esperienza, o con la stessa persona disabile. Un datore di lavoro dovrebbe essere libero da qualsiasi tipo di stereotipo, al contrario si dovrebbe concentrare sul valore che un nuovo dipendente può apportare alla sua azienda e supportarlo con il fine di trarne il massimo vantaggio. La cultura dell'organizzazione non è senza significato. Nella nostra azienda, i dipendenti fanno del loro meglio per proteggere la "diversità". Anche durante lo svolgimento di un'attività così semplice come una presentazione, è vista ancor meglio quando persone diverse (e.g. più giovani e più anziani, con un colore diverso di pelle, disabili e abili) sono coinvolte. Inoltre, organizzano una formazione annuale secondo gli standard dell'azienda riguardo, fra tutto, la disponibilità e l'indiscriminazione.

Ufficio dello Sceriffo

Prima di tutto, dobbiamo capire ed accettare il fatto che siamo circondati da persone con bisogni speciali, per le quali il datore di lavoro dovrebbe fare tutto il possibile affinché si sentano a proprio agio e possano sviluppare a pieno il loro potenziale. È ovvio che una postazione di lavoro per una persona con limitazioni di mobilità debba essere adattata a questo tipo di disfunzione. Al contrario, una persona ipovedente ha bisogno di programmi informatici adeguati e di un ambiente accogliente presso la postazione di lavoro. È meglio quando un potenziale dipendente determina da solo le proprie necessità. I colleghi che condividono la stanza con una persona del genere si rendono rapidamente conto che si tratta di una persona di valore, e spesso stabiliscono autonomamente le regole per l'aiuto e la cooperazione. Nel caso dell'Ufficio dello Sceriffo, le offerte di lavoro danno la preferenza alle persone con un certificato di disabilità. Il datore di lavoro non dovrebbe temere nulla. Una persona con disabilità che affronta una sfida in un ambiente sconosciuto è già abbastanza preoccupata, e se si aggiunge la preoccupazione del datore di lavoro, ci si può aspettare solo fraintendimenti. Invece di temere di assumere persone con disabilità, chiedi cosa si aspettano dalla posizione e dai nuovi colleghi. Ciò sicuramente li aiuterà a sfruttare al meglio il loro potenziale. Il datore di lavoro dovrebbe anche essere consapevole delle capacità psicofisiche di una persona che lotta con qualche disfunzione. L'assunzione di una persona con disabilità di solito aiuta il team a sviluppare e migliorare le proprie competenze sociali. Inoltre, li motiva a trovare soluzioni insieme e apre le loro menti.

Cafe Równik, Wrocław

L'apertura del Café Równik e l'assunzione di persone con disabilità intellettiva hanno dimostrato che tutto ciò di cui si ha bisogno è la giusta preparazione del luogo di lavoro e dei colleghi. Le persone con questo tipo di disabilità hanno davvero bisogno di essere attive professionalmente. Il lavoro è una grande fonte di ispirazione per loro, ma non possono lavorare da soli senza i loro assistenti: persone sane e in grado, che sono sempre vicine a loro e che agiscono come amici che accettano certi e a volte inevitabili eccessi. Le persone con disabilità intellettiva sono fisicamente in forma e hanno molta energia, ma richiedono un approccio speciale. Quando sono al lavoro, devono essere accompagnate da personale terapeutico specializzato, che dovrebbe essere garantito come parte di un approccio sistemico (fornendo terapeuti, risposte professionali, monitoraggio costante delle emozioni e reazione quando necessario). Nell'incoraggiare i datori di lavoro ad assumere persone con disabilità intellettiva, vale la pena sottolineare la loro genuina gentilezza e cordialità. Tuttavia, bisogna anche prestare attenzione a una reazione appropriata quando tali lavoratori commettono errori: non si può essere troppo indulgenti o troppo severi, ma è necessario dare un chiaro messaggio che qualcuno ha commesso un errore e che deve correggerlo. Le persone con disabilità intellettiva, anche quando sono adulti, si comportano un po' come bambini dal punto di vista mentale, quindi è necessario essere sia premurosi che coerenti, a seconda delle circostanze. È necessario creare un ambiente in cui essi si sentano accettati o addirittura apprezzati dagli altri. Le giuste condizioni permettono di superare le barriere, di sorprendere in senso positivo e di ottenere un dipendente fantastico, persino insolito.

Conclusioni e suggerimenti

Le statistiche citate nella sezione 2 del rapporto dimostrano che le persone con disabilità sono una parte importante di ogni società. La piena inclusione richiede apertura alla diversità. L'inclusione delle persone con disabilità nei progetti internazionali di mobilità nell'ambito del programma Erasmus+ implica una preparazione adeguata da parte di tutte le parti coinvolte, ovvero istituti mittenti (scuole, insegnanti), istituti ospitanti (istituti ospitanti e aziende che accolgono gli studenti per stage) e gli stessi studenti e i loro genitori.

