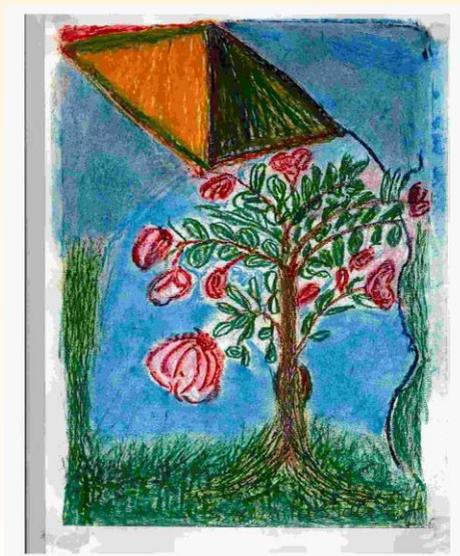


Gli atteggiamenti verso la disabilità in ambito lavorativo



Sara Santilli

La.R.I.O.S.

Laboratorio di Ricerca ed Intervento per
l'Orientamento alle Scelte



Centro di Ateneo di Servizi e Ricerca per la
Disabilità, la Riabilitazione e l'Integrazione



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Costituzione della Repubblica Italiana:

Art.4

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

IL LAVORO: DIRITTO E DOVERE

TASSI DI OCCUPAZIONE PER LE PERSONE CON DISABILITÀ

Nonostante quanto sopra, il periodo di crisi economica che le aziende stanno vivendo sembra aggravare la situazione relativa alla partecipazione al mondo del lavoro, caratterizzato sempre più dalla globalizzazione e dal rapido avanzamento tecnologico e associarsi a un minore investimento nel capitale umano e alla riduzione della possibilità di assunzione soprattutto delle persone considerate non in grado di garantire in modo costante alti livelli produttivi (Stensrud, 2007; Roggero e coll., 2006).

Italia= 66% delle persone con disabilità risulta al di fuori del mercato del lavoro; fra le persone occupate, quelle con disabilità fisica rappresentano la percentuale più alta (16,3 %) rispetto a tutte le altre tipologie di disabilità. La percentuale di coloro che non lavorano cresce all'aumentare della gravità della menomazione: per chi ha **solo una menomazione va da 8,1% al 14,3 %, sale a 28,4% per chi ne ha due e arriva a 35,5% per chi ne ha tre** (ISTAT, 2010).

In generale, il tasso di occupazione è del **52.8% per gli uomini con disabilità e del 19.6% per le donne con disabilità**, mentre per gli uomini e le donne con sviluppo tipico risulta pari, rispettivamente, al 64% e al 29,9%.

Per effetto della crisi vi è un **calo delle assunzioni** in due anni pari al 34% (Quinta relazione al parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” anni 2008-2009).

L'inclusione nel mondo del lavoro può aiutare gli individui a percepire se stessi come membri attivi e costruttivi della società in cui vivono (**Richardson, 1993**).

Saks e Ashforth (2000) hanno sottolineato l'importanza del lavoro come elemento fondamentale del processo di costruzione dell'identità della persona, che comporta un incremento, ad esempio, dell'**autostima, del rispetto per le altre persone e delle relazioni sociali**.

