



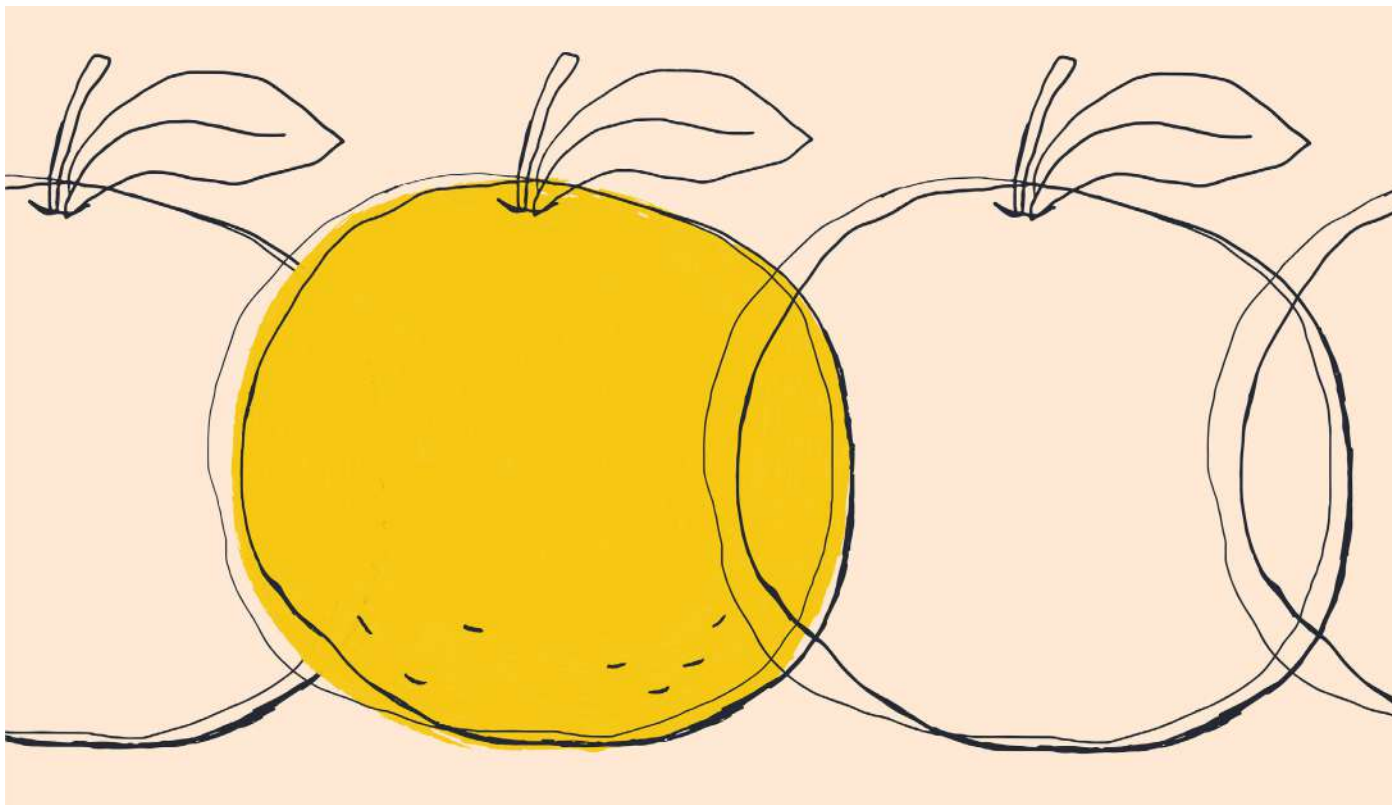
Pillole di disabilità



Indice

Che cosa significa il termine "normalità"?	<u>PAG. 1</u>
Che terminologia va utilizzata quando ci rivolgiamo a una persona con disabilità?	<u>PAG. 3</u>
Che cosa sono le disabilità "nascoste"?	<u>PAG. 5</u>
Le disabilità sono tutte uguali?	<u>PAG. 7</u>
Che cosa sono le soft skills?	<u>PAG. 10</u>
Che cos'è la sindrome di Asperger?	<u>PAG. 13</u>
Come comportarsi con i colleghi neurotipici?	<u>PAG. 16</u>
Che cos'è la sindrome di Down?	<u>PAG. 19</u>
Che cos'è l'autismo?	<u>PAG. 22</u>
Che cosa si intende con disabilità fisica?	<u>PAG. 25</u>
Che cosa si intende con disabilità uditiva?	<u>PAG. 28</u>
Che cosa si intende con disabilità visiva?	<u>PAG. 31</u>
Che cos'è la resilienza?	<u>PAG. 34</u>

Che cosa significa il termine “normalità”?



La psicologia ci dice **che non si può parlare di normalità in termini generali**: si tratta infatti di **un costrutto sociale** che ingloba comportamenti, idee e caratteristiche che risultano adeguate alla vita in società. Lo stesso vale anche per il criterio utilizzato per definire il “patologico”.

Siamo quindi di fronte a **una forma di autoregolazione**: proprio per questo dobbiamo considerare tutto ciò che viene definito “anormale” come a **un’etichetta prodotta dalla società** e non a una caratteristica dell’individuo. Nessuno di noi si può quindi definire normale o anormale, sono termini che portano a focalizzarsi su pregiudizi e stereotipi.

“ Il “**normale**” è negli occhi di chi guarda. “**Normale**” non è altro che il nome di un ciclo su una lavatrice.
- Whoopie Goldberg, attrice



