

**Ready Woman: nuove opportunità di accesso al lavoro per le donne con  
disabilità fisico-organiche.**

**Prime risultanze di una ricerca a statuto narrativo**

**Ready Woman: new pathways to work for women with physical-organic  
disabilities.**

**First results of an inquiry with narrative status**

LOREDANA PERLA, LAURA AGRATI, ILENIA AMATI, VIRGINIA MAGOGA, ROSA PALERMO<sup>1</sup>

**KEYWORD:** *DISABILITIES, EMPLOYMENT, NARRATIVE INQUIRY, WOMEN, WORK*

*The article refers to framework, methodological protocol and early results of the first phase of a research on opportunities and barriers to access to employment for women with physical and sensory disabilities, within the Erasmus Plus project "Ready Woman, New opportunities of employment for social inclusion of women with disabilities" (Action - KA204, Strategic Partnerships for adult education). The analyzes of focus group and in-depth interviews - in a narrative inquiry framework - brought out representations and personal experiences of women with disabilities looking for work and of operators in the orientation/placement services regarding main barriers (the prejudice of employers work and self-image) and opportunities (basic and technological training and new sectors of employment) to the possibility of a job. The results obtained are preparatory to the second phase of the project which will develop an inclusive training curriculum.*

## **Introduzione**

Ci sono ambiti in cui, anche nella disabilità, il tema del genere emerge con maggiore evidenza.

Tale è l'ambito delle opportunità di accesso al lavoro da parte delle donne che presentino una qualche disabilità motoria. Guardiamo i dati. L'Italia è il penultimo Paese in Europa, dopo Malta, per occupazione femminile - 9.768.000 lavoratrici, il 42,1% degli occupati complessivi - con un tasso di attività femminile al 56,2% rispetto al 68,3% della media

europea e all'81,2% della Svezia (Censis, 2019; Eurostat, 2019). Inoltre, mentre in Europa il 20% delle donne in età occupabile (tra i 25 e i 54 anni) risulta completamente fuori dal mercato del lavoro, in Italia raggiungiamo il 32,6%. I motivi – noti (Istat, 2019) – sono il più delle volte la difficoltà di conciliare lavoro e vita familiare, che porta spesso a preferire contratti part time, modifiche dell'orario di lavoro o modalità in *smart working*. I dati si modificano enormemente in riferimento alla popolazione femminile con disabilità (Istat, 2019): tra le donne con limitazioni consistenti e comprese tra i 15 e i 64 anni risultano occupate il 26,7%, rispetto al 36,3% degli uomini e al 57,8% del resto della popolazione. Se la disoccupazione è particolarmente elevata tra le donne, lo è ancora di più per le donne con disabilità, esposte ad una doppia discriminazione – dovuta al genere e alla disabilità. Le donne con disabilità sono più vulnerabili per via di problemi legati all'equilibrio tra lavoro e salute, disponibilità limitata per la formazione e accesso alle risorse, barriere di accessibilità, problemi mentali o psicologici, tra gli altri. Le persone disabili, in generale, sono impiegate nel settore della Pubblica Amministrazione, grazie a programmi di inserimento mirato – L. n. 68/1999 e D.Lgs. n. 81/2015 – e raggiungono livelli mediamente non elevati di carriera – 54% operai o lavoratori in proprio (50,4% nel resto della popolazione), il 46% posti di dirigenza, libera professione o quadri (49,6% nel resto della popolazione). Tale dato fa capire che, laddove vi è accesso, diminuisce il gap di possibilità tra disabili e il resto della popolazione e che, pertanto, è necessario un forte intervento in termini di orientamento e formazione. Le donne disabili affrontano con più difficoltà l'inclusione socio-lavorativa e professionale in quanto abbandonano più precocemente il sistema di istruzione formale o hanno più difficoltà nell'ottenere qualifiche per l'accesso ai lavori specializzati (Eurostat, 2019). Obiettivo prioritario dell'Europa è diventato, dunque, quello di offrire alle persone con disabilità e alle donne, in particolare, possibilità di accesso al mercato del lavoro (European Commission, 2017, p. 4) attraverso investimenti sulla qualità della formazione di base e professionale, nello specifico, e il ricorso su scala generale alla *smart economy*<sup>2</sup> (Ministero del Lavoro, 2014; Marciano, 2012). I dati sono assai utili per fornirci la fotografia del fenomeno della minore occupazione delle donne con disabilità ma non permettono di cogliere le cause di tale fenomeno né di acquisire elementi che permettono di comprendere il problema dell'occupabilità delle donne con disabilità nella sua complessità. A tal fine risultano utili ricerche di tipo qualitativo che permettono alle donne disabili e ai *job advisors*, che ne curano l'accompagnamento nel difficile mercato delle possibilità lavorative, di 'prendere la parola' esprimendo il proprio punto di vista in merito. Come è noto, la 'presa di parola' costituisce, uno strumento per assumere elementi utili all'interpretazione del ricercatore ma, nel contempo, soprattutto nelle ricerche di matrice autobiografica che coinvolgono

portatori di disabilità, essa consente di aumentare l'autoconsapevolezza attraverso la riflessione sulle proprie esperienze e sui propri vissuti (Bruner, 1992; Demetrio, 1996). Tale è stata la ricerca svolta grazie al progetto *Ready Woman. New opportunities of employment for social inclusion of women with disabilities*, finanziato dalla UE, del quale vengono qui riportate le prime risultanze.

Vediamole specificatamente.

## Il progetto 'Ready woman': quadro di riferimento teorico

Il progetto Ready Woman<sup>3</sup> è nato per offrire alle donne con disabilità - in particolare organica e fisica - nuove opportunità di impiego lavorativo e di sviluppo delle proprie capacità allo scopo di migliorarne i livelli di occupabilità. Attraverso una rete di 9 partner<sup>4</sup> di differenti nazionalità, esso ha inteso promuovere l'inclusione sociale e lavorativa di donne portatrici di disabilità, attraverso azioni di orientamento/supporto nell'accesso ai settori di impiego emergenti<sup>5</sup> ed investimento sulle qualifiche tramite formazione mirata sulle competenze trasversali e funzionali di tipo informatico e occupazionale.

A tale fine il progetto si è proposto, tra gli altri, i seguenti obiettivi generali:

- individuare le relazioni esistenti tra le condizioni di disabilità e le opportunità di lavoro nei nuovi settori emergenti in ciascuna delle regioni europee consorziate nel progetto, dopo averne coperto le esigenze di formazione;
- investire sull'importanza della formazione per migliorare le competenze, considerando questo come processo di responsabilizzazione che favorisce l'accesso all'occupazione - es. consapevolezza circa i vantaggi nel sapere utilizzare le TIC.

L'articolazione del progetto ha previsto lo sviluppo di quattro fasi:

1. uno studio diagnostico sulle relazioni tra donne con disabilità fisica e organica - opportunità di lavoro e settori lavorativi emergenti in ciascuna delle regioni europee coinvolte nel progetto;
2. lo sviluppo di contenuti educativi e di organizzazione di un corso di formazione<sup>6</sup> specifico sulle competenze di base, professionali e trasversali, nonché competenze dell'ITC, volto a facilitare l'accesso
3. al lavoro nei settori lavorativi emergenti;
4. la realizzazione di un corso di formazione transnazionale che ha coinvolto i partner su come formare alle competenze di base, professionali e trasversali e sulle TIC;
5. la creazione di una comunità virtuale di donne con e senza disabilità per la condivisione di esperienze, conoscenze, formazione come supporto all'occupazione nei settori lavorativi emergenti.

