



# Inclusion Europe

L'associazione europea delle persone con disabilità intellettuale e le loro famiglie



**Non discriminazione e pari opportunità  
in Europa,**

Convegno Nazionale ANFFAS Onlus,  
Bologna, 20 ottobre 2007

**Respect - Solidarity - Inclusion**



# Inclusion Europe

**Inclusion Europe**

- Fondata nel 1989
- Rappresentanza regionale di Inclusion International
- Soci nei 27 paesi dell'Unione europea
- 8 soci fuori dell'Unione (paesi che vogliono entrare nell'UE)
- 13 associazioni di auto-rappresentanti

**Respect - Solidarity - Inclusion**



# I nostri valori

- **Il rispetto** delle persone con disabilità intellettiva porta alla tolleranza e alla loro accettazione come cittadini uguali nella società.
- **La solidarietà** fra le persone e le organizzazioni più deboli e quelle più forti garantisce la necessaria qualità dei servizi per le persone con disabilità intellettiva e per la loro protezione.
- **L'inclusione** delle persone con disabilità intellettiva in tutti gli aspetti della società è la base per esercitare i diritti umani, e per lottare contro le discriminazioni.



# I nostri obiettivi

Inclusion Europe

- **Scambiare** idee e conoscenze tra i nostri soci.
- **Aiutare** i nostri soci in diversi aspetti del loro lavoro.
- **Influenzare** le politiche a favore delle persone con disabilità intellettiva, le loro famiglie e loro organizzazioni.

**Respect - Solidarity - Inclusion**



# I nostri temi di lavoro

**Inclusion Europe**

- La lotta contro le discriminazioni
- La lotta contro l'esclusione sociale
- I diritti fondamentali
- L'Auto-rappresentanza
- L'accessibilità
- L'informazione per promuovere il ruolo positivo delle persone con disabilità.
- L'allargamento dell'Unione europea

**Respect - Solidarity - Inclusion**



# “Lottare per i nostri diritti!”

**Inclusion Europe**

- Utilizzare le leggi anti-discriminazione per tutelare le persone con disabilità intellettiva (Progetto europeo in 8 paesi dell'Unione)
- Una trasposizione della Direttiva 2000/78 che sia eloquente per le persone con disabilità intellettiva.
- Aiutare le persone con disabilità intellettiva e le loro famiglie a capire e utilizzare i loro diritti nell'ambito lavorativo.

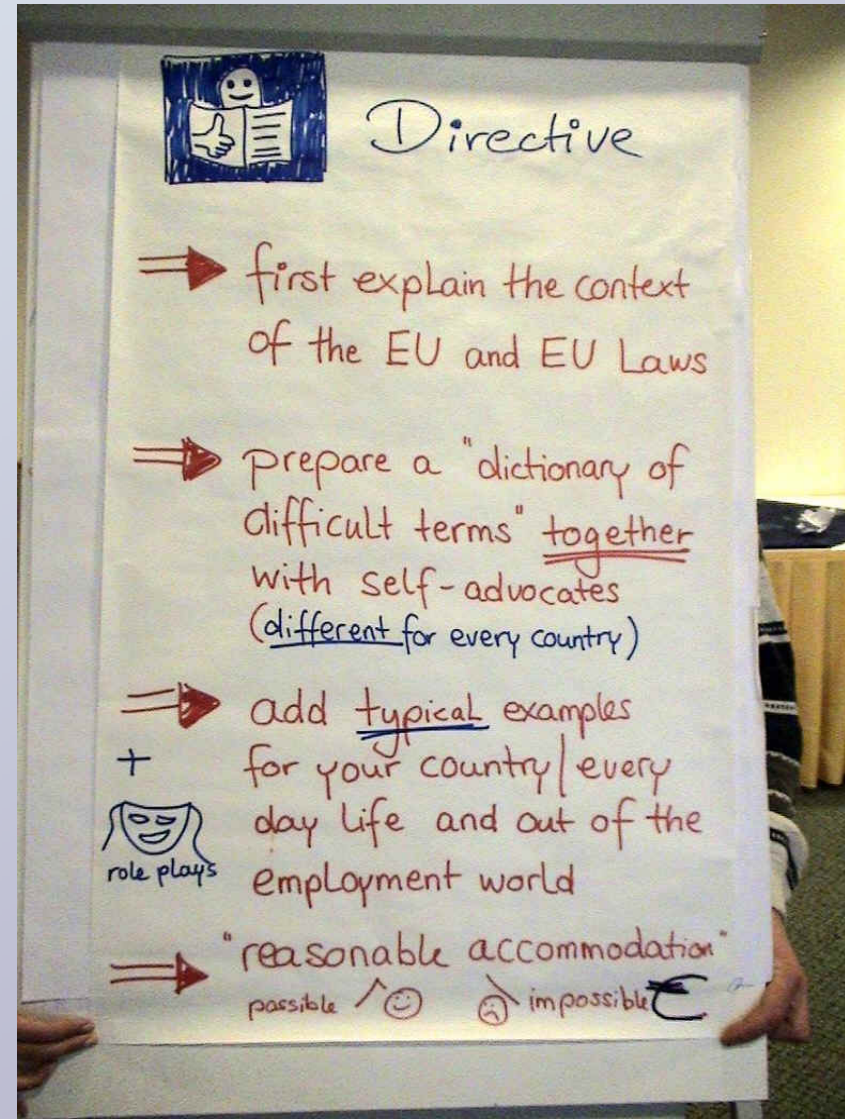
**Respect - Solidarity - Inclusion**



# “Lottare per i nostri diritti!”

Risultati del progetto:

- Informazione accessibile per le persone con disabilità intellettiva.