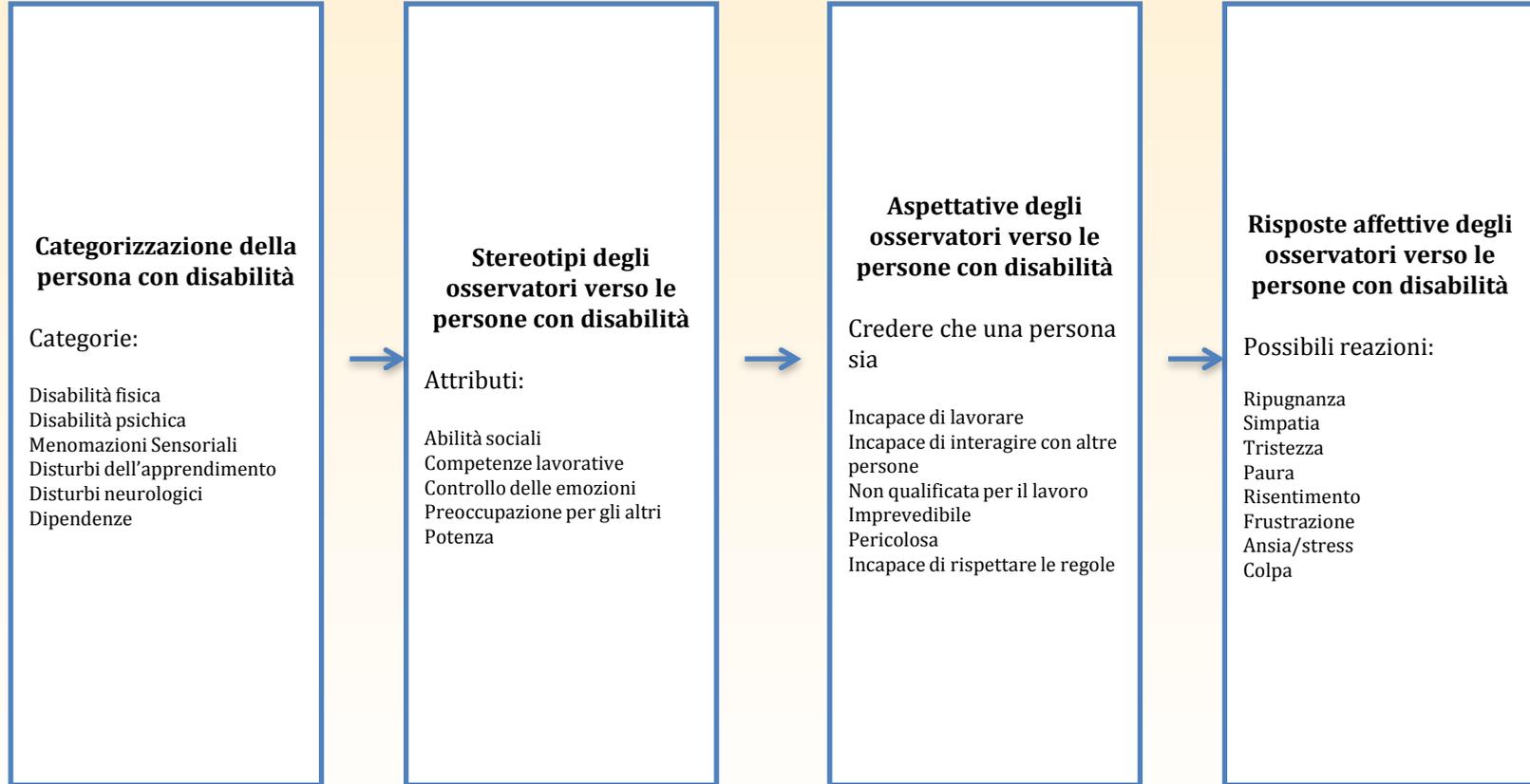
Szymanski e Hershenson, 2005: il lavoro è caratterizzato da un valore intrinseco e da un valore strumentale. Il suo valore intrinseco sta nel significato che gli individui attribuiscono al fatto di compiere il proprio lavoro e nella possibilità che il lavoro dà di esprimere la propria identità personale; il suo valore strumentale risiede, invece, nella sua capacità di soddisfare le esigenze della vita, nella sua tendenza a conferire un senso alla vita adulta, e nella rappresentazione di esso come mezzo possibile per gli individui per applicare le conoscenze acquisite e per esprimere i propri talenti.

Relativamente alla discriminazione nell'ambito lavorativo **Stone e Colella (1996)** hanno proposto un modello dei fattori che influenza il trattamento degli individui con disabilità nelle organizzazioni. Il modello è stato disegnato per comprendere e studiare meglio le modalità con cui le persone con disabilità vengono percepite e trattate nel contesto lavorativo.