Il progetto di ricerca si concluderà con eventi nazionali e transazionali di disseminazione dei risultati delle indagini, dei contenuti e degli esiti della formazione, nonché degli strumenti appositamente elaborati.

Una delle azioni previste dalla prima fase del progetto è consistita in una indagine – da svolgere utilizzando prevalentemente strumenti ‘narrativi’ – per far emergere il punto di vista delle donne disabili e degli operatori riguardo i supporti e le barriere di accesso al lavoro con le quali le donne con disabilità motoria si trovano quotidianamente a ‘scontrarsi’. Dall’analisi dei contenuti delle interviste e dei *focus group* è stato possibile acquisire elementi utili per l’individuazione delle competenze-target da assumere come obiettivi del corso di formazione previsto dalla II fase del progetto.

Perché adottare un impianto narrativo per far emergere il punto di vista delle donne con disabilità motoria circa il lavoro?

Una risposta, informale, la si rintraccia nella testimonianza significativa raccolta da Bucci, Bassetti, Regnicoli (2010, p. 102) proprio nell’universo delle donne con disabilità motoria:

*«Il lavoro è stato determinante, se non ci fosse stato il lavoro, la prospettiva sarebbe stata quella che aveva in mente mia madre, sarebbe stata proprio la negazione di una vita mia. Il lavoro è stato vivere la mia vita. Poi, quando ho iniziato a lavorare, anche nell’ambito della famiglia hanno cominciato a pensare “questa non solo è quella che non si fa assistere dalla famiglia, dai fratelli, ma addirittura aiuta lei stessa, porta i soldi a casa”».*

Le narrazioni sono, come è facile evincere da questo breve stralcio, strumenti potenti di “visibilizzazione” dell’esperienza e, per donne con qualche forma di disabilità, del loro bisogno tacito di autonomizzazione. Nell’ambito della ricerca *Ready woman*, la *narrative inquiry* ha inteso cogliere elementi fondamentali per l’impostazione di un curriculum di formazione che – in fase ulteriore – potesse rispondere ai bisogni espressi dal campione considerato. Perché la scelta di tale paradigma di ricerca? Per la comunicazione che esso avvalora fra ricercatori e partecipanti, come evidenziato da Clandinin & Connelly (2000, p. 20): «La *narrative inquiry* è un modo di intendere e di indagare l’esperienza attraverso la collaborazione tra ricercatore e partecipanti, nel corso del tempo, in un luogo o una serie di luoghi e in interazione sociale con gli ambienti». Temporalità, socialità e contesti/luoghi (*temporality, sociality e place*) sono dunque le tre dimensioni sulle quali è stata costruita l’indagine. Peraltro, la prospettiva scelta trova le sue giustificazioni nella cosiddetta ‘svolta narrativa’<sup>7</sup> che ha segnato il superamento di visioni monologiche della ricerca scientifica a favore di visioni aperte all’utilizzo di linguaggi non denotativi e di molteplici dispositivi non quantitativi. Attraverso il narrare gli uomini tessono la trama di eventi, persone, situazioni, attribuendo un significato preciso al loro ‘farne esperienza’ e

innescando processi di rielaborazione che li ricomprendono (e qui siamo già oltre l'esperienza, ovvero nella dimensione riflessiva) in 'unità narrative' (Connelly & Clandinin, 1988).

In tale direzione l'indagine *Ready Woman* ha inteso:

- a) esplorare il mondo interno personale delle donne con disabilità fisico-organica, inteso come insieme di processi psichici ed esistenziali di memoria, affettività, volontà, motivazione, conoscenza tacita, relazionalità, illuminati in riferimento al fenomeno dell'accesso all'occupabilità;
- b) decostruire/ricostruire i significati di lavoro e di bisogno formativo difficili da comprendere utilizzando i dispositivi di osservazione/analisi/spiegazione;
- c) rendere esplicite forme di razionalità (deduttive, abduttive) soggiacenti all'agire della donna con disabilità alla ricerca di un lavoro;
- d) ri-costruire l'esperienza passata della ricerca del lavoro (in questo caso la funzione attivata è stata quella della memoria) allo scopo di porre le condizioni per la costruzione di una realtà possibile, come è nel caso della facilitazione dei processi di cambiamento personale e organizzativo (Kaneklin, Scaratti, 1998);

Sino a quando i bisogni specifici delle donne con disabilità non saranno 'portati in parole' difficilmente il fenomeno della loro 'occupabilità' troverà risposte concrete. Il progetto *Ready Woman* ha provato a cercarne di possibili nello spazio complesso di intersezione fra genere e disabilità con l'obiettivo, squisitamente formativo, di cominciare a denunciare e decostruire quella discriminazione multipla che spetta all'impegno collettivo (culturale, socio-politico, pedagogico) combattere e vincere.

### Oggetto di indagine, impianto metodologico e strumenti

Nella prima fase del Progetto (cfr. Tab. 1) è stata condotta una ricerca coordinata dal Dipartimento For.Psi.Com. dell'Università degli Studi di Bari con il supporto interno del FAMS-COCEMFE, come capofila, e di Università Gelisim di Istanbul, come partner, ed esterno dell'Università Telematica Giustino Fortunato<sup>8</sup>.

Attività principale	Risultati attesi	Azione
1. Studio diagnostico sulle relazioni tra donne con disabilità fisico/organica	o L'individuazione dei settori specifici di impiego delle donne	1.1. Indagine sui settori emergenti per l'impiego delle donne con disabilità: a. analisi della

<p>- opportunità di lavoro e settori lavorativi emergenti in ciascuna delle regioni europee coinvolte nel progetto</p>	<p>con disabilità fisica e organica o Descrizione dei bisogni formativi delle donne con disabilità fisico/organica legati a specifici settori di impiego</p>	<p>letteratura e dei documenti ufficiali; b. somministrazione questionario 'ad hoc'<sup>9</sup> 1.2. Indagine sulla percezione riguardo supporti e barriere nell'accesso al lavoro</p>
--	--	--

Tab. 1 – Studio diagnostico della I fase del Progetto Ready Woman

Rispetto al secondo risultato atteso, si è proceduto con un'indagine sulle percezioni riguardo i supporti e le barriere di accesso al lavoro, utile per l'individuazione delle competenze-target da assumere come obiettivi del corso di formazione della II fase del Progetto. Presentiamo di seguito il disegno di indagine, l'oggetto di indagine, alcuni aspetti metodologici con un approfondimento sugli strumenti di indagine 'narrativa'.

*Oggetto di indagine: 'punti di forza' e 'punti di debolezza' nell'impiego lavorativo*

La ricerca sul rapporto disabilità e impiego lavorativo è ampiamente diffusa in molte discipline – economia, medicina, sociologia, non ultima le scienze dell'educazione, in generale, che si occupano della formazione degli adulti (Gottlieb, Myhill, Blanc, 2010; Cairo et al., 2010; Vornholt et al., 2017) - e ha prodotto numerosi concetti e costrutti esplicativi, spesso riferiti a modelli descrittivi differenti, tali da rendere l'oggetto variegato ma di difficile sintetizzazione (Vedeler, 2014; Sellevoll, 2016; Roulstone, 2013).