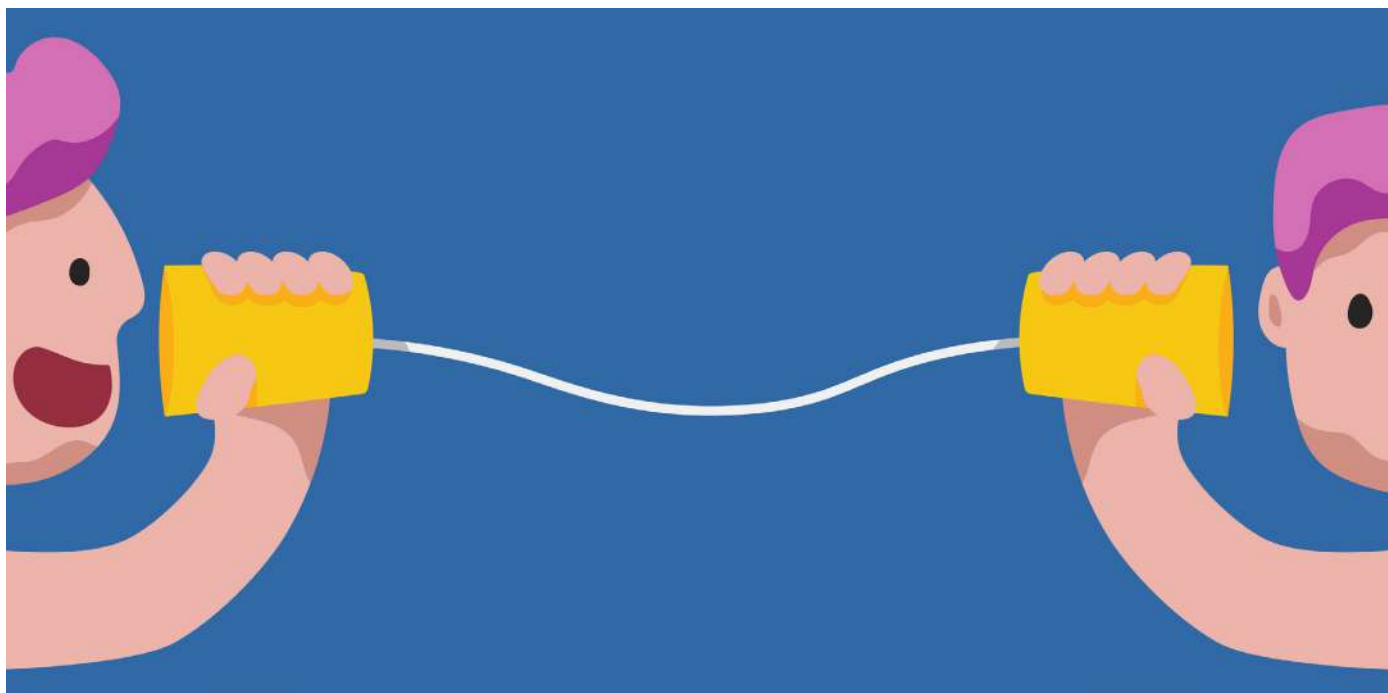


Che terminologia va utilizzata quando ci rivolgiamo a una persona con disabilità?

Quando ci troviamo di fronte a una persona disabile, non bisogna pensare di dover **stravolgere il proprio modo di comunicare**. Anzi, è importante relazionarsi con l'altro **nel modo più naturale possibile**, usando la terminologia consueta, come se parlassimo con un neurotipico.

Ovviamente è importante **conoscere la disabilità** con cui andremo a rapportarci, perché questo ci permette di comunicare con l'altro in maniera ancora **più chiara e lineare**. Ad esempio, se in un team c'è una persona con un disturbo dello spettro autistico, sarà importante cercare di semplificare i concetti ed evitare l'utilizzo di ironia o metafore.

Ciò che conta è non rivolgersi mai a queste persone sottolineando la loro diversità. Nessuno è migliore degli altri, nessuno è perfetto: siamo tutti in **continua evoluzione e trasformazione**.



Che cosa sono le **disabilità** “**nascoste**”?

Le disabilità sono veramente tante: diventa difficile per chi non è del settore conoscerle tutte e, soprattutto, **identificarle a prima vista**. Esistono alcune tipologie di disabilità che sono appunto “nascoste”: possono essere **disabilità psichiche, fisiche non evidenti, intellettive** (come ad esempio i ritardi cognitivi). Anche i **non udenti** hanno una disabilità che, in un certo senso, è nascosta: diventa infatti quasi impossibile capire che una persona è sorda, a meno che non iniziamo a relazionarci con lei.





Ma perché è importante parlare di disabilità nascoste?

Quando si pensa alla persona disabile, è un luogo comune immaginare qualcuno con un problema fisico evidente e limitante. In realtà **le disabilità sono tantissime**, tutte accomunate da una necessità: essere **svestite dagli stereotipi** che ancora oggi, purtroppo, circondano questo mondo. Perché come ci ricorda Ezio Bosso:

«siamo tutti un po' disabili, non si può fare nulla, se non con l'aiuto degli altri, **siamo una risorsa**, per gli altri e gli altri lo sono per noi».

Le disabilità sono tutte uguali?

Quando si pensa alla disabilità, spesso le prime immagini che vengono in mente a chi non conosce questo mondo sono legate a disabilità fisiche, **immediatamente evidenti**. In realtà esistono diversi tipi di disabilità, che si presentano con **gradi di gravità differenti**.



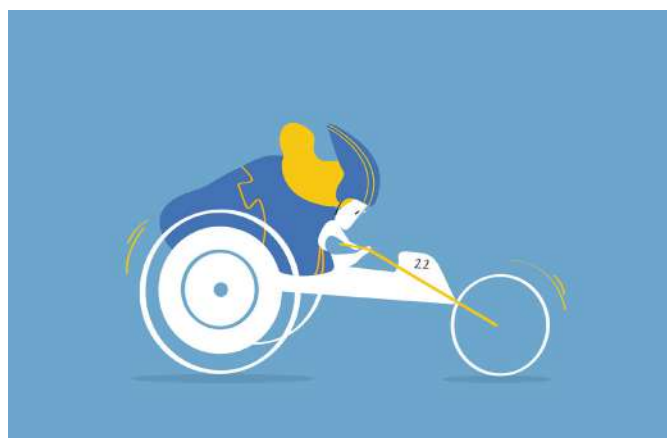
Nel 2001 L'OMS ha pubblicato l'ICF, la nuova Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute. Si tratta di uno **strumento che ha l'obiettivo di fornire un linguaggio standard** per la descrizione della salute e degli stati correlati.

Nell'ICF è utilizzato il termine disabilità per indicare un fenomeno multidimensionale, risultato dall'interazione tra la persona e l'ambiente fisico e sociale. Ma si tratta di un **"termine ombrello"**, sotto al quale rientrano diverse casistiche. In particolar modo, possiamo distinguere le persone con disabilità in quattro categorie:

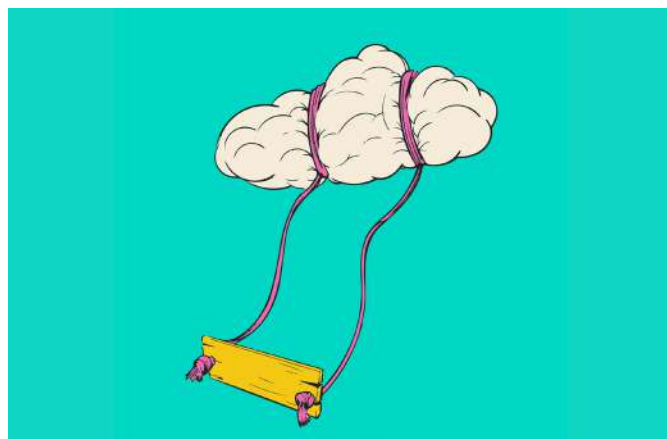
- **Portatori di** **disabilità sensoriale**



