

INTRODUZIONE

L' Empowerment Attraverso L'Occupazione: Un Introduzione a No Barriers to Employment

Carla Sousa - Lusófona University, CICANT, Portogallo ([0000-0003-1036-963X](https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p01.01))

Citare come: Sousa, C. (2024). Introduzione - L' Empowerment Attraverso L'Occupazione: Un Introduzione a No Barriers to Employment In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (A c. Di), *Nessun Ostacolo: Strategie e Buone Pratiche per L'inserimento Lavorativo di Persone con Disabilità Intellettiva* (pp. 3-7). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v2.p01.01>

Nel suo libro “The Eternal Return of Fascism” (“L’eterno ritorno del fascismo”), Rob Riemen (2012, p. 66) scrive: “L’istruzione si è piegata ai dettami di ciò che è utile alle imprese e allo Stato”. Può sembrare una digressione, ma gran parte di ciò che questo libro si propone di mettere in discussione riguarda le idee di produttività, funzionalità e utilità. Quale configurazione fisica e cognitiva deve avere una persona per essere considerata un dipendente “perfetto” alla luce dei canoni contemporanei? Dobbiamo adattare le persone ai canoni, i canoni alle persone o entrambe le cose? Che ruolo hanno le risorse didattiche, le strategie di mediazione e la tecnologia in questo dilemma?

Tornando all’inizio e alla citazione di Riemen (2012), vale la pena sottolineare che citare il fascismo non appare qui inutile. L’idea di “normalità” è essa stessa totalitaria. Quindi nè questo libro né nessun altro può o deve fornire ricette per “normalizzare” le persone con disabilità intellettiva in modo che rimangano indistinguibili dalla massa dei lavoratori. Ciò che invece è possibile e si deve fare è avviare

strategie per comprendere le loro diverse caratteristiche, in modo che questa diversità diventi parte di ciò che la società contemporanea intende come lavoro.

L'inclusione delle persone con disabilità sul posto di lavoro è un aspetto critico sottolineato dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD). Secondo il Commento generale n. 8 (2022) sul diritto delle persone con disabilità al lavoro e all'occupazione, la CRPD chiarisce gli obblighi degli Stati membri in merito a questo diritto, come sancito dall'articolo 27 della Convenzione. La CRPD sottolinea che un lavoro e un'occupazione significativi - sottolineandone la significatività - sono essenziali per la sicurezza economica, la salute fisica e mentale, il benessere personale e il senso di identità degli individui, comprese le persone con disabilità. La CRPD sottolinea che l'abitudine - un sistema di valori che svaluta gli individui in base alle loro caratteristiche fisiche e mentali (Nario-Redmond, 2020) - influisce negativamente sulle opportunità di lavoro e di occupazione significativa per le persone con disabilità. Chiede la rimozione delle barriere al diritto al lavoro e all'occupazione per le persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto, su base di uguaglianza con gli altri, evidenziando questioni come gli alti tassi di disoccupazione, i salari più bassi e la mancanza di accessibilità nell'ambiente di lavoro (Nazioni Unite, 2022).

Possiamo ora adottare il linguaggio più neoliberale utilizzato da Mor Barak (2017) e continuare a ragionare in termini economici per giustificare l'importanza dell'inclusione delle persone con disabilità intellettiva nel mercato del lavoro. In generale, la diversità organizzativa rappresenta un vantaggio in ambito economico poiché riducendo il turnover e l'assenteismo dei dipendenti e aumentando la produttività, le aziende risparmiano sui costi. Le aziende ottengono un vantaggio nell'attrarre talenti facendo appello a donne, minoranze e individui diversi. L'utilizzo della diversità favorisce la crescita attraverso un marketing mirato a diverse fasce demografiche e migliora l'immagine aziendale, influenzando positivamente la valutazione delle azioni della compagnia sul mercato. Inoltre, abbracciare una forza lavoro globale di varie nazionalità amplia le opportunità di mercato e i talenti globali.

Soprattutto, come suggerisce il titolo del capitolo, “l’occupazione dà potere” o, in altre parole, promuove l’autodeterminazione, e questo libro mira a sostenere ognuno secondo un percorso più inclusivo.

Bell (2019) suggerisce che la legislazione sul lavoro dell’UE può svolgere un ruolo importante nel promuovere l’inclusione, in particolare nel contesto del lavoro protetto, mentre, a livello locale, Carnemolla et al. (2021) sottolineano il ruolo di collegare degli individui con le proprie comunità.