Anche in ragione della diffusione del modello bio-psico-sociale della disabilità come funzionamento (OMS, 2001; 2017), alcune ricerche adottano la distinzione tra i concetti di:

- *menomazioni* 'problemi nella funzione o nella struttura del corpo, intesi come una deviazione o una perdita significative' (OMS, 2002, p. 38);
- *limitazioni* dell'attività 'difficoltà che un individuo può incontrare nell'eseguire delle attività' (*Ibidem*); restrizioni della partecipazione 'problemi che un individuo può sperimentare nel coinvolgimento nelle situazioni di vita' (*Ibidem*);



- *facilitatore/barriera-ostacolo* ambientale 'atteggiamenti, ambiente fisico o sociale' che agiscono in funzione positiva o negativa rispetto alla vita di un individuo a livello *individuale o sociale* (cfr. *ibidem*, p. 43).

Tra gli *ostacoli* e le *barriere* troviamo atteggiamenti nei confronti delle persone con disabilità, mancanza di informazioni/supporto offerti dai servizi e dalle agenzie educative - come istituzioni scolastiche o famiglia; non troviamo 'sesso, razza, età, stile di vita, abitudini, educazione ricevuta, background sociale, istruzione, professione e esperienza passata e attuale' (*Ibidem*) che - secondo il modello ICF - rientrano invece tra i 'fattori personali'.

Lo studio diagnostico del Progetto non avrebbe potuto escludere dall'indagine proprio i fattori personali quali aspetti incidenti sulle possibilità di impiego delle donne con disabilità. Dal punto di vista teorico, viene incontro il modello delle *capacità* (Sen, 1999; Mitra, 2006; Trani et al., 2011) che almeno concettualmente favorisce un approccio più ampio all'esperienza della disabilità, va oltre i risultati dell'occupazione in modo puramente strumentale (es. indagini statistiche) o meccanico (come la funzione assunta dall'ambiente nel modello ICF - Trani et al., 2011) e favorirebbe l'interesse per i *significati* che emergono dai racconti delle esperienze e dalle percezioni che i singoli partecipanti restituiscono (Robertson, 2018).

L'accesso all'occupazione si presenta pertanto come un fenomeno ben più complesso con numerosi aspetti che a diverso livello influenzano le esperienze e i vissuti delle persone con disabilità - le emozioni e le aspettative, l'ambiente fisico e gli atteggiamenti, le norme sociali e le leggi (cfr. Sellevoll, 2016)<sup>10</sup>. Lo studio ha pertanto fatto ricorso ad una notazione semantica più ampia per l'oggetto di indagine, non alla nomenclatura ICF (menomazioni, limitazioni, *facilitatore/barriera-ostacolo*) e il metodo misto risponde a questa esigenza tenendo insieme le diverse ricostruzioni che gli attori implicati nel complesso fenomeno dell'impiego lavorativo delle donne con disabilità hanno restituito circa le principali *opportunità e difficoltà*.

### *Disegno di indagine: il metodo misto*

Il metodo misto - la raccolta, l'analisi e l'interpretazione di dati secondo modalità quantitativi e qualitativi in un singolo studio o in una serie di studi che indagano sullo stesso fenomeno complesso (Leech & Onwuegbuzie, 2008) - risponde a un paradigma di ricerca pragmatista (Teddlie & Taskakori, 2003) e interpretativa e ad un approccio alla conoscenza di tipo induttivo (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012; Cameron, 2013, 2015) - cfr. Fig. 1. Dovrebbe in linea teorica fornire 'una migliore comprensione dei problemi di ricerca' (Creswell & Plano Clark, 2007, p. 5) rispetto a quanto è possibile con un solo

approccio in quanto fornisce inferenze 'forti' (Platt, 1969; Jewett, 2005), nonché il confronto di una diversità di opinioni, preservando tuttavia il carattere di complessità delle domande<sup>11</sup>.

Si è optato per un disegno a metodo misto<sup>12</sup> data la funzione diagnostica che lo studio ha assunto nell'impianto del Progetto *Ready Woman*, ossia di iniziazione-espansione-sviluppo (Greene, Caracelli & Graham, 1989), teso a esaminare, per un verso, somiglianze, contraddizioni e nuove prospettive sull'oggetto - supporti e barriere nell'accesso al lavoro - e, per l'altro, ad offrire basi per la progettazione del corso di formazione della II fase.

Nell'ambito dei disegni a metodo multiplo, la ricerca a *metodo* misto - che differisce, lo ricordiamo, dalla ricerca a *modello* misto - prevede l'analisi e la raccolta dei dati quali-quantitativi in fasi parallele o sequenziali (Teddlie & Taskakori, 2003, p. 11; Cameron, 2014, 2015). Lo studio ha seguito un impianto nel complesso sequenziale con una prima fase 'esplorativa' (Creswell et al., 2003) di raccolta dei dati tramite metodo qualitativo (strumento: *focus group*) e una seconda fase incorporata di raccolta dei dati tramite strumenti misti, di metodo quantitativo (*questionario*) e qualitativo (*interviste in profondità*), cui segue un'ultima fase di sintesi dei risultati<sup>13</sup> - in corso.

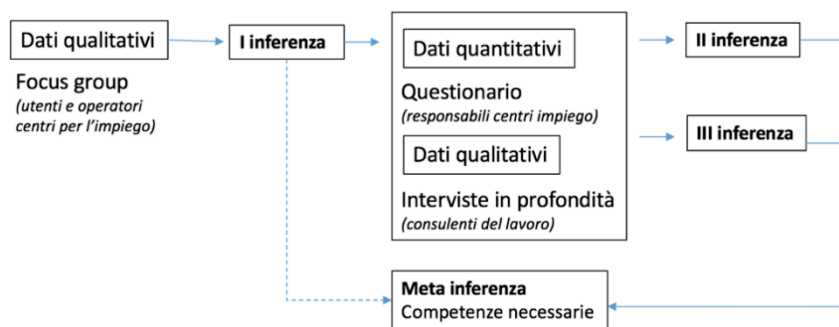


Fig. 1 - Disegno della ricerca: *mixed-method* sequenziale

Come è possibile notare dal disegno della ricerca - Fig. 1 - e rispetto alle possibili combinazioni offerte a livello di impianto (Neal, Hammer & Morgan, 2006), si è optato per la connessione dei metodi in modo che ciascuno contribuisse alle prestazioni di un altro.

### Metodi qualitativi e strumenti 'narrativi'



I metodi quantitativi qualitativi - che Baldacci (2012) assume come 'categorie' metodologiche, legate ai tipi concetti da indagare e di dati da rilevare (Corbetta, 2003) - si distinguono in quanto i primi sono tesi alla quantificazione-misurazione di concetti definiti e operativizzati, i secondi all'interpretazione di concetti orientativi, aventi spesso caratteri di unicità.

I 'punti di forza' e di 'debolezza' riguardo l'accesso al lavoro possono essere tanto operativizzati a priori, in riferimento alle indagini statistiche e alla letteratura, quanto ricostruiti a posteriori tramite i significati personali tratti delle esperienze che risultano, pertanto, inscindibilmente legate ai contesti di vita (Malterud, 2011; Bryman, 2012)<sup>14</sup>.