- **Portatori di** **disabilità motorie**



- Portatori di **disabilità intellettuale**

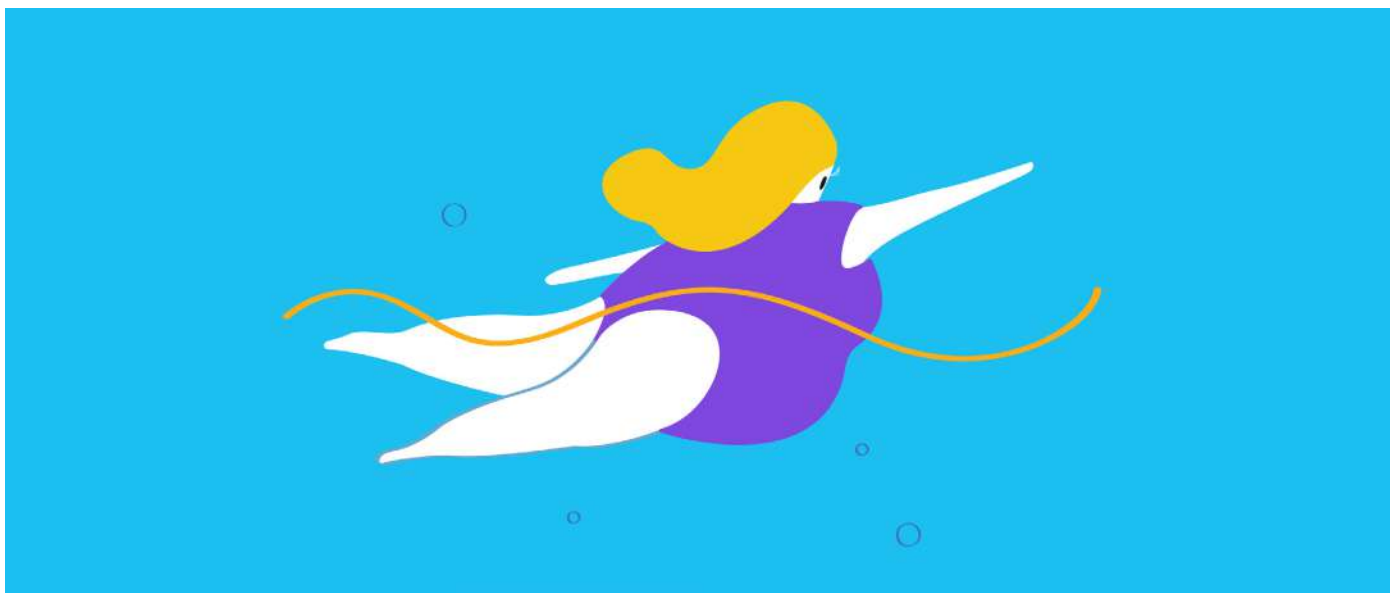


- Portatori di **disabilità psichica**



Conoscere queste distinzioni ci permette di comprendere che le persone con disabilità - proprio come i neurotipici - sono **molto differenti le une dalle altre** e portano con sé storie, esigenze e talenti differenti. Per introdurre e includere una persona con disabilità in un team di lavoro è quindi fondamentale **non temere il confronto e lo scambio**.

Che cosa sono le **soft skills**?



Con **soft skills** si indicano tutte quelle competenze trasversali che nel mondo del lavoro sono importanti almeno quanto le **hard skills** (ovvero le competenze più tecniche e professionali acquisite con la formazione e l'esperienza).

Le soft skills sono elementi **che riguardano più che altro i tratti della personalità, le relazioni e le modalità di lavoro**. Includono quindi la comunicazione, il lavoro di gruppo, la gestione del tempo e il *problem solving*.

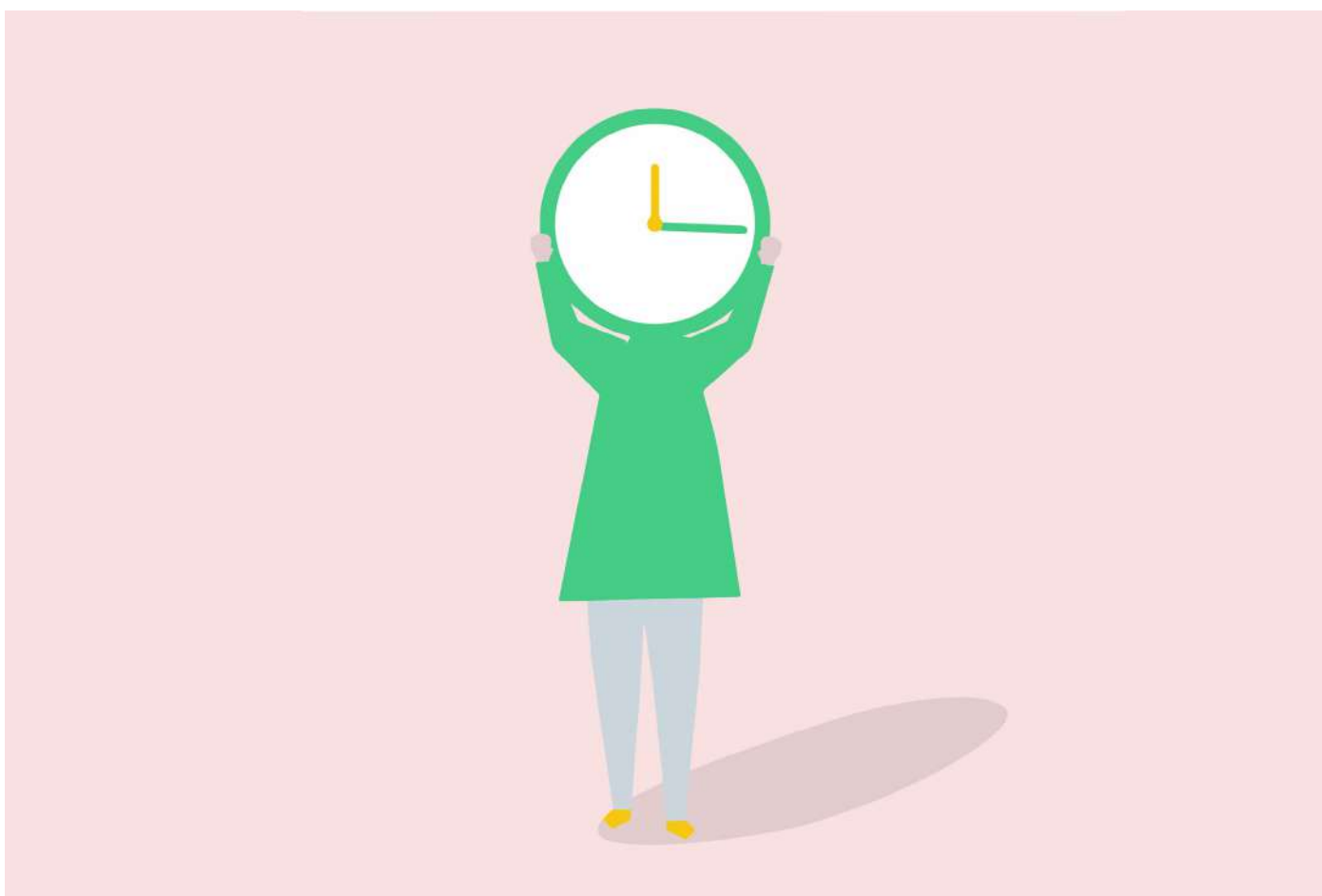


“good
vibes”

Individuare le soft skills di un lavoratore in fase di selezione **non è semplice**. Le ricerche però ci mostrano come le **persone nello spettro autistico presentano un numero elevato di soft skills**, spesso molto apprezzate dalle aziende.

