

# Voglio lavorare!

*Sono competente!*

<b>Temi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disabilità e disabilismo</li> <li>• Lavoro</li> <li>• Discriminazione e intolleranza</li> </ul>
<b>Complessità</b>	Livello 3
<b>Dimensione del gruppo</b>	20 persone
<b>Durata</b>	120 minuti
<b>In breve</b>	Quest'attività utilizza il gioco di ruolo per tematiche legate al diritto al lavoro per le persone con disabilità
<b>Diritti correlati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il diritto al lavoro</li> <li>• Il diritto alla non discriminazione</li> <li>• Il diritto ad adeguati standard di vita</li> </ul>
<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendere i bisogni collegati alla disabilità sul posto di lavoro e nella società</li> <li>• Praticare competenze di auto-difesa</li> <li>• Sviluppare un senso di responsabilità e di consapevolezza della dignità umana</li> </ul>
<b>Materiali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copie delle schede di ruolo</li> <li>• Penne e fogli per gli osservatori</li> <li>• Un piccolo tavolo e due sedie per coloro che inscenano il gioco di ruolo; sedie per gli osservatori</li> </ul>
<b>Preparazione</b>	Fotocopiare le schede di ruolo

## Istruzioni

1. Chiedete ai partecipanti che cosa intendono per "diritto al lavoro". Utilizzate le informazioni presenti al termine delle attività per spiegare che cosa fa parte dei diritti umani, senza discutere ancora l'aspetto legato alla disabilità.
2. Chiedete adesso ai partecipanti di pensare al tipo di barriere che le persone con diverse abilità possono incontrare quando si candidano per un lavoro. Spiegate brevemente il concetto di "adattamento ragionevole".
3. Spiegate ai partecipanti che faranno un gioco di ruolo in cui si metteranno in scena una serie di colloqui per un lavoro come assistente nel dipartimento di servizio alla clientela di una piccola azienda. Ognuno dei candidati ha una disabilità. Invitate cinque volontari a impersonare il ruolo dei datori di lavoro e altri cinque di impersonare il ruolo dei candidati.
4. Distribuite le schede di ruolo. Lasciate che ogni volontario scelga uno o due amici che lo aiutino a sviluppare il proprio ruolo. Date loro 10-15 minuti di tempo per prepararsi.
5. Predisponete il tavolo e le due sedie nel mezzo alla stanza e chiedete al resto del gruppo di prendere posto come osservatori. Chiedete ad un osservatore di tenere il tempo.
6. Date il via al gioco di ruolo. Chiedete al primo datore di lavoro di invitare il primo candidato. Il colloquio deve essere breve, non può durare più di cinque minuti.
7. Invitate il secondo datore di lavoro a prendere posto dietro il tavolino e a condurre il colloquio con il secondo candidato.
8. Quando tutti i colloqui saranno terminati, chiedete ai partecipanti di uscire dal ruolo e di raggiungere gli osservatori per il debriefing e la valutazione.

### Date importanti



**7 Ottobre**  
Giornata Mondiale  
per un lavoro dignitoso



Disabilità e  
disabilismo



Lavoro



Discriminazione  
e intolleranza



Livello 3



20 persone



120 minuti





## Debriefing e valutazione

Iniziate chiedendo ai candidati:

- Come vi siete sentiti durante la simulazione? Che cosa vi è piaciuto e che cosa non vi è piaciuto?
- Quanto pensate di esservi immedesimati nel ruolo? Qual'è stata la cosa più difficile?

Dopo, chiedete ai datori di lavoro:

- Come vi siete sentiti durante il gioco di ruolo? Che cosa vi è piaciuto e che cosa non vi è piaciuto?
- Quanto pensate di esservi immedesimati nel ruolo? Qual è stata la cosa più difficile?

In seguito, chiedete agli osservatori:

- Queste situazioni possono accadere nella vita reale?
- I datori di lavoro hanno mostrato rispetto e considerazione per le persone che stavano intervistando?