Robertson (2018: cfr. anche Arthur et al., 2008, Siegel et al., 2004) rileva che, dal punto di vista della persona disabile, oltre alla mancanza di qualifiche e competenze, un peso specifico possiede l'immagine di sé come persona abile o inabile ad eseguire un determinato compito spesso associata alla rappresentazione della propria immagine corporea, la mancanza di fiducia in sé dovuta a problemi economici, il peso delle responsabilità nei confronti degli altri - parenti malati o a loro volta disabili<sup>15</sup>. Adams (et al., 2018), invece, fa notare che, dalla prospettiva di chi coordina i programmi di inserimento, assume rilievo la disponibilità ad organizzazioni flessibili, di contro alla programmazione strutturata e preventiva delle attività.

In generale una narrazione è la connessione di eventi in sequenza - cronologica, logica, argomentativa - tale da esprimerne il significato da parte di chi comunica a chi riceve (Atkinson, 1998). Le narrazioni permettono al ricercatore di trarre informazioni riguardo l'esperienza di chi comunica - scrivente o intervistato -, il contesto, l'interpretazione dei fatti, le scelte, le opinioni che sono indicatori della cultura e del mondo sociale di riferimento (Jedlowski, 2000). Da questo punto di vista è possibile allora leggere, in forma narrativa, le trascrizioni che ci restituiscono due strumenti qualitativi: i *focus group* e le *interviste* in profondità.

### *Focus group - la voce delle donne con disabilità*

L'obiettivo del focus group è di stimolare nei partecipanti la condivisione della propria conoscenza/esperienza sulla base di una discussione guidata. Data la co-presenza di più persone e il tipo di interazione sociale situata, chi guida deve manifestare la massima disponibilità ai punti di vista divergenti e favorire appunto la condivisione attraverso la qualità dell'interazione (Frisina, 2010). La funzione, nell'ambito dello studio diagnostico realizzato, è stata quella di approfondire gli argomenti messi in evidenza attraverso

l'indagine documentale (cfr. Fig. 1) per metterne in luce aspetti non accessibili a quest'ultima.

### *Interviste in profondità – la voce degli operatori<sup>16</sup>*

Obiettivo generale di un'intervista è di accedere alla prospettiva dell'intervistato, il quale dev'essere scelto in base alla rappresentatività 'sostantiva'<sup>17</sup> cui può far giungere l'indagine. Tale dispositivo, infatti, viene utilizzato con l'obiettivo di accedere al mondo della vita o dell'esperienza vissuta (Creswell, 2014), al fine di comprendere meglio le informazioni cominciate dalle persone che hanno attraversato situazioni e problemi reali. Kvale e Brinkmann (2015) suggeriscono di ricorrere a interviste semi-strutturate (Malterud, 2011) quando si cerca di esplorare le esperienze personali, le percezioni, i motivi e gli atteggiamenti delle persone (es. esperienze delle 'barriere').

### *Analisi dei contenuti*

Questa procede all'identificazione di tipologie descrittive assunte come elementi utili alla comprensione del fenomeno sulla base dei significati che le persone coinvolte condividono. Per le trascrizioni dei focus group e delle interviste in profondità si è proceduto attraverso la codifica tramite software N-Vivo e Analisi Qualitativa dei Dati (cfr. par. 3) per giungere ad un duplice livello di categorizzazione: *parziale* (riferito alle rappresentazioni delle tipologie di persone coinvolte separatamente tramite focus – donne con disabilità – o tramite interviste – *job advisors*, cfr. par. 3 e 4) e *finale* (come sintesi finale dalla quale far emergere costanze e specificità nel tentativo di restituire sempre quella complessità costitutiva dell'oggetto di indagine – Smith, Flowers & Larkin, 2009; Broki & Wearden, 2006; Sallis, Birkin, 2014 – cfr. par. 6).

### *Analisi dei focus group*

La prima fase dello studio, avviato nel marzo del 2019, ha coinvolto 8 partner del Progetto con lo scopo di esplorare percezioni e atteggiamenti delle donne con disabilità fisiche e/o sensoriali sull'accesso al mercato del lavoro – opportunità e barriere, in generale, e legati al telelavoro e alla formazione alle competenze manageriali.

Si è ricorso a sessioni di focus group della durata di 1 o 2 ore per la rilevazione dei dati che hanno coinvolto in tutto 106 donne aventi età media di 45,2 anni e così di seguito distribuite – Tab. 2.

Partner	percentuale partecipanti	età media	Disabilità prevalente	Formazione prevalente	Situazione lavorativa
SEADDER (Turchia)	18%	32,4	N.P.	superiore	N.P.
FAMS-COCEMFE (Spagna)	16%	45	sensoriale	secondaria	disoccupato
EYES (Bulgaria)	16%	52,3	fisica	superiore	disoccupato
ERFC (Grecia)	13%	41,8	fisica	superiore	disoccupato
EFE (Lituania)	11%	59	fisica	secondaria	occupato
PREVIFORM (Portogallo)	10%	49,6	sensoriale	N.P.	disoccupato
EUROKOM	10%	36,9	fisica	superiore	disoccupato
Istituto dei Sordi (Italia)	6%	36	N.P.	superiore	occupato
Totale	100%	45,2	fisica	superiore	disoccupato

Tab. 2 – Donne partecipanti al focus group - caratteristiche

Il materiale testuale, trascrizione delle sessioni di focus group, è stato impostato su un modello condiviso ed articolato in base ai temi - profili dei partecipanti, opportunità/barriere di accesso, telelavoro, abilità manageriali - e in una seconda parte analitica tipo-SWOT.

L'intero corpus testuale è stato analizzato tramite il software di analisi testuale Nvivo (Lewins & Silver 2007; Pacifico & Coppola 2010; Bazekey & Jackson 2013) e attraverso procedura *Qualitative Data Analysis* (QDA), che partendo dall'analisi della realtà fenomenica ha condotto all'emersione di una teoria locale (*Grounded Theory*) (Strauss & Corbin, 1990; Charmaz, 2005; Creswell, 2007; Mortari, 2007, Tarozzi, 2008; Mortari, 2010). La seguente schermata del software Nvivo (Fig. 2) illustra i *nod*i più ricorrenti emersi dall'analisi condotta tramite la funzione *codes* sulle 8 schede descrittive delle sessioni di focus group.

Name	Files	References
DIFFICOLTA'	0	0
Accessibilità	4	8
Disinformazione sul tema della disabilità	4	5
Inefficienza delle politiche di impiego	6	15
Livello di istruzione non adeguato	5	8
Mancanza di posti lavorativi	4	9
Mancanza di soft skills	3	5
Mancanza di supporto	3	7
Politiche discriminatorie	6	25
Telelavoro	4	5
TIC	2	3
OPPORTUNITA'	0	0
Lavoro autonomo	2	3
Livello di istruzione	3	5
Occupazione protetta	4	6
Soft skills	6	9
Supporto	4	4
Telelavoro	6	8

Fig. 2 - Schermata Nvivo dei Codes

Dall'analisi emergono due macro-etichette: opportunità e difficoltà. Alle *difficoltà* sono stati attribuiti dieci micro-nodi (*accessibilità, disinformazione sul tema della disabilità, inefficienza delle politiche di impiego, livello di istruzione non adeguato, mancanza di posti lavorativi, mancanza di soft skills, mancanza di supporto, politiche discriminatorie, telelavoro, TIC*); il micro nodo più frequente risulta essere *politiche discriminatorie* con una ricorrenza di 25 volte per 6 file su 8, seguito dalla *inefficienza delle politiche di impiego* con una ricorrenza di 15 volte per 6 file su 8. Per l'etichetta *opportunità*, i micro-nodi sono sei (*lavoro autonomo, livello di istruzione, occupazione protetta, soft skills, supporto, telelavoro*); ricorre per 9 volte in 6 files di 8 il micro-nodo *soft skills* seguito dal *telelavoro* con una ricorrenza di 8 volte in 6 files di 8.