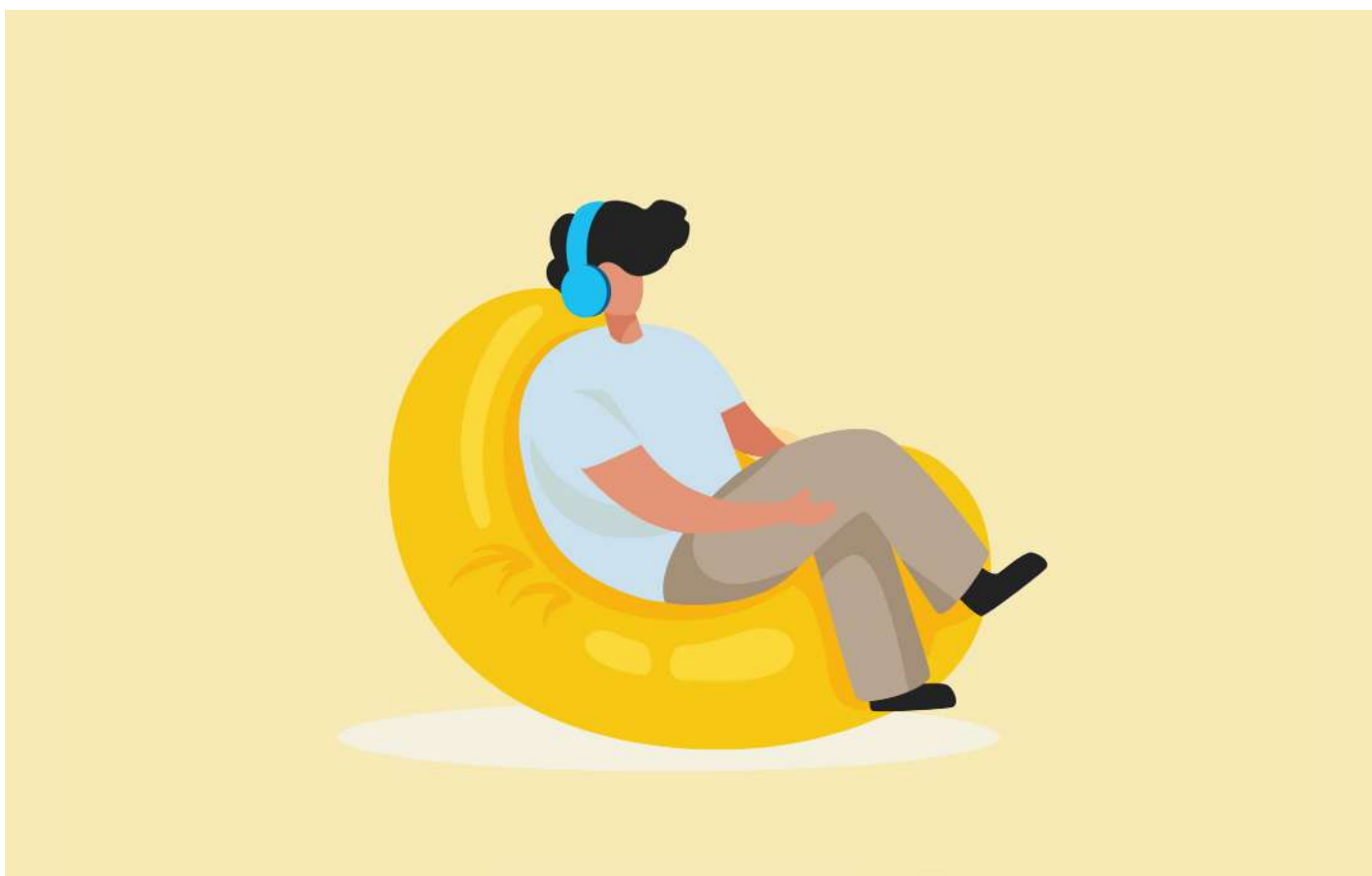
Tra queste, ci sono una grande **concentrazione**, forte **capacità di analisi sistematiche** e uno stile comunicativo mai ambiguo: tutte soft skills molto apprezzate nel settore IT e simili, dove sono necessarie grandi capacità di attenzione ai dettagli e precisione.

Sono numerosissime le aziende High Tech in cui persone autistiche sono inserite nei team: un esempio per tutti è Auticon, **fornitore internazionale di servizi IT** e la prima azienda in Italia ad impiegare esclusivamente persone nello spettro dell'autismo come consulenti IT. Con il giusto supporto da parte del team sul luogo di lavoro, la disabilità si conferma ancora una volta un elemento in grado **di accrescere il valore delle aziende.**



Che cos'è la **sindrome di Asperger?**

La sindrome di Asperger fa parte dei “**disordini pervasivi dello sviluppo**”, ovvero quel gruppo di malattie che riguardano il comportamento e la socialità. È considerata una **forma di autismo lieve**: le persone con questo tipo di disturbo si comportano in modo ripetitivo, schematico e preferiscono relazionarsi poco con gli altri.

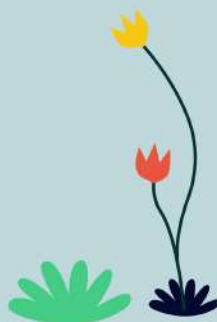


Ma a differenza dell'autismo, **gli Asperger riescono a esprimere i loro sentimenti**, hanno un'intelligenza e un linguaggio nella norma e i sintomi **non peggiorano** con il passare degli anni.

La sindrome di Asperger nel mondo del lavoro

Per far sentire a proprio agio un lavoratore Asperger, è importante **mantenere l'ambiente di lavoro ordinato** e prestare attenzione all'utilizzo degli oggetti in comune: per un Asperger può essere molto frustrante non trovare gli oggetti al loro posto.

Non bisogna inoltre ridicolizzare le sue abitudini e le sue routine fisse, né forzarlo a socializzare “ad ogni costo”: vanno **rispettati i suoi tempi** e le sue modalità.



I gusti e le preferenze di un Asperger possono essere **molto diversi da quelli a cui siamo abituati**, perché queste persone solitamente hanno una percezione sensoriale diversa, amplificata. Possono quindi avere problemi con suoni che a nessuno danno fastidio, problemi a toccare alcuni oggetti o **gusti alimentari particolari**.

È importante non sminuire i disagi di un lavoratore Asperger e impegnarsi per aiutarlo a creare un **ambiente più favorevole** al suo benessere (ad esempio abbassando il volume della musica o posizionando la scrivania in una posizione diversa). Infine, per rendere migliore il luogo di lavoro per tutti coloro che lo vivono, è indispensabile che ognuno si adoperi per **cercare di accettare l'altro per ciò che è**, senza pregiudizi.

Come comportarsi con i colleghi neurotipici?



Quando si fa parte team è fondamentale imparare ad **aiutarsi reciprocamente!** E questo non vale soltanto per il raggiungimento degli obiettivi lavorativi: bisogna venirsi incontro per creare un **clima piacevole e armonioso**. Per questo è necessario che anche la persona con disabilità, durante l'inserimento lavorativo, collabori al massimo con i colleghi e il datore di lavoro, senza paura di far presente eventuali necessità ed esigenze.

Cosa deve tenere a mente una persona con disabilità in vista del suo primo giorno di lavoro?

Innanzitutto, quando si arriva sul luogo di lavoro, bisogna ricordarsi di **salutare**: il saluto è molto importante per le persone! Ancora meglio se si aggiungono frasi sociali, come "tutto bene?". All'inizio potrà essere faticoso, ma presto diventerà un'abitudine e i colleghi apprezzeranno il vostro impegno.



Se l'ambiente in cui lavori non dovesse risultare confortevole, **fallo presente**, sempre con educazione e gentilezza. La stessa cosa vale per le regole che ritenete importanti: spiegale ai colleghi, **utilizzando esempi chiari** per aiutarli a comprendere. Spiega anche la tua routine, ma non pretendere che tutti capiscano al volo le tue esigenze: non si tratta di cattiveria, molto spesso è soltanto superficialità o ignoranza. Date a ogni persona **il giusto tempo di adattarsi a voi**.