Infine aprite la discussione a tutti:

- Che cosa potete dire sul diritto al lavoro delle persone con disabilità? Pensate che il loro diritto al lavoro sia garantito in pratica?
- Quali pensate siano le maggiori cause per l'alto tasso di disoccupazione fra le persone con disabilità? Tutto questo è giusto?
- Chi pensate dovrebbe essere responsabile nel garantire alle persone con disabilità un trattamento equo? Che cosa pensate dell'idea di un "adattamento ragionevole"?
- Conoscete qualcuno che ha avuto esperienze di discriminazione – di qualunque tipo – nel candidarsi per un lavoro? E voi, avete mai sperimentato niente di simile?
- Che cosa possiamo fare per cambiare gli atteggiamenti discriminatori nella società?
- Quali diritti umani sono rilevanti nel considerare le possibilità di impiego per le persone con disabilità?



## Linee guida per i facilitatori

Cercate di assicurarvi che i partecipanti non esagerino nel mettere in atto i loro ruoli, ma si comportino più coerentemente possibile a come una persona si comporterebbe in realtà in una data situazione. Questo è essenziale per i datori di lavoro, che possono essere inclini a esagerare il ruolo di un datore di lavoro "diabolico".

Durante i colloqui, i partecipanti che non sono coinvolti nel gioco di ruolo dovrebbero osservare in silenzio, prendendo nota di come i ruoli sono rappresentati e di qualunque difficoltà possano percepire sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei candidati.

Informate i partecipanti che mettono in scena il ruolo dei candidati che le schede di ruolo includono esempi di "adattamenti ragionevoli" che i datori di lavoro devono mettere in atto per assicurare un trattamento equo alle persone con disabilità.

Se volete, potete discutere sulle possibili azioni che le persone con disabilità e gli operatori giovanili possono fare per cambiare le attitudini dei datori di lavoro. Potete anche discutere fino a che punto i datori di lavoro nel gioco di ruolo hanno espresso attitudini tipiche nei confronti della disabilità o delle persone con disabilità.

Quando discutete delle possibili ragioni per un alto tasso di disoccupazione delle persone con disabilità, potete fornire i seguenti esempi:

- Mancanza di conoscenza dei bisogni legati alla disabilità sui posti di lavoro
- Mancanza di conoscenza di che cosa sappiano fare le persone con disabilità
- Lavori di bassa qualità per le persone con disabilità
- Assumere per motivi "sbagliati" (per esempio per essere in regola con la legge/quote ma non essere in regola nel fornire l'adeguata sistemazione)
- Paura delle nuove tecnologie e delle tecnologie adattive
- Tendenza di molte persone con disabilità a nascondersela

Cercate di sottolineare sia la responsabilità dei datori di lavoro ed anche quella delle persone con disabilità ad agire come difensori dei propri diritti. Se volete, potete discutere del perché le persone con disabilità spesso sentono di dover nascondere la loro disabilità in ambito lavorativo. I partecipanti hanno esempi? Come si può prevenire questo atteggiamento?

### Variazioni

Potete proporre ai partecipanti di scrivere un annuncio di lavoro, prima del gioco di ruolo, dando loro la descrizione del lavoro e il profilo del candidato richiesto.



### Per continuare su questo tema

Dipendentemente dal tempo a disposizione e dal livello di consapevolezza dei componenti del gruppo sulle problematiche legate alla disabilità e all'occupazione di persone con disabilità, potete chiedere al gruppo di elaborare raccomandazioni su:

- Come cambiare le attitudini dei datori di lavoro
- Condurre una campagna che tocchi le attitudini nei confronti dei diritti al lavoro e che stimoli consapevolezza sulle problematiche legate all'accompagnamento.

Date ai gruppi 30 minuti di tempo per discutere e metter giù i punti su un cartellone. Date poi 5 minuti di tempo ad ogni gruppo per presentare il cartellone.