Il processo di analisi QDA è stato scandito dai seguenti momenti:

- *open coding* - prima concettualizzazione dei dati testuali in unità di testo significative e individuazione delle etichette;
- *axial coding* - individuazione di macrocategorie frequenti, emergenti dalle stringhe testuali;
- *selective coding* - gerarchizzazione analitica tra le macrocategorie individuate ed emersione delle *core category*.

Si riportano alcuni esempi dell'analisi qualitativa con codifica dei testi prodotti dalle sessioni di focus group nella tabella esemplificativa (Tab. 3).

Unità di testo	<i>Open coding ed etichettamento</i>	<i>Axial coding</i>	<i>Selective coding</i>
<p><i>Tutte le donne del focus group hanno riferito di avere disabilità [...] Nei loro viaggi verso i colloqui di lavoro, hanno dovuto affrontare numerose barriere fisiche che hanno limitato e/o causato loro difficoltà, soprattutto nel privato.</i></p>	<p>Difficoltà negli spostamenti</p> <p>Difficoltà (nell'accesso al) settore privato</p>	<p>Barriere di accessibilità ai luoghi di lavoro</p>	<p>Barriere di accessibilità</p>
<p><i>Un altro problema è l'età, [...] i giovani decidono di trasferirsi in città più grandi, per esempio nella capitale. Di conseguenza, la maggior parte delle persone che vivono hanno un'età maggiore, e questo non facilita il processo di ricerca di un lavoro. I datori di lavoro vogliono i giovani.</i></p>	<p>Migrazione dei giovani dai piccoli centri alla città</p> <p>Nei paesini gente con età avanzata</p> <p>I datori di lavoro prediligono i giovani</p>	<p>Difficoltà nel cercare un impiego aggravato dalla discriminazione sociale, anche per età avanzata.</p>	<p>Discriminazione per età</p>

Tab. 3 - Estratti del passaggio dell'*open coding* al *selective coding*

L'analisi dei dati testuali trascritti dalle sessioni dei focus group ha evidenziato le seguenti categorie core:

BARRIERE	OPPORTUNITÀ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accessibilità</li> <li>- Politiche discriminatorie</li> <li>- Inefficienza delle politiche di impiego</li> <li>- Mancanza di supporto</li> <li>- Livello di istruzione non adeguato</li> <li>- Mancanza di posti lavorativi</li> <li>- Disinformazione sul tema della disabilità</li> <li>- Tecnologie dell'Informazione e della comunicazione (TIC)</li> <li>- Telelavoro non sviluppato</li> <li>- Mancanza di <i>soft skills</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supporto</li> <li>- Telelavoro</li> <li>- Lavoro autonomo</li> <li>- Occupazione protetta</li> <li>- Soft skills</li> <li>- Livello di istruzione</li> </ul>

Tab. 4: Le categorie *core* finali

Dall'analisi risultano evidenti le numerose difficoltà che le donne disabili affronterebbero per accedere al mondo lavorativo. Emerge una importante problematica di disinformazione sul tema della disabilità «la maggior parte dei politici non conosce il problema della disabilità né soddisfa i bisogni delle persone disabili» (FAMS, n. 59).

Tale mancanza di informazioni sulla disabilità è presente anche tra i datori di lavoro che spesso «dimostrano una mancanza di sensibilità e simpatia» e che «non desiderano assumere le donne disabili sulla base di preoccupazioni spesso infondate» (SEADDER, n. 76).

Dunque, nel processo di ricerca di un lavoro, le donne con disabilità si trovano ad affrontare molteplici barriere sociali che lo rendono difficile o, in alcuni casi, impossibile:



«la barriera più grave che devono affrontare è il modo in cui i datori di lavoro percepiscono (le donne con disabilità)» (EYES, n. 26).

Vi sono «persistenti tendenze alla discriminazione», all'emarginazione e all'esclusione sociale dal mercato del lavoro causati da «persistenti pregiudizi» e di una vera e propria «mentalità discriminatoria» di fronte al fatto che una persona presenti una disabilità e il più delle volte è legata al tipo e alla gravità della disabilità, molto spesso al genere e all'età.

Viene rilevato che, sebbene «ci sono opportunità di lavoro per le donne con disabilità [...] (assumerle) è costoso per il datore di lavoro ed è più facile assumere persone senza disabilità, per questo spesso in alcuni colloqui di lavoro (le donne) non comunicano la loro disabilità per timore di essere scartate» (FAMS, n. 59).

Due partecipanti riportano che «nella maggior parte dei casi i datori di lavoro preferiscono gli uomini alle donne» o «lavoratori senza disabilità anche se meno capaci e qualificati' questo perché 'sono stigmatizzate ed etichettate come 'malate', (considerate) incapaci di sviluppare la leadership» (FAMS, n. 59).

Si evidenzia, inoltre, la contraddizione per cui «i datori di lavoro non sono propensi ad assumere donne troppo giovani (senza esperienza lavorativa) o troppo anziane» (EFE, n.7; EYES, n.27; FAMS, n. 58).

Per molti Paesi una conseguenza inevitabile di tale fenomeno risulta essere l'inefficacia e a volte l'assenza delle politiche di impiego e di tutela lavorativa (es. vincoli delle quote 'rosa' o L. 68/1999), sia nel settore pubblico che nel privato.

Le partecipanti dichiarano, inoltre, che una delle principali ragioni di esclusione sociale e di impossibilità nel trovare lavoro sia la mancanza di finanziamenti alle politiche sociali e assistenziali a favore di una formazione e di un aggiornamento adeguato – riferite a TIC e soft skills – che favorirebbe la loro inclusione lavorativa. I servizi di supporto, di orientamento mirato, di accompagnamento all'inserimento lavorativo e alla scelta di carriera e di aggiornamento delle competenze sono definiti scarsi, inefficienti e non adeguati (SEADDE, n 43; PREVIFORM, n. 54; FAMS, n. 59; SEADDER, n. 72; EYES, n. 27). Una partecipante afferma, a tal proposito, che «l'Agenzia per l'Impiego dirige i dipendenti verso posizioni di lavoro aperte a caso senza considerare le particolari circostanze dei disabili, e che i dettagli del lavoro sono appresi dai disabili in seguito» (SEADDER, n. 72).

Altra barriera rilevata, sia nel settore pubblico che privato, riguarda l'accessibilità: non risultano abbastanza implementati i servizi assistenziali che dovrebbero garantire le necessarie condizioni di trasporto. Nell'ambito lavorativo, i partecipanti denunciano un mancato adattamento dei contesti alle loro esigenze; le strutture e le attrezzature spesso non rispettano i principi dell'*universal design* e risultando inaccessibili a soggetti

portatori di disabilità (PREVIFORM, nn. 50 e 52, EUROKOM, nn. 39 e 40, EYES, n. 30, SEADDER, n. 77).

Conseguenza di tale tendenza generalizzata è una bassa autostima, una scarsa fiducia in sé stesse e la non consapevolezza delle proprie capacità.