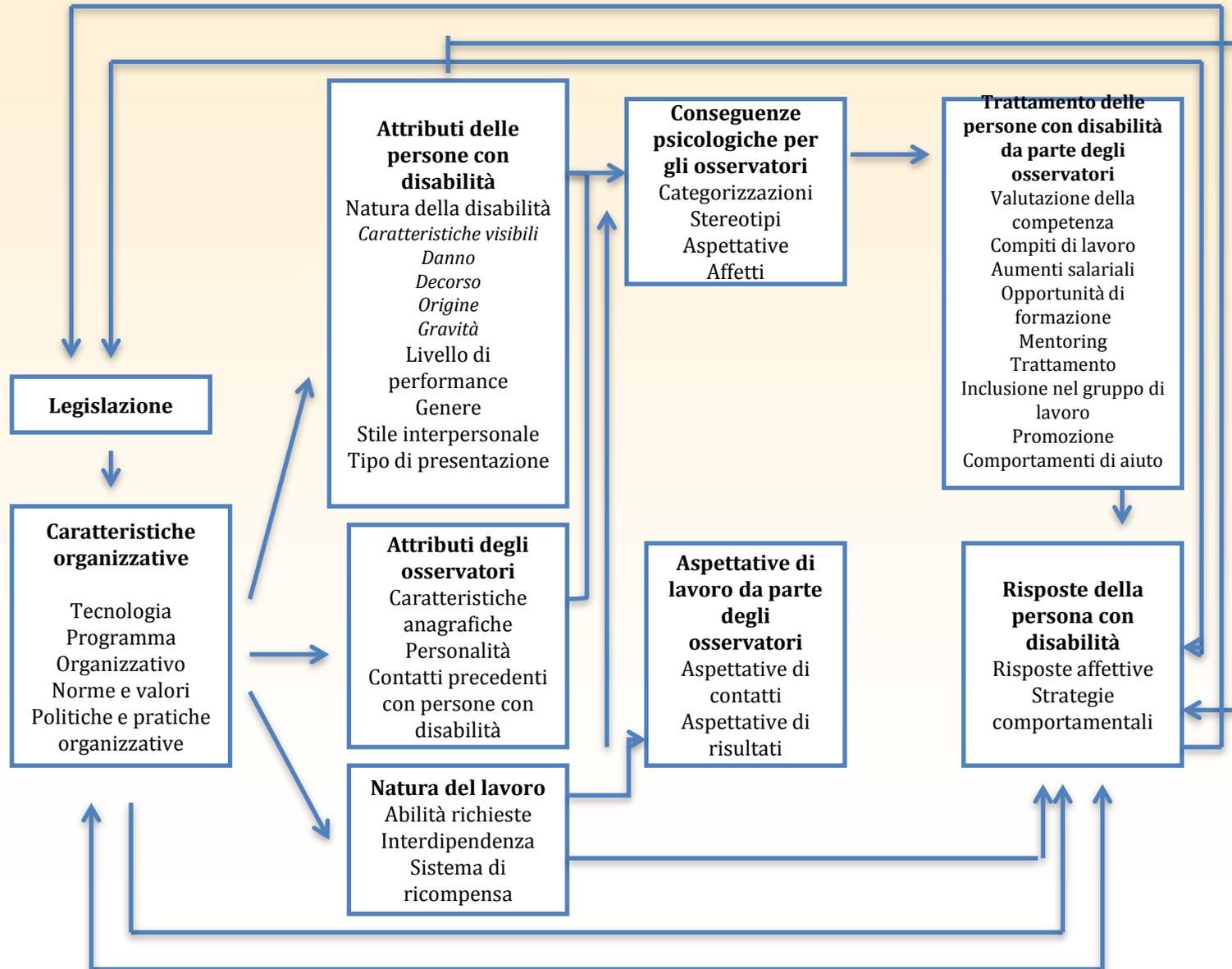
Uno dei principi cardini del modello è che gli osservatori automaticamente categorizzano gli individui in diversi sottotipi di disabilità (es. fisica, intellettiva), e utilizzano gli stereotipi associati a specifiche categorie per fare inferenze circa le caratteristiche, abilità e tratti di personalità della persona con disabilità. Gli stereotipi vengono successivamente utilizzati per l'analisi delle aspettative (es. anticipare le credenze verso la persona con disabilità) e delle risposte affettive conseguenti che potrebbero interferire nel lavoro con la persona con disabilità.

Gli stereotipi possono essere definiti come false credenze, “generalizzazioni” rispetto ai membri di alcune categorie e hanno solitamente una connotazione negativa (Ashmore & Del Boca, 1981; Brewer & Kramer, 1985; Jones et al., 1984).