Se al gruppo piacciono i giochi di ruolo e le persone sono interessate ad esplorare tematiche legate alla discriminazione delle madri lavoratrici, allora potete proporre l'attività "Lavoro e bambini" a pagina 333.

Un'altra attività che tratta il tema del lavoro è "Incontro con il sindacato" a pagina 310. E' una simulazione di un incontro fra un datore di lavoro e gli impiegati alla presenza dei loro rappresentanti sindacali per negoziare i salari e le condizioni di lavoro.

Le condizioni lavorative per le persone con disabilità devono essere migliorate dopo un'intensa attività di lobby dei politici. In questo caso conta per quali politici voti! Se volete fare una ricerca sulle attitudini delle persone nei confronti del voto alle elezioni e della partecipazione civica, potete utilizzare l'attività "Votare o non votare" a pagina 304.

### Per mettere in pratica

Cercate di scoprire se le organizzazioni o le aziende della zona hanno una politica a favore delle persone con disabilità. Il gruppo potrebbe condurre una ricerca per capire se le organizzazioni sono consapevoli delle richieste contenute nella Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità, e scoprire le loro reazioni su questo tema.



### Ulteriori informazioni

#### Fatti e numeri sulla disabilità dal Forum Europeo sulla disabilità

- Le persone con disabilità sono 65 milioni nell'Unione europea.
- Le persone con disabilità sono presumibilmente da due a tre volte più occupabili delle persone senza disabilità
- Solamente il 16% di coloro che devono affrontare limitazioni lavorative, ricevono una qualche assistenza al lavoro.
- Molte persone con disabilità sono "lavoratori scoraggiati" e non provano neppure ad entrare nel mercato del lavoro. Sono quindi classificati come inattivi.
- Più il livello di disabilità è severo, minori sono le possibilità di partecipare al mercato del lavoro. Solamente il 20% delle persone con severe disabilità lavora, contro il 68% di coloro che non hanno disabilità.
- In Europa, il 38% delle persone con disabilità, che hanno un'età compresa fra i 16 e i 34 anni, hanno un'entrata, contro il 64% delle persone senza disabilità. Le entrate delle persone con disabilità sono molto minori rispetto alle entrate delle persone senza disabilità.

Fonte: [www.edf-fehp.org](http://www.edf-fehp.org)

La popolazione stimata negli Stati Membri del Consiglio d'Europa è di 800 milioni, che significa che ci sono circa 80 milioni di persone con disabilità all'interno di questi confini. WHO stima che più di un bilione di persone in tutto il mondo, circa il 15% della popolazione mondiale, abbia una qualche forma di disabilità. Il numero è in aumento a causa delle guerre e della distruzione, delle condizioni di vita non sane, dell'assenza di conoscenza sulla disabilità, le sue cause, la prevenzione e le cure. Fra le persone con disabilità, donne, bambini, anziani, vittime di tortura, rifugiati e sfollati, lavoratori migranti sono particolarmente vulnerabili. Per esempio, le donne con una disabilità sono discriminate a causa del loro genere e a causa delle disabilità.

### Il diritto al lavoro

*Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali*

Articolo 6:

Gli Stati parte del presente Patto riconoscono il diritto al lavoro, che implica il diritto di ogni individuo di ottenere la possibilità di guadagnarsi la vita con un lavoro liberamente scelto o accettato (...)

Articolo 7:

Gli Stati parte del presente Patto riconoscono il diritto di ogni individuo di godere di giuste e favorevoli condizioni di lavoro (...)

*Carta Sociale europea*

Parte I

Ogni persona deve avere la possibilità di guadagnarsi la vita con un lavoro liberamente intrapreso.

Tutti i lavoratori hanno diritto ad eque condizioni di lavoro.

*Convenzione ONU sul diritto delle persone con disabilità*

Questo trattato è stato predisposto per la ratifica nel Marzo 2007

Articolo 27:

Gli Stati parte riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati parte devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, incluso per coloro che hanno acquisito una disabilità durante il proprio lavoro, attuando appropriate iniziative – anche attraverso misure legislative (...)