Le trascrizioni restituiscono una situazione di:

- scarsa motivazione alla ricerca del lavoro fondamentalmente perché le donne coinvolte non hanno una buona percezione delle proprie capacità e conoscenze (EUROKOM, nn. 42, 44, 46) e perché ritengono che la condizione di disabilità implichi di per sé inaccessibilità all'impiego lavorativo (EUROKOM, n. 41);

- disinteresse nella possibilità di sviluppare capacità di coordinamento e manageriali, ritenute superflue in quanto, proprio a causa della disabilità, le donne sanno che non svolgeranno un lavoro di responsabilità (EUROKOM, n.46).

Di duplice lettura è il tema, invece, del telelavoro:

- se per un verso è percepito come un'opportunità ai fini di un collocamento lavorativo - «uno strumento di lavoro utile per le donne con disabilità, perché combina l'accessibilità con il risparmio di denaro, dato che le donne lavorano comodamente da casa» (ERFC, n. 15)

- dall'altro lato, «finisce per limitare ancora di più le persone con disabilità, perché rende impossibile vivere una routine (soprattutto del lavoro) uguale a quella del resto della società» (PREVIFORM, n. 47).

L'accesso al telelavoro richiama inevitabilmente le competenze strumentali nell'utilizzo delle tecnologie: sen «che le competenze informatiche sono uno dei maggiori problemi per le persone con disabilità» (EFE1), per questo risulta quindi necessaria una formazione adeguata, una diffusione di informazioni che aiuti a comprendere il potenziale che tale pratica lavorativa offre per superare le difficoltà (es. il senso di isolamento) e una sollecitazione ad invogliare i datori di lavoro che «non sono facilmente aperti a questo tipo di lavoro» (ERFC, n. 19, PREVIFORM, n. 47).

Emerge, infatti, l'importanza di una formazione incentrata sulle competenze informatiche perché «se (la tecnologia) da un lato ha distrutto le barriere esistenti, dall'altro ne ha create di nuove che non esistevano. Se da un lato facilita, dall'altro ostacola. Nel complesso, la tecnologia si è evoluta per rendere la vita delle persone con disabilità più facile e più piacevole, trasformando compiti piuttosto difficili in compiti molto più semplici, trasformando le loro disabilità in azioni» (PREVIFORM, n. 46).

## Analisi delle interviste in profondità

La seconda fase dello studio, avviata nel settembre del 2019, ha avuto lo scopo di esplorare percezioni e atteggiamenti che gli operatori del settore – *job advisor*, consulenti ed esperti nel supporto alla ricerca di lavoro, in servizio presso agenzie pubbliche o private, associazioni specializzate o centri per l'impiego – hanno rispetto ad alcuni aspetti legati l'accesso al mercato del lavoro da parte delle donne con disabilità.

Gli operatori sono stati coinvolti tramite interviste in profondità nella narrazione della propria esperienza acquisita nel supportare le donne con disabilità, in generale, e con disabilità fisica e sensoriale nella ricerca del lavoro.

L'intervista in profondità ha focalizzato cinque ambiti: istruzione ed esperienza; opportunità-difficoltà di lavoro; settori di lavoro emergenti; servizi, politiche. La trascrizione del materiale testuale è stata 'trattata' con il software Nvivo<sup>18</sup> che, attraverso una combinazione di analisi qualitative ed indici quantitativi, ha permesso di selezionare, organizzare e classificare le informazioni in categorie descrittive.

Nello specifico si è proceduto attraverso: a. collocazione di tutti i dati testuali e segmentazione dei materiali testuali in 'unità significative' (*sources*); b. scritture di appunti e annotazioni (*memos*) all'interno dei documenti; c. codifica delle segmentazioni attraverso un codice riassuntivo del significato dei materiali testuali selezionati (*open coding*); d. individuazione di reti di collegamento delle relazioni tra codici (*relationships*); e. strutturazione delle relazioni di codifiche ed assegnazione di codici; f. individuazione delle reti di collegamento tra codici in *tree nodes* – cfr. par. 3, QDA.

Sono stati evidenziati i nodi tematici: 'settore emergente' e 'opportunità di lavoro'.

Il micro-nodo più frequente nelle interviste è risultato, in assoluto, *Difficoltà della ricerca di lavoro*, presente in tutte le interviste e si ripete per 26 volte (cfr. Tab. 5), seguito da *opportunità offerte dall'impiego attraverso le nuove tecnologie* – il nodo ricorre per 11 volte in 11 interviste (su un totale di 14) (cfr. Fig. 4).

Dalle interviste emerge una differenziazione di potenziali impieghi per tipologie di disabilità: disabilità visive – call center e centrali elettriche; disabilità uditiva – fabbrica; disabilità fisiche – ufficio (amministrazione, segreteria, assistenza tecnica) – il nodo ricorre 14 volte in 12 interviste (su un totale di 14 – cfr. Fig.3). Medesima differenziazione riguarda i settori attualmente favoriti per l'impiego delle donne con disabilità: *smart working*, compiti di segreteria o operatore telefonico, compiti nell'amministrazione o come tecnico amministrativo; settore dei servizi (pulizia, rifornimento-stoccaggio di prodotti – il nodo ricorre 16 volte in 13 interviste (su un totale di 14) (Fig.4).

Nome	Descrizione
<b>Settori emergenti</b>	
<i>Nuovi lavori</i>	Tecnologie - «i settori che per la mia esperienza hanno maggiori probabilità di ottenere un impiego per donne con problemi di udito sono il settore amministrativo e quello dei servizi. Anche il settore produttivo è sempre legato a linee di assemblaggio che comportano ripetute attività nel tempo e manipolazione meccanica; o ancora lavorare da casa, via Internet, o in attività di lavoro autonomo»
<b>Opportunità di lavoro</b>	
<i>Opportunità di lavoro in campagna per donne con disabilità fisiche e sensoriali</i>	«Non ci sono limitazioni per opportunità di lavoro di alcun tipo se si valutano le possibilità di ogni persona e non i limiti»  «In questo momento, il settore dei servizi offre il maggior numero di opportunità di lavoro a queste donne. Vi sono possibilità di impiego in imprese di pulizie, controllo degli accessi e operatori di impianti, in società di riciclaggio, imballaggi, persino nel servizio di assistenza domiciliare per la pulizia della casa e la cura delle persone [...]; le opportunità di lavoro sono sempre legate al settore dei servizi e alle professioni che richiedono una qualifica inferiore: pulizia, rifornimento di prodotti in un supermercato, impiegati di magazzino e persino come manodopera in una catena di imballaggi, assemblaggio di macchinari semplici».

Tab. 5 - Categorie ed esempi di brani esplicativi

Riportiamo di seguito una prima sintesi sulla base delle categorie inferite e i dati quantitativi emersi con l'individuazione di alcuni brani significativi.

Le opportunità di lavoro più favorevoli per le donne con disabilità sono quelle che richiedono l'uso di strumenti tecnologici e nuove tecnologie, soprattutto nel settore del business, dell'amministrazione e dei servizi (35%).