Presta attenzione alle tempistiche: **cerca di adattarti** ai tempi di lavoro e agli orari di pausa.

Se hai difficoltà a svolgere un compito, **non avere imbarazzo** nel chiedere aiuto. Non è una dimostrazione di incompetenza. Allo stesso modo, dimostra il tuo aiuto ai colleghi che te lo chiedono, senza importi.

Che cos'è la **sindrome di Down**?



La sindrome di Down è una condizione genetica caratterizzata dalla presenza di un cromosoma (o di una sua parte) in più all'interno delle cellule del portatore. La conseguenza di questa **alterazione cromosomica** è una forma di disabilità, caratterizzata da un grado variabile di ritardo nello sviluppo mentale, fisico e motorio. Le manifestazioni fisiche e cognitive della sindrome **differiscono da persona a persona** e anche la loro gravità può essere più o meno severa.

Nello specifico, le persone con questa sindrome hanno difficoltà nell'apprendere **le abilità principali**, come il linguaggio e la capacità mnemonica e hanno deficit di astrazione. Tra le **complicanze di salute** ci sono spesso problemi cardiaci. In ogni caso, le persone affette da tale sindrome possono raggiungere buoni livelli di autonomia personale e di gestione della quotidianità.

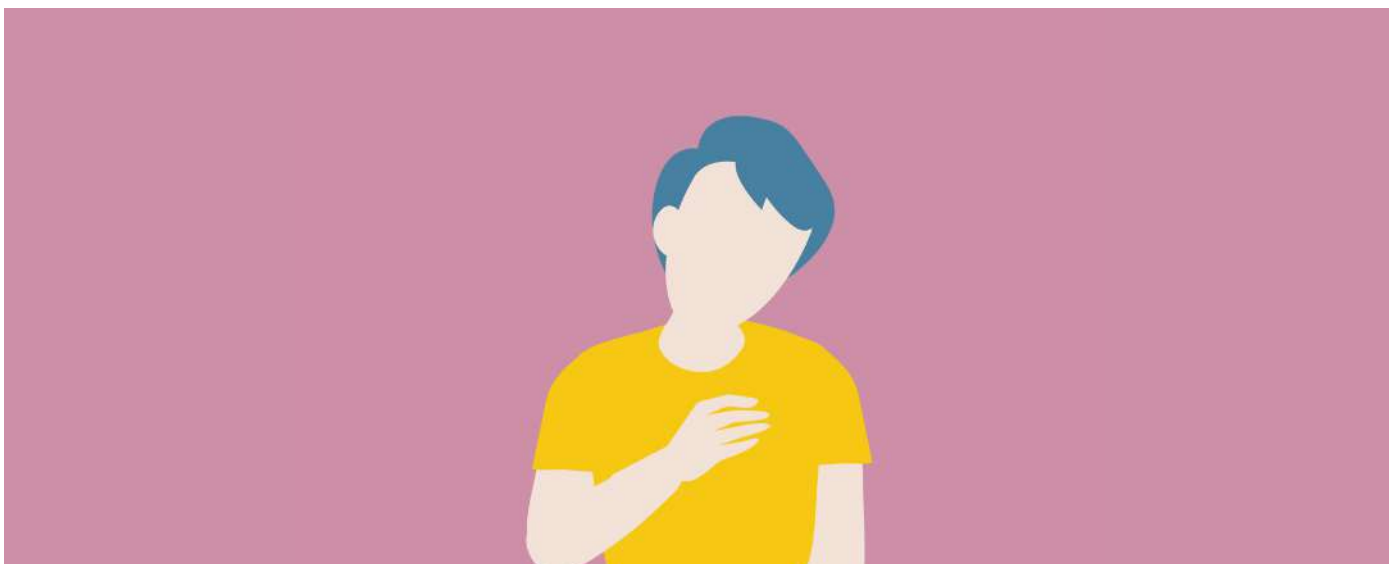


La sindrome di Down nel mondo del lavoro

Le persone con la sindrome di Down **non sono tutte uguali**: è sbagliato pensare che abbiano tutte le stesse difficoltà. Le **mansioni ideali** per una persona affetta dalla sindrome vanno quindi **valutate caso per caso**. In generale, sono da preferire quelle **manuali e schematiche** ed è importante che l'ambiente di lavoro sia ordinato e intuitivo.



Per un **inserimento di successo**, è necessaria la **cooperazione** tra l'azienda ospitante e lo staff di riferimento della persona affetta dalla sindrome. Infine, per evitare stereotipi e condividere linee guida di condotta, è sempre meglio che i colleghi ricevano un minimo di **formazione** sulla sindrome. Perché ve sempre tenuto a mente che le persone sono persone, a prescindere dalla loro disabilità.



Che cos'è l'autismo?

L'autismo, o per meglio direi i **disturbi dello spettro autistico**, sono una sindrome che fa il suo esordio in età infantile e rientra nei Disturbi Pervasivi dello Sviluppo. La sindrome inizia **molto precocemente** e quindi **limita lo sviluppo del bambino** in tre aree:

- **Relazioni sociali** ed empatia;
- **Comunicazione** sia verbale che non-verbale;
- **Interessi**, attività immaginativa (ristretti e stereotipati).

I diversi **livelli di compromissione** di queste aree determinano il quadro generico della persona affetta da autismo. Per quanto riguarda le **cause**, ancora oggi rimangono sconosciute. Si parla più propriamente di un insieme di condizioni che entrano in gioco: neurobiologiche, ambientali e costituzionali.



L'autismo nel mondo del lavoro

Il più grande **stereotipo sulla disabilità cognitiva** o la neurodiversità è quello di pensare che queste persone "sono" la loro disabilità o neurodiversità. Così si vedono solo i limiti e le loro competenze finiscono per essere sottovalutate. In realtà spesso si tratta di persone con **un buon grado di autonomia**, che hanno bisogno saltuariamente di sostegno: è fondamentale individuare quindi cosa il lavoratore riesce o non riesce a fare.