MODELLO DEI FATTORI CHE INFLUENZANO IL TRATTAMENTO DI UNA PERSONA CON DISABILITÀ (Stone e Colella, 1996)



MODELLO DEI FATTORI CHE INFLUENZANO IL TRATTAMENTO DI UNA PERSONA CON DISABILITÀ (Stone e Colella, 1996)



CARATTERISTICHE DELLE PERSONE CON DISABILITA'

✓ **Tipo disabilità:** fisiche, intellettive, sensoriali, difficoltà di apprendimento, problematiche neurologiche e dipendenze. Per ognuna di esse possono variare le valutazioni relative a fattori estetici, al decorso, alla gravità, alla visibilità e al pericolo.

Colella, DeNisi, Varma (1998): Le persone con problematiche psichiatriche sono fra coloro che vengono percepite come maggiormente pericolose;

McMahon e coll. (2008): un numero maggiore di discriminazioni nell'assunzione di persone con disabilità intellettiva, soprattutto in considerazione del fatto che esse necessitano di più tempo nella formazione e supporti lavorativi più consistenti;

Belle e Klein (2001): studio con un gruppo di 98 studenti universitari e 88 lavoratori al fine di valutare gli atteggiamenti verso ipotetici candidati con differenti disabilità, paraplegia, considerata alla stregua di una disabilità fisica, epilessia, considerata alla stregua di una disabilità neurologica, e depressione, disabilità psichica. Coloro che avevano disabilità fisiche ottennero valutazioni maggiormente positive a proposito delle loro prestazioni rispetto ad ipotetici candidati con depressione ed epilessia.

✓ **Genere:** Stone e Colella (1996) propongono che gli atteggiamenti verso gli uomini con disabilità sono più negativi rispetto a quelli verso le donne, in quanto la disabilità maschile entra in conflitto con gli stereotipi culturali relativi al genere maschile.

Dallo studio di **Louvet (2007)** emerge che i maschi con disabilità vengono valutati in modo maggiormente positivo per i lavori tipicamente femminili (segreteria), rispetto a lavori tipicamente maschili (guardia)

CARATTERISTICHE DELLE PERSONE CON DISABILITA'

✓ **Causa della disabilità:** le risposte emozionali verso le persone sono più positive quando la causa dei loro problemi è percepita come incontrollabile rispetto a quando è percepita come controllabile.

McLellan, Pransky e Shaw (2001) hanno messo in evidenza che le disabilità associate al comportamento delle persone (alcolismo o ad abuso di sostanze) comportavano atteggiamenti più negativi rispetto a quanto accadeva in presenza di disabilità intellettive causate da sindrome genetica.

✓ **Modalità di presentazione della disabilità** (attenzione alla disabilità vs attenzione ai punti di forza)

Ren, Paetzold, Colella (2008) hanno potuto constatare che nei casi in cui i soggetti con disabilità (ad es. disabilità fisica, disabilità psichica, disabilità non specificata) venivano presentati elencando le prestazioni lavorative acquisite in precedenti esperienze, gli atteggiamenti a proposito delle possibili prestazioni e circa le possibilità di assunzione erano più positivi rispetto a quelle situazioni in cui tali informazioni non erano disponibili



CARATTERISTICHE DEL DATORE DI LAVORO

✓ **Tipo di esperienza**

Il modello di Stone e Colella suggerisce che coloro che hanno avuto esperienza con persone con disabilità (e.s. familiari, amici o colleghi di lavoro) possono mostrare atteggiamenti più positivi rispetto a coloro che hanno avuto pochi o nessun contatto.

McManus, Feyes e Saucier (2010) sostengono che oltre alla quantità di contatti e alle conoscenze possedute sulle disabilità, la qualità dell'interazione è un altro elemento importante da tenere in considerazione nello studio degli atteggiamenti.

Popovich, Scherbaum, Scherbaum e Polinko (2003) non hanno registrato atteggiamenti positivi da parte di datori di lavoro che hanno avuto precedenti esperienze di inserimento lavorativo di persone con disabilità.

✓ **Genere dei datori di lavoro**

Gli studi effettuati sembrano produrre risultati discrepanti a proposito di questa variabile. Per esempio alcuni autori hanno segnalato delle differenze negli atteggiamenti fra gli uomini e le donne, con quest'ultime più disposte ad interagire con persone con disabilità e ad individuare per le stesse una sistemazione lavorativa adeguata (McLellan, Pransky, Shaw, 2001; Popovich, Scherbaum, Scherbaum e Polinko, 2003).