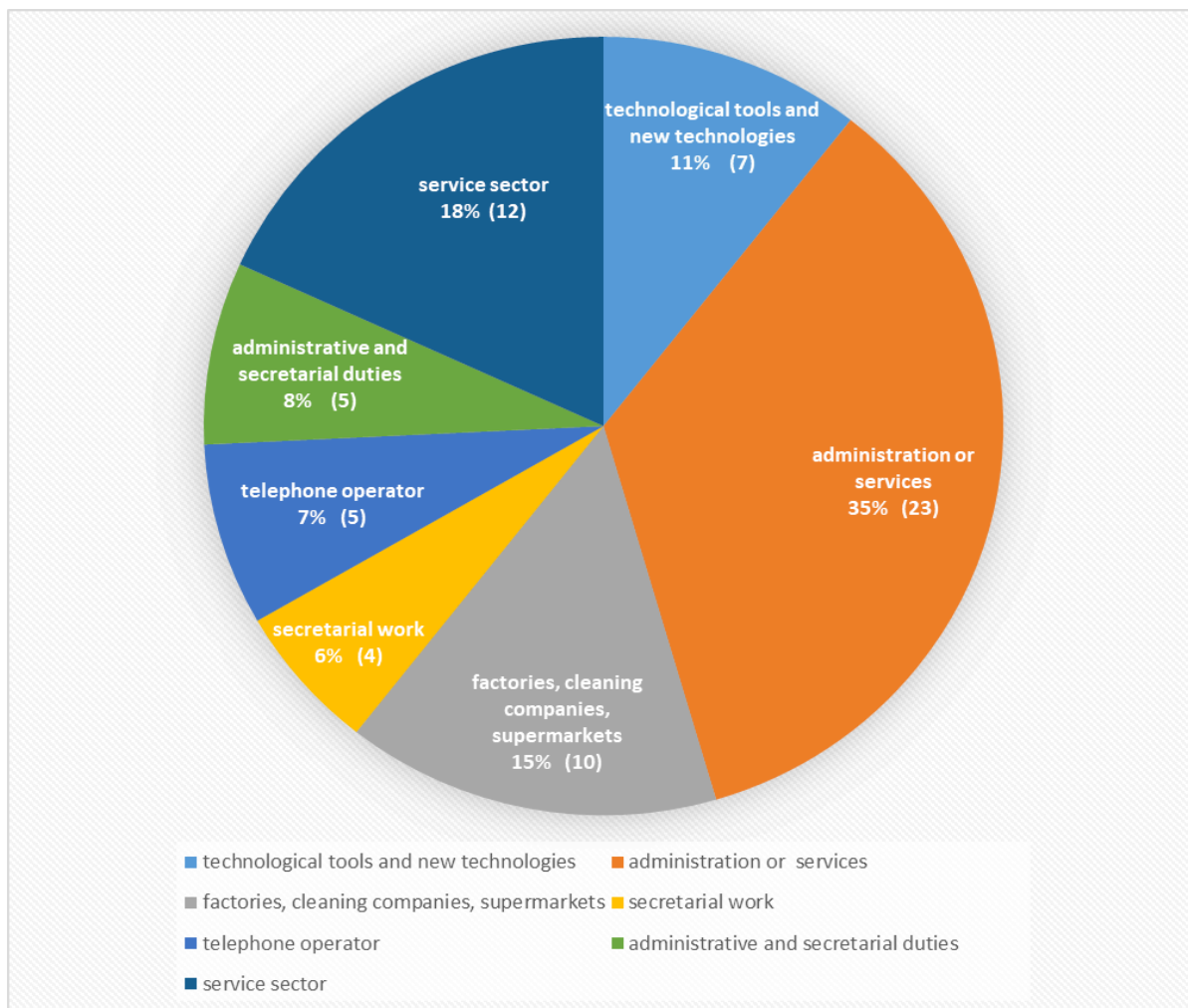


Fig. 6 - Settori di impiego

I *job advisor* pongono l'accento sul timore e sulla diffidenza che spesso i datori di lavoro manifestano nell'assumere donne con disabilità «Dopo un primo incontro, offriamo al datore di lavoro la possibilità di accompagnare la donna nel colloquio di lavoro (sin dal primo giorno per spiegare tutti i processi. L'obiettivo è quello di rimuovere le paure dal datore di lavoro in merito alla possibile assunzione di una donna (es. sorda) e (questo) serve anche a rompere la barriera della 'paura' verso i problemi di comunicazione con loro sul posto di lavoro» (FAMS, n. 1, 2).

Si è cercato dunque di capire quali strategie positive possano essere messe in atto per entrare con più facilità nel mondo del lavoro e superare tali barriere psicologiche, culturali e materiali.

«I datori di lavoro pensano che quando le impiegano [...] c'è una perdita di forza lavoro e che queste non possono lavorare in modo efficace» (SEADDER, n. 2); e ancora «molte aziende si concentrano spesso sulla disabilità della persona e non sulle proprie competenze e conoscenze» (IST. n. 2, 4).

Dalle interviste emerge anche la doppia discriminazione dell'essere donna e disabile (Malaguti, 2011) «Le donne con disabilità affrontano le doppie difficoltà, in primo luogo perché sono donne e in secondo luogo perché sono persone con disabilità. La loro difficoltà non è legata al fatto che sono incapaci o non disposte a trovare un lavoro, ma perché il mondo e lo spazio di lavoro non sono adattati e preparati ai loro bisogni. Anche a causa della mentalità stereotipata, i futuri dipendenti spesso ignorano le donne con disabilità. Non le includono nemmeno alla forza lavoro nazionale» (IST. n. 23).

## Prime risultanze

Le ricerche di carattere nazionale, europeo e mondiale descrivono chiaramente la difficoltà di accesso al lavoro da parte delle donne, in generale, e delle donne con disabilità nello specifico. Le statistiche mettono in evidenza la 'doppia discriminazione' - dovuta al genere e alla condizione di disabilità - cui queste sarebbero esposte e sono esplicite circa le origini di tale vulnerabilità: la scarsa formazione di base e professionale che non garantisce livelli di competitività nel mercato del lavoro; la difficoltà nel conciliare vita lavorativa e necessità legate alla disabilità; barriere di accessibilità di carattere prevalentemente fisico che riducono le potenzialità di partecipazione e, non ultimo, le problematiche psicologiche che incidono soprattutto sull'immagine di sé come persona potenzialmente 'abile' nel ruolo lavorativo. Le ricerche sulle difficoltà nell'accesso al mondo del lavoro, come quelle condotte attraverso indagini qualitative (Robertson, 2018; Sellevol, 2016), in generale, o attraverso disegni misti che inglobano segmenti in modalità narrativa consentono di cogliere sfumature di significato che rendono ancora meglio la complessità del fenomeno.

Lo studio della prima fase del progetto 'Ready Woman' restituisce il fenomeno nella sua complessità, nei suoi elementi sfaccettati, offre plurime prospettive di osservazione nonché l'esperienza nitida vissuta in prima persona; è pur sempre sintetizzabile attraverso la 'quadratura' di limiti e di potenzialità, di barriere e di opportunità.



## Barriere

L'analisi dei *focus group* ha messo in evidenza la combinazione di due aspetti fondamentali che, dal punto di vista delle donne disabili coinvolte, fungerebbero da barriere alla possibilità di un impiego lavorativo.

a) Il *preconcetto dei datori di lavoro* – questa è persino considerata «la barriera più grave che devono affrontare» le donne con disabilità. Nello specifico si fa riferimento al «modo in cui i datori di lavoro (le) percepiscono». Dalle narrazioni emerge che i datori di lavoro vedono le donne con disabilità come persone non efficienti per gli impieghi lavorativi o come individui portatori di problemi – come quello dei maggiori costi di assunzione rispetto ad una persona senza disabilità.