### “Adattamento ragionevole”

Un adattamento ragionevole è un qualunque cambiamento in un lavoro, in un contesto lavorativo, oppure nel modo in cui le cose sono fatte di solito che consenta ad una persona con disabilità di candidarsi per un lavoro, per eseguire delle funzioni lavorative, o avere parità di accesso ai benefici disponibili per altri individui sul posto di lavoro.

Ad esempio, un dattilografo cieco non può utilizzare computer ordinari. Per poter affrontare tali barriere, è stato sviluppato il concetto di “adattamento ragionevole”. Quando alcuni aspetti della situazione lavorativa mettono la persona con disabilità in una sostanziale posizione di svantaggio rispetto alle persone che non hanno disabilità, il datore di lavoro deve fare dei passi per “equiparare” le condizioni lavorative. Nella nuova Convenzione del diritto delle persone con disabilità, i datori di lavoro saranno obbligati a rendere attuativo tale “adattamento ragionevole”, e il non farlo sarà visto come un atto discriminatorio.

## Da fotocopiare e distribuire

### Schede di ruolo

#### Candidato 1:

Siete una persona con problemi di udito. Leggete bene le labbra in buone condizioni di luce. Verificate sempre di aver capito ciò che è stato detto chiedendo, ad esempio: "Ho comprese bene che...?" Per poter lavorare in modo efficiente nell'organizzazione, avrete necessità di un circuito ad induzione nella stanza di lavoro (un cavo che aiuta la trasmissione di suoni direttamente ad un apparecchio acustico), un telefono con il volume amplificato e un allarme luminoso o un telefono scrivente.

Pensate a ciò di cui avete bisogno di domandare durante il colloquio e a come farlo.

#### Candidato 2:

Siete una persona sorda ed utilizzate il linguaggio dei segni. Per il colloquio, avete necessità di essere accompagnato da un interprete e questo significa che avrete bisogno di più tempo per il colloquio. Sul posto di lavoro avrete necessità di un telefono-scrivente (una telescrivente – uno strumento che utilizza il testo al posto della voce per comunicare attraverso il telefono) e/o un servizio di collegamento testi (un servizio operativo che consente alle persone sorde, con problemi di udito, oppure sorde, con disabilità verbali o ciechi e sordi di effettuare le telefonate ad un telefono standard attraverso una tastiera o uno strumento di assistenza) che vi permetta di comunicare con i clienti.

Pensate a ciò di cui avete bisogno di domandare durante il colloquio e a come farlo.

*Nota: Dovrete chiedere ad uno degli altri partecipanti di farvi da interprete.*

#### Candidato 3:

Siete una persona cieca ed avete necessità di essere accompagnato da un assistente le cui spese di viaggio (per il colloquio) devono essere pagate dal datore di lavoro. Sul posto di lavoro avete necessità di un computer con una tastiera speciale, un software che "legge" che cosa è scritto sullo schermo. Per essere libero di muovervi, avrete necessità di portare il vostro cane guida. Sapete che i datori di lavoro possono essere riluttanti ad assumervi a causa dei costi e della disponibilità di tecnologie di sostegno di cui avete bisogno.

Pensate a ciò di cui avete bisogno di domandare durante il colloquio e a come farlo.

*Nota: Dovrete chiedere ad uno degli altri partecipanti di accompagnarvi.*

#### Candidato 4:

Siete una persona che utilizza la carrozzina. Avete necessità di un edificio accessibile, con parcheggi vicini. Avete anche bisogno che le porte, gli ascensori, i bagni, gli uffici e le aree in comune siano accessibili ad una carrozzina. Se ci sono delle scale che portano a uno qualunque di questi luoghi, ci sarà necessità di installare delle rampe. Avete anche necessità di uno spazio di lavoro modificato con una scrivania che consenta il corretto posizionamento della carrozzina sotto di essa.