Pertanto, come primo passo, il team internazionale di No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826) ha sviluppato congiuntamente il capitolo “**Quadri Giuridici Transnazionali e Contesto dell’Occupazione e della Disabilità Intellettiva**”, per esplorare le diverse condizioni legali e sociali che le Persone con Disabilità Intellettiva sperimentano in Italia, Portogallo, Svezia e Turchia - i Paesi del team. Successivamente, nel secondo capitolo della parte I, viene presentata la ricerca sulle percezioni relative alle principali barriere e agli ostacoli all’inclusione professionale in questi Paesi, attraverso il capitolo “**Bisogni Contestuali Percepiti per l’Occupazione Inclusiva delle Persone con Disabilità Intellettiva**”.

Questi primi due capitoli completano un’analisi dei bisogni che funge da pilastro per un programma di formazione, sviluppato nella seconda parte del libro. Nel primo capitolo di questa parte - “**L’ Empowerment Attraverso il Linguaggio, Modelli Inclusivi e Attivismo: Favorire l’Inclusione per Individui con Disabilità Intellettiva**”, Cátia Casimiro, João Léste e Carla Sousa esplorano come il linguaggio sia performante e come possa essere quindi mezzo di inclusione o di esclusione. In linea con ciò, nel capitolo successivo, intitolato “**Comunicazione Accessibile ed Inclusiva sul Posto di Lavoro**”, Stefano Cobello ed Elena Milli affrontano strategie specifiche per rendere la comunicazione accessibile nei luoghi di lavoro inclusivi. Nel terzo capitolo di questo testo, intitolato “**Modelli Occupazionali e Buone Pratiche per l’Inclusione delle Persone con Disabilità Intellettiva**”, Gülce Güner ed Emre Hüseyin Yiğit affrontano i modelli occupazionali contemporanei per sostenere le persone con disabilità intellettiva nei loro contesti lavorativi. Inoltre, Gulben Cura e Şenay Kızılkum esplorano ulteriormente questi modelli nel capitolo “**Selezione e**

Job Coaching per e con la Disabilità Intellettuale”, concentrandosi su come le persone possono essere assunte in diverse aziende in modo inclusivo. Nel capitolo 5, il progetto No Barriers to Employment unisce ad a-STEP (CA19104), una COST Action volta a costruire una rete interdisciplinare e intersettoriale a livello europeo e non solo, che migliorerà l'inclusione sociale e l'empowerment delle persone con disabilità intellettiva e degli individui con spettro autistico, per sviluppare una visione completa del potenziale delle tecnologie assistive per l'inclusione lavorativa. In questo senso, May Agius, Tali Heiman, Gerda Sula, Paulina Tsevetkova, Benjamin Nanchen, Alan H. Tkaczyk e Carla Sousa hanno sviluppato il capitolo **“Sostenere l’Inclusione sul Posto di Lavoro: Strutture Ragionevoli e Tecnologie Assistive per le Persone con Disabilità Intellettiva”**. Infine, data la necessità di ulteriori approcci pedagogici documentati nella prima parte del libro, il capitolo 6 esplora il potenziale dell'apprendimento analogico basato sul gioco nello sviluppo delle competenze lavorative delle persone con disabilità intellettiva. Scritto da João Léste e Carla Sousa, **“L'apprendimento Analogico Basato sul Gioco per Affrontare la Sotto Occupazione delle Persone con Disabilità Intellettiva: Risorse e Buone Pratiche”** è quindi un approccio concettuale e pratico per questa esigenza formativa. Tutti i capitoli del programma di formazione includono, oltre al tradizionale abstract e alle parole chiave, una breve dichiarazione sugli obiettivi pedagogici e sulla loro rilevanza per le persone con disabilità intellettiva.

Vorrei concludere dicendo che l'inclusione delle persone con disabilità intellettiva nel mercato del lavoro non solo si oppone alle regole basate sull'abitudine, ma abbraccia anche la diversità come motore di giustizia economica e soprattutto sociale. La collaborazione al progetto No Barriers to Employment chiarisce ulteriormente i complessi scenari legali, sociali e pedagogici che regolano l'inclusione professionale delle persone con disabilità intellettiva in diversi Paesi e riflette l'impegno a ridefinire l'occupazione in modo da dare il giusto valore a tutti.

Riconoscimenti

Questo capitolo è stato sviluppato nell'ambito del progetto No Barriers to Employment project (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826).

Riferimenti e Bibliografia

- Bell, M. (2019). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law?. *European Labour Law Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2031952519882953>
- Mor-Barak, M. E. (2017). *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace* (4th Ed.). SAGE.
- Nario-Redmond, M. R. (2020). *Ableism: The Causes and Consequences of Disability Prejudice*. John Wiley & Sons, Inc.
- Riemen, R. (2012). *O Eterno Retorno do Fascismo*. Bizâncio.
- United Nations (2022). CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 on the right of persons with disabilities to work and employment. Office of the Higher Commissioner - United Nations Human Rights.