- Formazione per le persone con disabilità, i loro genitori e per i giuristi.

**Inclusion Europe**



**Respect - Solidarity - Inclusion**





- Identificazione di casi di discriminazione, per rafforzare i nostri argomenti di lobbying .
- Opuscolo per i datori di lavoro.

Le aziende hanno il supporto del governo e delle organizzazioni per disabili.

Prova a fare un colloquio con una persona con disabilità intellettive.

Organizza una prova di selezione per valutare tu stesso le loro abilità.

Così come con tutti i lavoratori, è importante che ci sia un buon rapporto tra la persona e il lavoro. Le organizzazioni per i disabili ti possono aiutare a identificare possibili incarichi, a fare le modifiche necessarie per andare incontro ai bisogni di un lavoratore disabile e a stabilire un servizio di tutorato al lavoro. Anche il tuo governo sostiene l'assunzione di persone con disabilità intellettive e potrebbe erogare degli incentivi finanziari.

Per garantire il massimo del vantaggio per i datori di lavoro e il rispetto delle pari opportunità per i candidati con e senza disabilità, sarebbe opportuno rispettare il principio di non-discriminazione in tutte le fasi della selezione.

In alcuni casi, un candidato con disabilità intellettiva potrebbe non essere in possesso delle qualifiche formali richieste dal lavoro, ma potrebbe essere in grado di eseguire quasi tutte le mansioni richieste per questo. In questi casi, sarebbe opportuna qualche forma di flessibilità riguardo ai certificati posseduti.

Potrebbe essere d'aiuto anche evitare una prova scritta per le persone con disabilità intellettive, e sostituirla con un colloquio individuale.

Con i candidati con disabilità intellettive è importante fare solo domande rilevanti per il lavoro e attinenti agli incarichi richiesti dal lavoro. Domande relative alla disabilità in sé riguardano la sfera privata e non vanno fatte.

Fare questi piccoli aggiustamenti al normale processo di selezione può aiutarti a diventare un datore di lavoro che promuove concretamente le pari opportunità.



© Bernadette O'Connell

*"Lavoro in un ristorante ormai da cinque anni. Ho un supervisore che mi aiuta nel gestire il lavoro. Lavoro tre giorni a settimana. Mi occupo principalmente di lavare le stoviglie. Non c'è molta offerta di lavoro in giro, perciò è importante che io faccia bene il mio mestiere. Mi piacerebbe che un maggior numero di persone riuscissero a trovare un lavoro. Da quando ho trovato un lavoro mi sento più integrata nella società e sono una persona più felice."*

Kathleen Ryan, Killybegs, Co.Clare, Irlanda

Per ulteriori informazioni sulle possibilità di finanziamento o di sostegno nel proprio Paese, si prega di consultare il sito Internet:  
[www.inclusion-europe.org/employment](http://www.inclusion-europe.org/employment).

**Inclusion Europe**  
Galerie de la Tolson d'Or  
29 Chaussée d'Ixelles # 393/32  
B-1050 Brussels  
Belgio

Tel.: +32-2-502 28 15  
Fax: +32-2-502 80 10  
e-mail: [secretariat@inclusion-europe.org](mailto:secretariat@inclusion-europe.org)  
[www.inclusion-europe.org](http://www.inclusion-europe.org)

Questo opuscolo è stato prodotto nell'ambito del progetto "Lottare per i nostri diritti" ed è cofinanziato dalla Commissione europea e dall'Open Society Institute.

Questa pubblicazione rappresenta il punto di vista di Inclusion Europe e non riflette necessariamente la posizione o l'opinione della Commissione europea o dell'Open Society Institute.



© Cover photo: Penina Ivo, Romania

## Dare lavoro alle persone con disabilità intellettive è una buona pratica per gli affari!



SCOPRI:

- Come mettere in rilievo la responsabilità sociale d'impresa nella tua azienda.
- Come includere delle persone con disabilità intellettive nella tua forza lavoro.
- Quali sono i bisogni e le abilità principali delle persone con disabilità intellettive.
- Perché gli adattamenti per le persone con disabilità intellettive non sono costosi.
- Come le persone con disabilità intellettive possono contribuire al tuo successo economico.



Inclusion Europe



# La discriminazione indiretta

La discriminazione indiretta si verifica quando:

- (1) un provvedimento, un criterio, una pratica sono applicati ugualmente a tutti e
- (2) se l'effetto o l'impatto del provvedimento della pratica dimostra di operare a scapito di persone che hanno una disabilità.