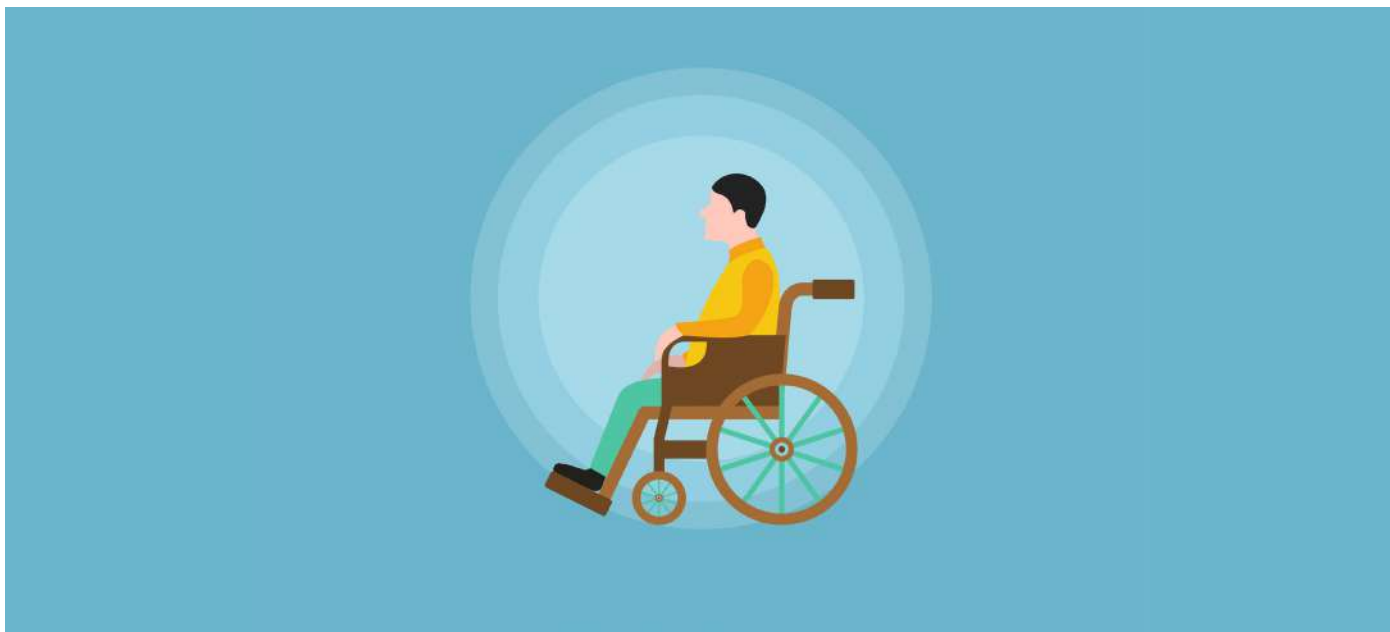


È poi necessario fare attenzione alla **postazione di lavoro**, creando un ambiente ordinato, silenzioso e senza stimoli distraenti. Data la **variabilità** che c'è nelle manifestazioni dei disturbi, è sempre meglio confrontarsi con la persona interessata, chiedendole direttamente quali cambiamenti potrebbero giovare. Altri **strumenti** che possono aiutare la relazione con un lavoratore con un disturbo dello spettro autistico sono:

- fornire esempi concreti;
- fornire aiuto nell'organizzare il lavoro;
- verificare di essere stati capiti;
- evitare il sarcasmo e il linguaggio figurato e metafore;

Infine, un punto fondamentale è offrire **formazione specifica** al team che dovrà accogliere la persona: soltanto in questo modo sarà possibile superare stereotipi e pregiudizi.

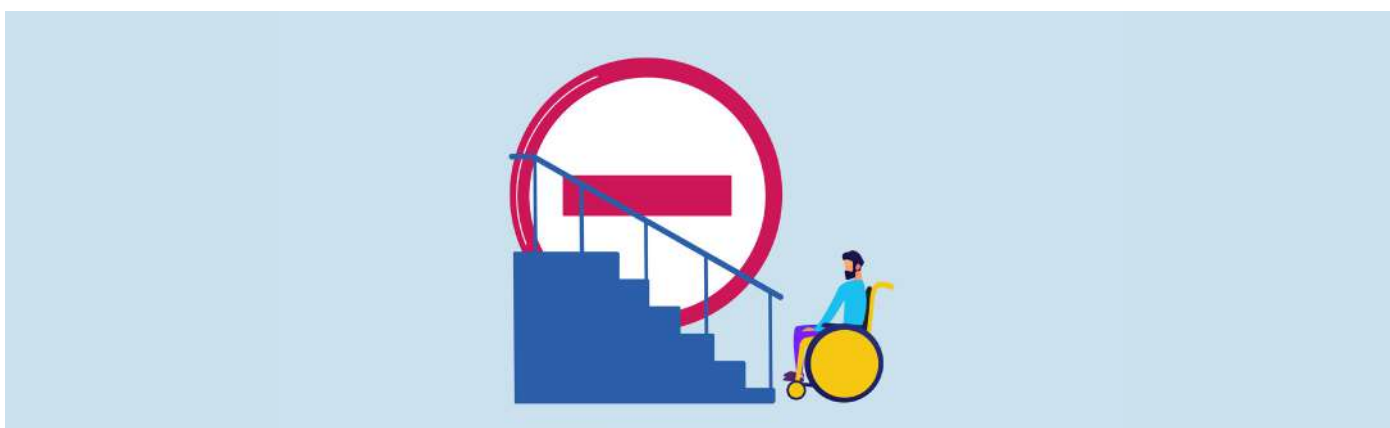
Che cosa si intende con **disabilità fisica**?



Per comprendere meglio il concetto di disabilità, riprendiamo queste definizioni date dall'ICF (la Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute):

- **Menomazione:** la perdita totale o parziale di una struttura o di una funzione sul piano anatomico e fisiologico (es. amputazione di una gamba).

- **Disabilità:** la limitazione o la perdita, conseguente alla menomazione, della capacità di effettuare un'attività della vita quotidiana e/o lavorativa (es. difficoltà e/o impossibilità del cammino in seguito all'amputazione di una gamba);
- **Handicap:** handicap: la situazione di svantaggio sociale, che limita o impedisce l'adempimento di un ruolo (es. non può andare al lavoro perché ci sono le scale).



La menomazione e la disabilità sono quindi **caratteristiche dell'individuo**, la comparsa dell'**handicap** è legata all'interfaccia tra soggetto e società che non è in grado di accogliere l'individuo. Questi tre concetti sono fondamentali perché ci permettono di capire cosa dipende e può dipendere dall'ambiente (e dall'azienda) e cosa invece rimane una determinante della persona.



La disabilità fisica nel mondo del lavoro

Nelle disabilità fisico-motoria l'aspetto più importante sono le **barriere architettoniche**. La postazione di lavoro dovrà quindi essere **adattata alle esigenze della persona interessata**: data la varietà della disabilità motorie, è bene chiederle che cosa potrebbe essere migliorato.

Il più grande stereotipo sulla disabilità fisico-motoria è quello di pensare che la **disabilità sia totale**. È invece necessario **separare i deficit fisici da quelli mentali** e cercare di coinvolgere la persona all'interno del team, evitando la sua esclusione dai contesti di socializzazione (come prendere il caffè con i colleghi).



Che cosa si intende con **disabilità uditiva**?

Con il termine **disabilità uditiva** si indica la **perdita parziale o totale dell'udito**. Si definiscono invece sorde le persone che hanno un deficit uditivo congenito o acquisito durante l'età evolutiva, che gli ha quindi **impedito l'apprendimento del linguaggio parlato** (Legge 381 del 1970). Appare quindi chiaro il legame indissolubile tra **udito e linguaggio**: le difficoltà della persona sorda, infatti, sono causate più per il suo utilizzo non standard della lingua e non per problemi direttamente connessi alla sua assenza di percezione uditiva.

Le sordità **non sono tutte uguali**: ogni persona sente qualitativamente e quantitativamente in modo diverso da ogni altra e sente altrettanto diversamente da un orecchio all'altro.