O'Hara (2004), non riscontra alcuna differenza legata al genere.

CARATTERISTICHE DELL'ORGANIZZAZIONE

✓ Dimensioni dell'azienda

McMahon, Rumrill, Richard Roessler, Hurley, West, Chan e Carlson (2008): i datori delle piccole imprese hanno atteggiamenti più negativi rispetto ai datori di lavoro delle grandi aziende

✓ Settori professionali

Vilchinsky e Findler (2004) hanno preso in esame le differenze di atteggiamento verso le leggi centrate sull'inserimento lavorativo di differenti professionisti come architetti, avvocati, insegnanti, ed assistenti sociali, osservando che insegnanti ed assistenti sociali avevano atteggiamenti più positivi rispetto ad architetti ed avvocati.

Scheid (2005) ha potuto constatare che una maggiore accettazione dei lavoratori con disabilità psichica sembra essere presente nei contesti statali, ad indirizzo educativo e nelle aziende che lavorano nel settore delle vendite all'ingrosso

McMahon e coll. (2008), i settori che assumono maggiormente le persone con disabilità sono: i servizi pubblici; quelli addetti al trasporto ed all'immagazzinamento; quelli relativi all'agricoltura, silvicoltura, pesca e caccia; e il settore edile. Per contro, i settori che sembrano assumere meno coloro che hanno una menomazione sono quello finanziario e assicurativo, quello informatico, industriale, immobiliare e commerciale.

L'atteggiamento di un gruppo di datori di lavoro Verso l'inserimento lavorativo di persone con disabilità

(Nota, Santilli, Ginevra e Soresi, in press)

Partecipanti

84 imprenditori del settore metalmeccanico, di cui 57 maschi (67,9%) e 27 femmine (32,1%) con un età media di 43.05 anni (ds = 10.9).

41 degli 84 imprenditori (48,8%) dichiarano di aver assunto persone con disabilità nella loro azienda e 43 (51,2%) dichiarano di non avere dipendenti con disabilità.

Strumento

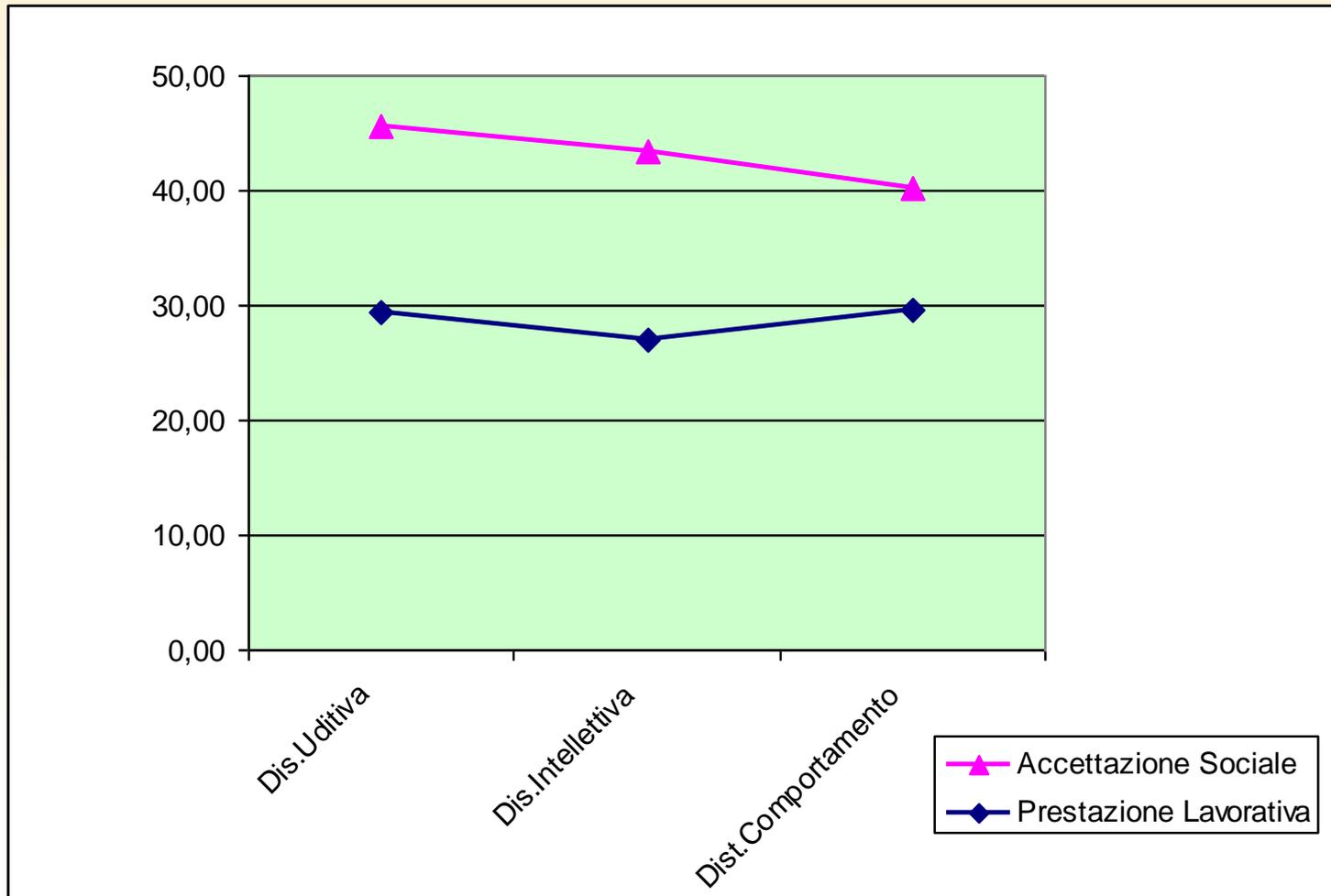
“Il lavoro per Persone con Disabilità”