Come si può migliorare la situazione in termini di apertura e accessibilità? Prima di tutto, vale la pena informarsi sulle caratteristiche specifiche dei diversi tipi di disabilità. Ciò può essere fatto, ad esempio, partecipando a corsi di formazione dedicati o leggendo guide sul lavoro con le persone con disabilità. Un aumento dell'accessibilità di solito non comporta una grande spesa, ma piuttosto un uso sapiente delle conoscenze sulle specificità dei diversi tipi di disabilità nella pratica.

I progetti del Fondo Sociale Europeo spesso offrono ai datori di lavoro l'opportunità di formare e preparare gratuitamente i propri dipendenti per lavorare con persone con disabilità.

Nel caso delle aziende che accettano studenti per stage nell'ambito del programma Erasmus+, durante la fase di organizzazione, vale la pena porre alcune domande di selezione, come ad esempio:

- Vengono fornite risorse umane per consentire uno stage a una persona con disabilità?
- Il luogo dello stage è stato adeguatamente preparato alle esigenze delle persone con disabilità?
- È stato preparato un piano di stage su misura per le esigenze e le aspettative dello studente (compiti per una persona con un particolare tipo di disabilità, tempo adeguato per completare i compiti tenendo conto della disabilità e del suo tipo, ecc.)?

Se la risposta è ,no' a una qualsiasi di queste domande di selezione, significa che l'azienda che offre stage agli studenti con disabilità ha bisogno di aiuto per prepararsi adeguatamente. In tal caso, spetta all'organizzatore dello scambio (istituzione ospitante) assicurare il contatto con l'istituzione che si occupa di persone con disabilità nel paese di scambio. Attraverso i contatti con istituzioni specializzate (solitamente ONG che lavorano a favore delle persone con disabilità), i datori di lavoro possono acquisire/ approfondire le loro conoscenze sui diversi tipi di disabilità, informarsi sulle strutture e le forme di supporto per le persone con disabilità.

Cosa dovrebbe sapere un datore di lavoro che accetta studenti con disabilità prima di accettare uno stage? Prima di tutto:

- Quali difficoltà potrebbe incontrare una persona con disabilità? (punti deboli)
- Cosa causa queste difficoltà? (tipo di disabilità)
- In cosa è brava questa persona? (punti di forza)
- Come si comporta questa persona in situazioni di stress?
- A chi bisogna rivolgersi in caso di emergenza?
- Come comunicare con una persona con disabilità? (savoir-vivre)
- Quali alloggiamenti, se necessari, possono essere effettuati presso il luogo dello stage?
- Come garantire la sicurezza sul luogo di lavoro per una persona con disabilità?

Abbiamo paura soprattutto di ciò che conosciamo poco.

Riferimenti

1. European Commission Eurostat. Activity limitations due to Health Problems. Disponibile online: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20191128-1>.
2. European Commission Eurostat. Self-Perceived Long-Standing Limitations in Usual Activities due to Health Problem by Sex, Age and Labour Status. Disponibile online: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_06/default/table?lang=en
3. Hofstede G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Onl Read Psych Cult 2011; 2, 1.
4. Hofstede GH, Hofstede GJ and Minkov M. Cultures and organizations: Software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 2010.
5. The World Bank Group. Disability Inclusion. Disponibile online: <https://www.worldbank.org/en/topic/disability>.
6. World Health Organization. 10 Facts on Disability. Disponibile online: <https://www.who.int/features/factfiles/disability/en/>
7. United Nations. Building Back Better: Toward a Disability-Inclusive, Accessible and Sustainable Post COVID-19World. Disponibile online: <https://www.un.org/en/observances/day-of-persons-with-disability>
8. People with disability – a guide for co-workers. Project ESF Go4Diversity. Copyright Dobre Kadry. Research and Training Centre Ltd. Wrocław 2021.
9. Osoby z niepełnosprawnością w pracy. Niepełnosprawność to tylko jeden z aspektów normalnego życia. Project ESF Go4Diversity. Copyright Dobre Kadry. Research and Training Centre Ltd. Wrocław 2019.

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia solo quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o dell'Agenzia Esecutiva per l'Istruzione, gli Audiovisivi e la Cultura (EACEA) dell'Unione Europea. Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili di tali opinioni.





Co-funded by
the European Union

DK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

 **VET4ALL**



DK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

ul. Jęczmienna 10/1, 53-507 Wrocław
tel. 71 343 77 73 (74), fax: 71 343 77 72

www.dobrekadry.pl