La disabilità uditiva nel mondo del lavoro

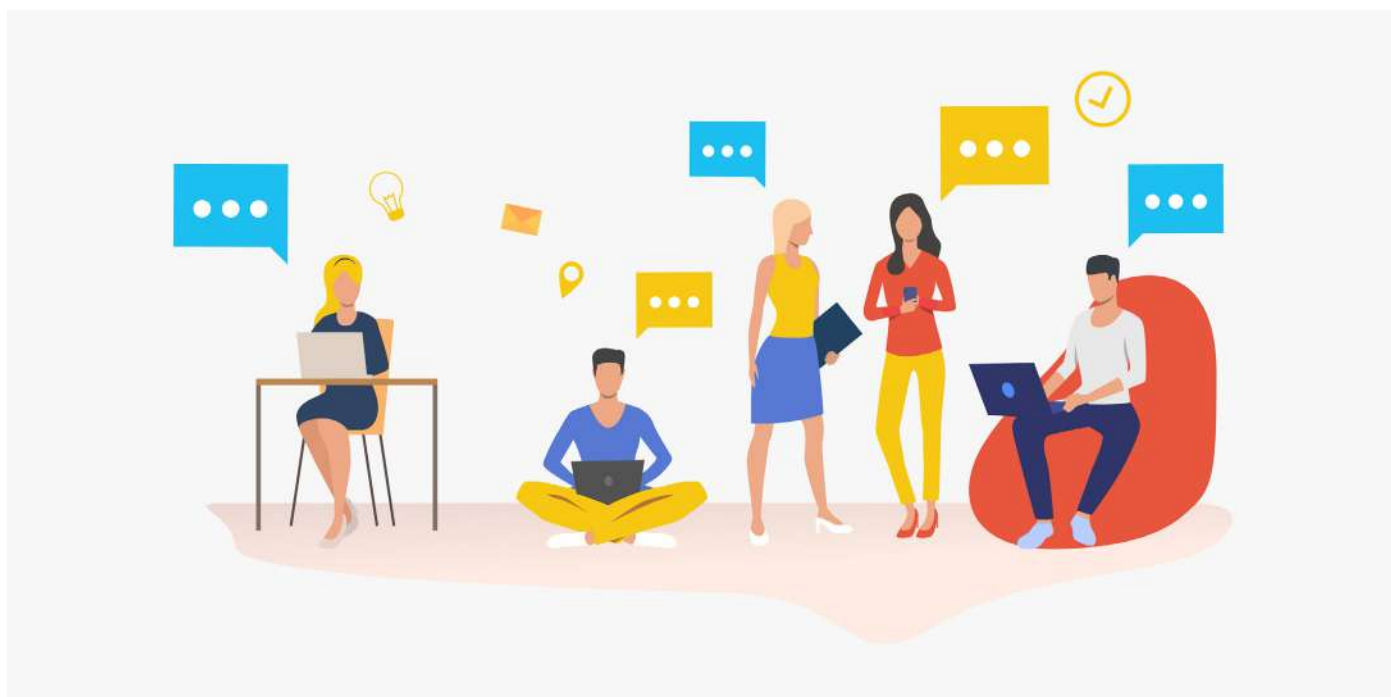
La postazione di lavoro di una persona con disabilità uditiva dovrebbe essere **silenziosa**, per evitare di rendere più difficile l'ascolto e la sua comunicazione con i colleghi.

Un lavoratore che presenta questo tipo di disabilità può svolgere **qualsiasi mansione**, in base alla sua formazione ed attitudine.

Naturalmente, nella maggior parte dei casi, non potrà rispondere al telefono, ma vengono in aiuto strumenti compensativi quali **mail, chat, applicazioni** sul telefono cellulare.

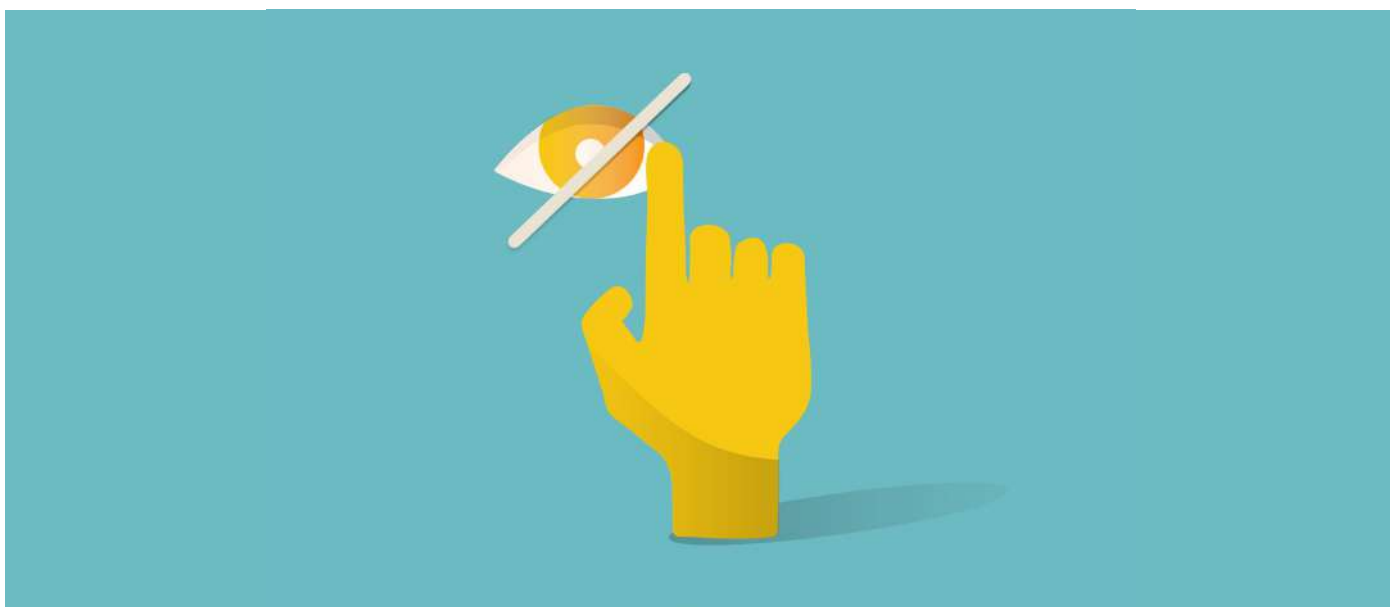
È importante ricordare che le persone sorde possono avere molte difficoltà nel **ricevere le informazioni esterne** e dipendono moltissimo dalla **vista** per capire ciò che gli altri dicono.

Prima di parlare, bisogna sempre richiamare l'attenzione della persona sorda, restare nel suo campo visivo per tutta la conversazione ed utilizzare l'espressività del viso e del corpo per rendere **più chiaro** il messaggio.