(Santilli, 2010)

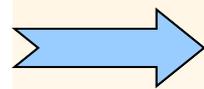
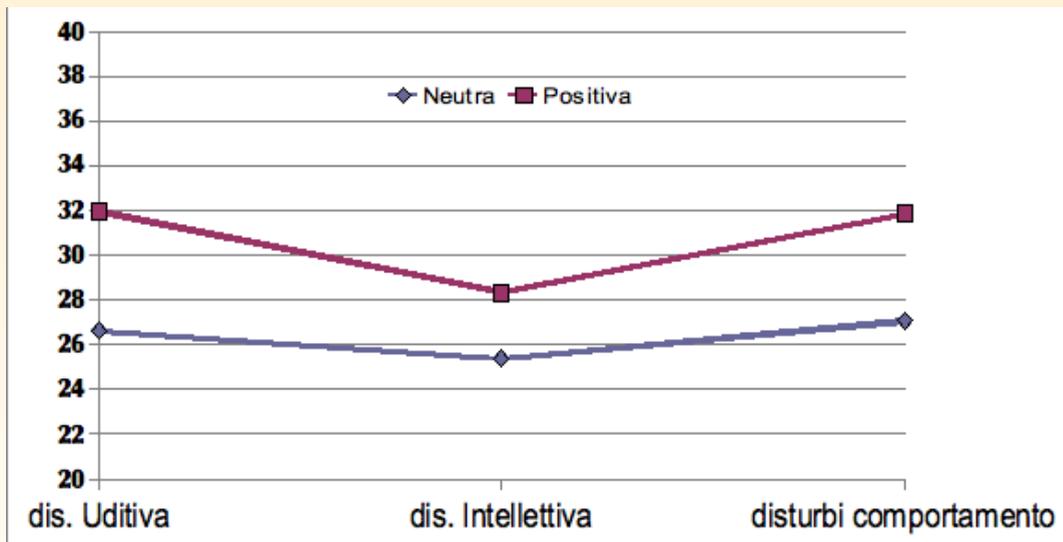
“Serena è una giovane adulta con Sindrome di Down; ha un ritardo mentale. Ha difficoltà di lettura e di comprensione. Ha frequentato una scuola di formazione professionale. Gli insegnanti che in passato l'hanno avuta come studentessa la descrivono come una persona con difficoltà nella comprensione e nell'espressione verbale, ma anche socievole. Ha avuto un'esperienza professionale che è stata costretta a lasciare a causa di un trasferimento.”