# Esempi

La discriminazione indiretta si osserva soprattutto quando cercano un lavoro. Per esempio:

- un datore di lavoro richiede una candidatura di lavoro scritta per un impiego in cui l'alfabetismo non è un requisito professionale.
- un datore di lavoro insiste su un diploma mentre un livello speciale d'istruzione non è necessario per fare il lavoro.
- l'accesso a programmi generali di formazione professionale è collegato all'alfabetismo oppure a diplomi. Tuttavia, adattando il curriculum, una persona potrebbe seguirlo.



# Una buona prassi

- Molti esami o diplomi professionali sono composti da una parte pratica e una parte teorica.
- Formazioni congiunte, realizzate dall'organismo accreditato dallo Stato con un'organizzazione di persone con disabilità intellettiva.



# Le soluzioni ragionevoli

- **Ristrutturare il lavoro:** scambiare le funzioni non essenziali tra dipendenti
- **Formazione speciale** per il lavoro, cioè:
  - a) Formazione impartita a ritmi più lenti
  - b) Dividere una mansione in varie tappe più piccole
  - c) Utilizzare grafici, fotografie, ed informazioni a colori



# Le soluzioni ragionevoli

- **Designare un collega di lavoro come “job coach”** per la persona con disabilità intellettiva per ricordare e spiegare i doveri periodicamente, cambiare gli orari, ecc.
- **Fornire un facilitatore esterno** (talvolta pagato dallo Stato) per dare al dipendente un aiuto e una formazione complementari.



# Le soluzioni ragionevoli

- Dare la possibilità di “job sharing” o di occupazione a tempo parziale,
- Fornire **informazioni professionali in forme visive e facili da capire**, ad esempio una semplice lista di controllo che orienta il lavoratore.



# Una buona prassi

Opuscolo di presentazione delle soluzioni ragionevoli per tutti i tipi di disabilità, con esempi concreti - prodotto in collaborazione con organizzazioni che rappresentano i diversi gruppi di persone disabili, e i loro bisogni.

<http://www.cfhe.org/?/fond/publications/>





# Una legislazione più ampia

- La Direttiva specifica per la disabilità
- Una legislazione che possa coprire tutti gli aspetti della vita dove le persone con disabilità intellettuale affrontano pregiudizi:
  - educazione
  - trasporti
  - assicurazioni
  - informazione
  - tempo libero



# Una buona prassi

La scuola Sophie Scholl, in Germania

- Una scuola inclusiva
- Tutti sono differenti ma tutti imparano dagli altri e tra di loro



**Respect - Solidarity - Inclusion**



- Una scuola, che offre attività tutta la giornata (lezioni, pranzo tutti insieme, compiti, attività sportive, giochi e anche terapie)





- Gruppi che imparano insieme (classi miste ed integrazione) – tolleranza

Inclusion Europe



Respect - Solidarity - Inclusion



- Gruppi di 20-22 allievi con 5 allievi, che ricevono il sostegno di educatori specializzati - assistenti.
- Individualizzazione e socializzazione
- Lezioni comuni con gruppi diversi:  
Parlare insieme  
- scambiare è il legame più importante





- Corpo insegnante multi-professionale
- Lezioni comuni con gruppi diversi:
  - l'inizio e la fine si fanno insieme,
  - proporzionale per tutti gli allievi però con un argomento comune per tutti (il curriculum degli allievi)
- Ritualità e regole: sentimento di sicurezza e orientamento.



# Invitazione

## Europe in Action 2008

*Un'educazione inclusiva per tutti!*



Vienna, Austria 10-12 aprile 2008

[www.europeinaction.org](http://www.europeinaction.org)

Respect - Solidarity - Inclusion



# Per ulteriori informazioni

Inclusion Europe

**Inclusion Europe**  
Respect, Solidarity, Inclusion for People with Intellectual Disabilities

**New on this website**

Short title	Language	Date
<a href="#">Europe in Action 2007</a>	EN	12/05/2007
<a href="#">Death by Indifference</a>	EN	03/04/2007
<a href="#">EDF campaign</a>	EN	23/03/2007
<a href="#">EDF-1million4disability</a>	EN	23/03/2007
<a href="#">La campagne du FEPEH</a>	FR	23/03/2007
<a href="#">Declaration</a>	EN	20/03/2007
<a href="#">EPSA</a>	EN	20/03/2007
<a href="#">Mainstreaming manual</a>	EN	08/03/2007
<a href="#">Élections</a>	FR	08/03/2007
<a href="#">Documents importants</a>	FR	08/03/2007
<a href="#">The members of EPSA</a>	EN	08/03/2007
<a href="#">Le plan de travail</a>	FR	08/03/2007
<a href="#">Important documents</a>	EN	08/03/2007
<a href="#">Documents</a>	FR	08/03/2007
<a href="#">European Elections</a>	EN	08/03/2007

More information on this subject may be available in other languages:

BG CZ DE DK EE EN ES FI FR GR HU IT LI LV NL PL PT RO SK SL SV TK

[www.inclusion-europe.org](http://www.inclusion-europe.org)

Respect - Solidarity - Inclusion