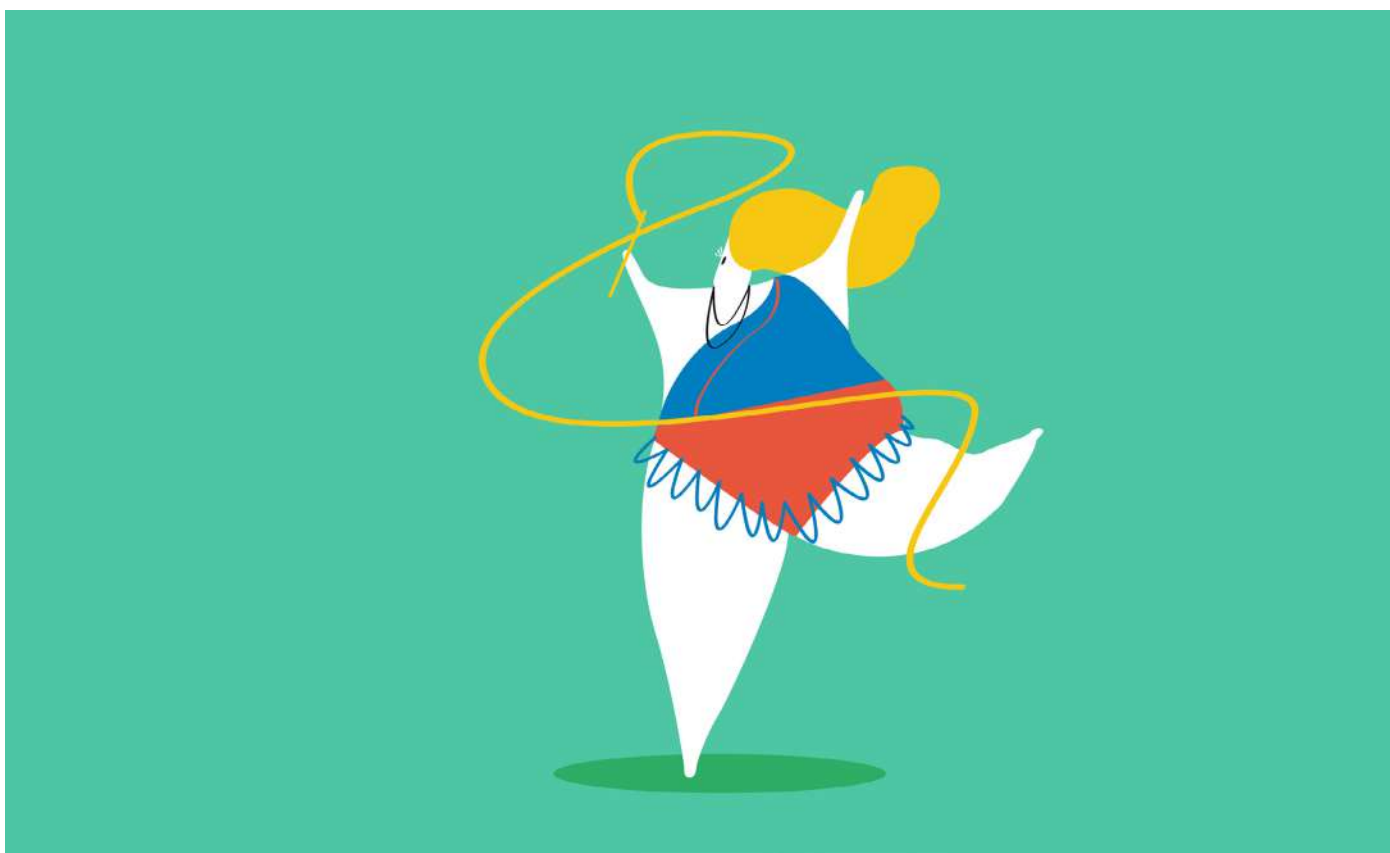
Che cosa si intende con **disabilità visiva**?

La disabilità visiva è una condizione caratterizzata dall' **assenza o dalla riduzione della capacità di vedere**. Distinguiamo **ciechi e gli ipovedenti**: questi ultimi sono persone con problemi di vista e che non rientrano però nel concetto di cecità assoluta. A livello legislativo, le disabilità visive sono classificate su cinque livelli che vanno dalla **cecità totale** alla **ipovisione lieve**. Questa classificazione da sola però non basta per identificare il livello di disabilità di una persona, ma entrano in gioco altre variabili.



La disabilità visiva nel mondo del lavoro

Quando si accoglie un lavoratore con una disabilità visiva, va prestata particolare attenzione all'**ambiente di lavoro**, che deve essere mantenuto il più possibile uguale a livello di infrastrutture. Qualsiasi cambiamento deve essere **comunicato per tempo alla persona**, in modo da darle la possibilità di reimparare a muoversi all'interno della struttura. Anche le aree di ristoro devono essere facilmente accessibili.





Le persone con disabilità visiva spesso, nel mondo lavorativo, **soffrono di stereotipi**: comunemente si crede che possano lavorare principalmente come centralinisti, massaggiatori o musicisti. In realtà bisogna partire dalle competenze del candidato e dagli strumenti (hardware e software) a disposizione dell'azienda per ipotizzare la corretta mansione lavorativa.

Sembra sempre difficile **relazionarsi con persone con disabilità**, ma ci dimentichiamo che in realtà vige la regola che esiste per qualsiasi altro rapporto, ovvero che l'empatia e la relazione passano attraverso **gesti piccoli, quotidiani e comuni**.

Che cos'è la **resilienza**?



Con resilienza intendiamo la capacità di **adattarsi positivamente in contesti di avversità**. È un processo dinamico, che avviene quando riusciamo a portare avanti uno sviluppo positivo nonostante le minacce esterne.

Gli individui resilienti trovano in loro stessi, nelle relazioni umane, e nei contesti di vita, elementi di forza per superare le avversità: i cosiddetti **fattori di protezione**.

Al contrario, i fattori di rischio diminuiscono la capacità di sopportare il dolore. Tra questi riscontriamo fattori:

- **Emozionali**: abusi passati, bassa autostima;
- **Interpersonali**: isolamento, chiusura;
- **Familiari**: bassa classe sociale, conflitti, scarso legame con i genitori;
- **Sviluppo**: ritardo mentale, disabilità nella lettura, deficit di attenzione, incompetenza sociale;

Quali sono, invece, i fattori che contribuiscono allo **sviluppo della resilienza?**

- **Ottimismo**



**KEEP
POSITIVE**

- **Autostima**



**BE
YOURSELF**

- **Robustezza
psicologica**

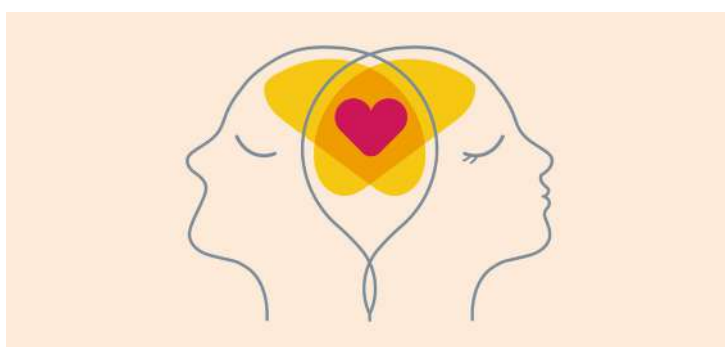


**NEVER
GIVE UP**

- **Emozioni positive**



- **Supporto sociale**



Le persone resilienti hanno sempre un obiettivo **ben definito e realizzabile**, perché soltanto con uno scopo definito la sofferenza ed il dolore possono essere elaborati nella giusta prospettiva.

Sono perseveranti, capaci di mantenere alta la motivazione anche nei momenti più difficili e cercano di **non autosabotarsi**.



ATI

We Care Incet

Studio Marino	studiomarinosrl.com
Abilejob	abilejob.it
Advision	4marketing.it
Guanxi	guanxi.it
Impact Hub Torino	torino.impacthub.net
Libre	libre.digital
Limo Comunicazione	lab.limo
Midori	it.midorisrl.eu
PerMicro	permicro.it
STI	jobonobo.com
Synesthesia	synesthesia.it
The Spiritual Machine	thespiritualmachine.it

wecareincet.it

Il progetto ("We care Incet") è co-finanziato con il POR (FSE o FESR) 2014-2020 e realizzato da Regione Piemonte