*“Serena è una giovane adulta con Sindrome di Down; ha un ritardo mentale. Ha difficoltà di lettura e di comprensione. Ha frequentato una scuola di formazione professionale. Gli insegnanti che in passato l'hanno avuta come studentessa la descrivono come una persona che, **nonostante** difficoltà nella comprensione e nell'espressione verbale, era socievole e **capace di rendersi simpatica agli altri, capace di portare a termine un compito.** Ha avuto un'esperienza professionale che è stata costretta a lasciare a causa di un trasferimento. **Il datore di lavoro presso il quale l'ha svolta nel descriverla, riferiva che arrivava puntuale, era precisa nei semplici compiti che gli venivano affidati, e simpatica.**”*

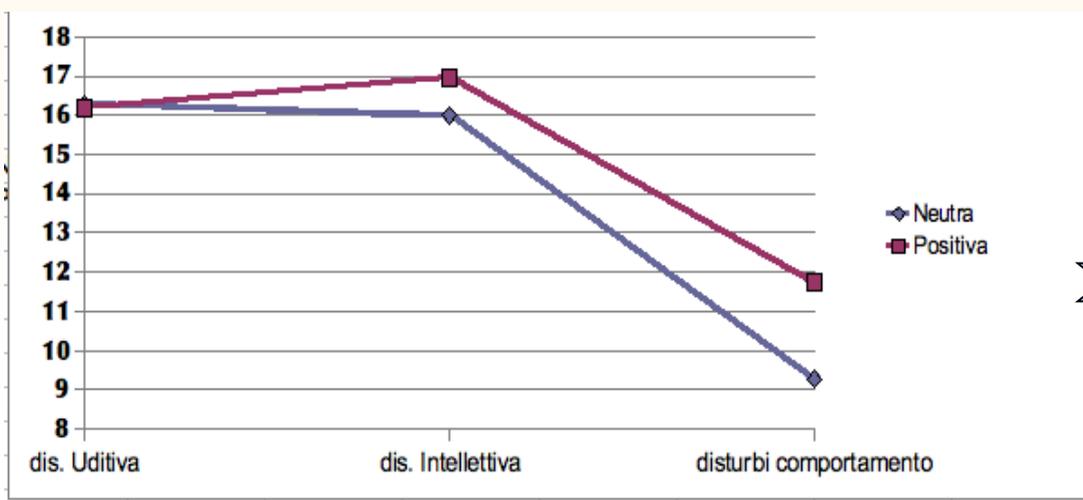
Differenza per Tipologia di Disabilità



Differenze per Presentazione



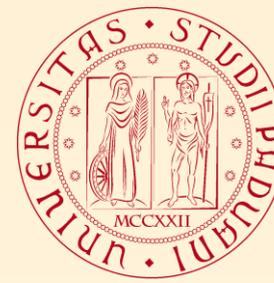
Prestazione lavorativa



Accettazione Sociale

$p < .05$

68 Partecipanti dell'Università degli Studi di Padova

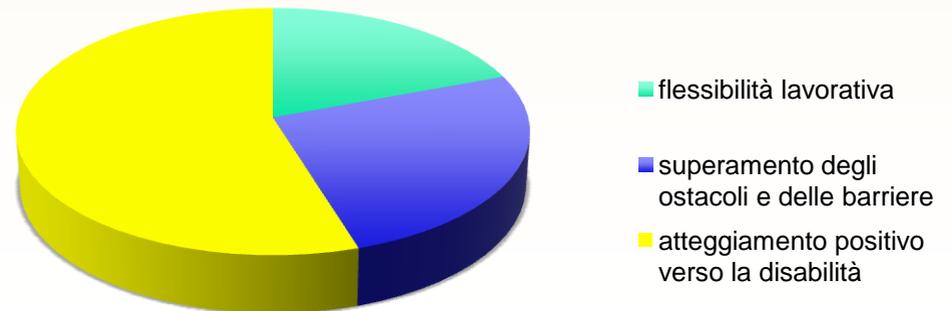


UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

- 1= tecnico, 28%
- 2= ricercatore, 15%
- 3= docente, 21%
- 4= bibliotecario, 5%
- 5= front office, 3%
- 6= segretaria, 3%
- 7= altro, 11%

Secondo te, di cosa avrebbe bisogno un disabile nel proprio posto di lavoro?