Pensate a ciò di cui avete bisogno di domandare durante il colloquio e a come farlo.

#### Candidato 5:

Siete una persona con problemi di dislessia e vi siete candidati per un lavoro che richiede un bel po' di lettura e scrittura di lettere. Avete qualifiche eccellenti per questo tipo di lavoro, inclusa l'abilità di leggere e scrivere molto bene, ma trovate delle difficoltà a lavorare in una situazione rumorosa e stressante e con scadenze a breve termine. Chiedete più tempo per completare la scrittura della lettera durante il test che dovete fare come parte del processo di selezione.

Pensate a ciò di cui avete bisogno di domandare durante il colloquio e a come farlo.

*Nota: Dovrete chiedere ad uno degli altri partecipanti di farvi da interprete.*

**Schede di ruolo dei datori di lavoro:****Datore di lavoro 1:**

Farete un colloquio ad una persona con difficoltà di udito. Parlate con l'intervistato con la vostra bocca semi-chiusa, guardate altrove di frequente e state seduti in una posizione per cui è difficile vedere con chiarezza la vostra bocca. Parlate velocemente, siete impazienti e non avete voglia di rispondere alle domande di chiarimento del candidato. Quando vi chiede di ripetere qualcosa, lo fate con riluttanza e in un modo esagerato, dando l'impressione che il candidato sia stupido perchè non capisce alla prima.

Pensate alle domande che potreste fare durante il colloquio.

**Datore di lavoro 2:**

Farete un colloquio ad una persona completamente sorda e comunicherete con lui/lei grazie ad un interprete. Durante il colloquio, rivolgete le vostre osservazioni all'interprete e non al candidato. Siete di fretta e non volete perdere troppo tempo ad attendere che i vostri discorsi vengano tradotti o che il candidato comunichi i suoi commenti all'interprete. In questi momenti interrompete sempre la persona sorda. Non potete comprendere come una persona sorda possa comunicare con i clienti e pensate che l'interpretariato nel linguaggio dei segni durante il colloquio sia una perdita di tempo. Pensate anche che la persona sorda avrà sempre necessità di un interprete nel linguaggio dei segni sul posto di lavoro – sebbene lui/lei lo neghino – e non volete una persona in più in ufficio.

Pensate alle domande che potreste fare durante il colloquio.

**Datore di lavoro 3:**

Farete un colloquio ad una persona cieca. Non potete comprendere come una persona cieca possa essere adatta al lavoro offerto. Siete sicuri che la tecnologia richiesta sarebbe troppo costosa e, comunque, non potrebbe compensare il fatto di essere cieco. Siete anche preoccupati del fatto che le altre persone dello staff non potrebbero comunicare con lui/lei.

Pensate alle domande che potreste fare al candidato durante il colloquio.

**Datore di lavoro 4:**

Farete un colloquio ad una persona in carrozzina. Vi chiederanno informazioni sulla possibilità di avere accesso all'edificio in carrozzina, ma il vostro edificio non è per niente accessibile alle carrozzine. Sapete che sarebbe troppo costoso fare i necessari adeguamenti, ma cercherete di non utilizzare questo ragionamento perché sapete che è illegale discriminare un candidato semplicemente per la sua disabilità. Cercherete di trovare altre scuse e motivazioni, sebbene siate consapevoli che questo candidato è proprio la persona adatta per la posizione.

Pensate alle domande che potreste fare al candidato durante il colloquio.

**Datore di lavoro 5:**

Farete un colloquio ad una persona con problemi di dislessia. Siete irritati dalle sue ulteriori richieste. A tutti i candidati è stato somministrato un test sulle loro capacità di scrivere una lettera e non siete pronti ad accettare che a questo candidato sia dato più tempo per completare il suo compito. Pensate che se non sono capaci di scrivere una lettera in un tempo dato e alle stesse condizioni degli altri, non devono essere assunti.

Pensate alle domande che potreste fare al candidato durante il colloquio.