- 1= flessibilità lavorativa, 12%
- 2= superamento degli ostacoli e delle barriere, 16%
- 3= **atteggiamento positivo verso la disabilità, 34%** (“una normale considerazione della "diversità" e essere considerato un lavoratore normale”, “maggiore attenzione e considerazione”)



***Attività volte all'incremento dell'inserimento lavorativo
DI PERSONE CON DISABILITA'***

ATTIVITA' RIVOLTE ALLE PERSONE CON DISABILITA'

ATTIVITA' RIVOLTE AI DATORI DI LAVORO

attività' volte all'incremento dell'inserimento lavorativo DI PERSONE CON DISABILITA'

ATTIVITA' RIVOLTE ALLE PERSONE CON DISABILITA'

- L'incremento di abilità sociali e relazionali da spendere nel contesto lavorativo, sia per avviare rapporti positivi con datori di lavoro e colleghi ma anche per stimolare una immagine personale più vantaggiosa (Soresi e Nota, 2007).

- Potenziamento delle abilità e sulla riduzione dell'incidenza di barriere ed ostacoli molto precocemente, contrastando la propensione dei servizi di realizzare tardive e superficiali ricerche di indici di congruenza fra capacità della persona e richieste del posto di lavoro (Nota, Soresi, Ferrari e Solberg, 2008; Soresi, Nota, Ferrari e Sgaramella, in press).

- Per quanto riguarda *l'inserimento lavorativo*, come suggerito da Koch (2000), potrebbe essere utile durante le fasi di transizione scuola-lavoro, puntare, da un lato, ad incrementare la consapevolezza delle persone con disabilità dei propri diritti e delle loro responsabilità, ma anche, dall'altro ad insegnare ai lavoratori con disabilità come negoziare con i datori di lavoro e a presentarsi efficacemente.

- Si può ad esempio prepararli, come indicano anche Hernandez e collaboratori (2008), a tener conto dei pregiudizi che i valutatori possono avere durante un colloquio di lavoro, a presentarsi mettendo in evidenza soprattutto ciò che si sa fare e ciò che si è acquisito in altri contesti, formativi e professionali, sia come abilità professionali che sociali, in modo da far pensare a diverse possibilità di utilizzo nel contesto lavorativo.

***attività' volte all'incremento dell'inserimento lavorativo
DI PERSONE CON DISABILITA***

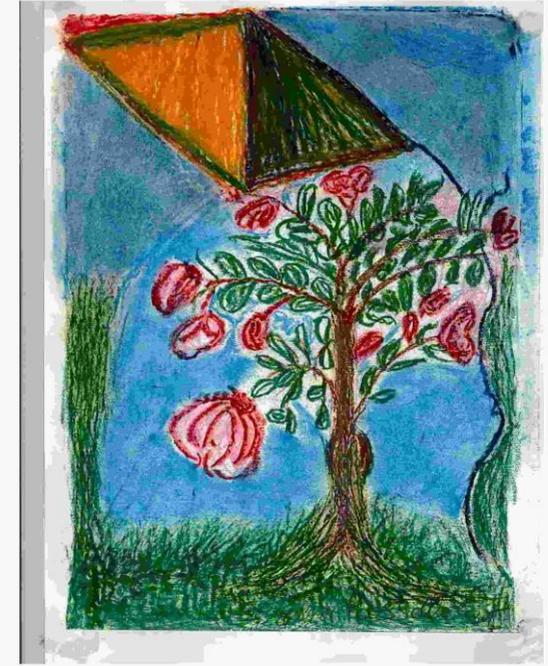
ATTIVITA' RIVOLTE AI DATORI DI LAVORO

Horner-Johnson e coll. (2002): Azioni finalizzate a far acquisire una visione più corretta della disabilità, per puntare su ciò che le persone con disabilità possono fare e sui vantaggi associati alla presenza delle stesse in una organizzazione. Questi interventi di sensibilizzazione dovrebbero essere indirizzati anche ai futuri colleghi al fine di incrementare idee adeguate verso le persone con disabilità e rapporti maggiormente solidali e attenti alle diversità.

Buoni Esempi

La libertà non è star sopra un albero
non è neanche un gesto o un'invenzione
la libertà non è uno spazio libero
libertà è partecipazione.

Giorgio Gaber





Grazie!