All'origine di tali percezioni ci sarebbero: la scarsa conoscenza del fenomeno della disabilità, in generale; la penuria di esperienze dirette riguardo le potenzialità che, invece, potrebbero esprimere le donne lavoratrici con disabilità; soprattutto, una vera e propria «mentalità discriminatoria», rivolta, in generale, nei confronti di tutte le persone con disabilità – che induce a preferire «lavoratori senza disabilità anche se meno capaci e qualificati», e rivolta, soprattutto, nei confronti delle donne con disabilità, nello specifico se molto giovani (aspetto associato all'inesperienza) o quasi anziane (aspetto associato al peggioramento della disabilità).

Gli effetti di simile 'mentalità discriminatoria' si vedono tanto negli atteggiamenti personali (mancanza di 'sensibilità' e di 'simpatia' nei modi di fare) quanto nelle «persistenti tendenze alla discriminazione», come la tendenza a vietare a monte l'accesso al lavoro nonostante «ci sono opportunità di lavoro per le donne con disabilità». La 'doppia discriminazione' da parte dei datori di lavoro sarebbe allora un'esperienza comune e le donne non fanno mistero del fatto che in molti «casi i datori di lavoro preferiscono gli uomini alle donne», sia per quanto riguarda mansioni che implicano forza fisica – le donne, spesso *'sono stigmatizzate ed etichettate come 'malate'* – sia in riferimento a ruoli che richiedono doti di coordinamento e di leadership – «le donne sono (considerate) incapaci di sviluppare la leadership». Simile pregiudizio indurrebbe le donne ad omettere informazioni circa la loro disabilità in fase di colloquio – «non comunicano la loro disabilità per timore di essere scartate».

Il *preconcetto dei datori di lavoro* è pienamente confermata dagli operatori del settore coinvolti nelle interviste in profondità. I *job advisor* dichiarano di dover intervenire fondamentalmente sui timori dei datori di lavoro, pieni di pregiudizi – «L'obiettivo è quello di rimuovere le paure [...] in merito alla possibile assunzione di una donna». Occorre, secondo loro, superare prima di tutto le barriere psicologiche e culturali: «I datori di

lavoro pensano che (le donne disabili) non possono lavorare in modo efficace»; le considerano «un fattore di costo elevato e produttività ridotta»; «si concentrano spesso sulla disabilità della persona e non sulle proprie competenze e conoscenze».

Gli operatori sono per questo i primi a denunciare l'esistenza di una «mentalità stereotipata» diffusa presso i datori di lavoro come presso gli altri dipendenti che «spesso ignorano le donne con disabilità (e) non le includono nemmeno nella forza lavoro nazionale».

*b) La scarsa motivazione personale* – Stando alla lettura delle narrazioni restituite nei *focus group*, si potrebbe affermare che la mancanza di stimoli alla ricerca attiva del lavoro da parte delle donne con disabilità avrebbe due cause differenti, di origine 'interna' ed 'esterna': da una parte la rappresentazione di sé come persona non abile, vissuta spesso come un limite e come come condizione che implica impegno personale (se non proprio, lotta per una giusta rivendicazione); dall'altra le aspettative riposte nel sistema di organizzazione e nelle politiche non sempre capaci di adattarsi in maniera adeguata alle specifiche necessità.

La scarsa motivazione alla ricerca del lavoro è principalmente associata a una percezione non sufficientemente positiva «delle proprie capacità e delle proprie conoscenze». Emergerebbe a tratti un generale senso di disistima di sé che andrebbe ad estendersi fino alla rappresentazione della persona con disabilità in generale: alcune donne, infatti, «ritengono che la condizione di disabilità implichi di per sé inaccessibilità all'impiego lavorativo». Tale senso di disistima ha effetti nel disinteresse ad investire sulla propria formazione, nella possibilità di sviluppare, ad es., capacità di coordinamento e di tipo manageriale, ritenute «superflue in quanto, proprio a causa della disabilità, le donne sanno che non svolgeranno un lavoro di responsabilità».

Diversa è la posizione di alcune donne che, invece, descrivono le barriere 'esterne' alla loro non occupazione, barriere più o meno ampie: l'assenza di politiche organiche di impiego e di tutela lavorativa; la mancanza di finanziamenti o programmi di investimento *mirati sulle competenze tecnologiche e sulle abilità lavorative, in generale; la genericità dei percorsi di reclutamento 'aperte a caso senza considerare le particolari circostanze dei disabili'*; il mancato adeguamento di «strutture e attrezzature (che) non rispettano i principi dell'universal design».

### *Opportunità*

L'opportunità considerata centrale da parte delle donne con disabilità è la formazione di base e, nello specifico, la possibilità di acquisire competenze, anche tecniche, che

consentano loro di essere competitive sul mercato, indipendentemente dalle condizioni di disabilità.

Il buon livello di istruzione consente, da un lato, di acquisire maggiore consapevolezza circa la propria disabilità – vista non più solo come limite ma come opportunità –, dall'altro, una maggiore disposizione alla ricerca del lavoro: «M. (...) ha ritenuto che il suo percorso formativo limitasse la sua prospettiva professionale. [...] (Ella ritiene che) Non tutti hanno ricevuto la stessa formazione [...] Il background educativo di alcuni di loro ha determinato la loro prospettiva professionale e li ha privati di altre possibili opportunità».

Una valenza del tutto specifica assumono le competenze informatiche che «sono uno dei maggiori problemi per le persone con disabilità» in quanto, se per un verso, le tecnologie sono ritenute «uno strumento di lavoro utile per le donne con disabilità» (si pensi al risparmio di tempo e di danaro o alla possibilità di effettuare il lavoro da casa), per altro, proprio il loro utilizzo porrebbe una distanza alla partecipazione diretta ai contesti lavorativi «perché rende impossibile vivere una routine (soprattutto del lavoro) uguale a quella del resto della società».

Tuttavia la formazione all'utilizzo esperto delle dotazioni tecnologiche è ritenuto indispensabile non solo ai fini lavorativi ma per una migliore qualità della vita: «Nel complesso, la tecnologia si è evoluta per rendere la vita delle persone con disabilità più facile e più piacevole, trasformando compiti piuttosto difficili in compiti molto più semplici, trasformando le loro disabilità in azioni» ed è per questo che «la formazione e di un aggiornamento adeguato – riferito alle TIC e soft skills' ad esse correlate 'favorirebbe la loro inclusione lavorativa».

Le opportunità per le donne con disabilità sono legate anche alle tipologie di impiego più adatte alle proprie necessità come lavoratrici: principalmente il lavoro autonomo, ossia «lo sviluppo della propria attività» considerato come «componente principale di integrazione sociale ed economica delle persone con disabilità e (valida) alternativa all'assunzione»; seguito dall'«impiego ordinario, nelle aziende e nelle Pubbliche Amministrazioni, compresi i servizi di collocamento con supporto anche grazie all'obbligo per le grandi aziende cdi assumere una percentuale di lavoratori disabili; infine 'il lavoro protetto (come nel caso delle) aziende produttive composte, almeno, dal 70% delle persone con disabilità».

A differenza delle donne con disabilità, gli operatori intervistati partono da una visione di insieme di generale positività e affermano che «non ci sono limitazioni per opportunità di lavoro di alcun tipo se si valutano le possibilità di ogni persona e non i limiti». Esistono, secondo loro, tuttavia, specifici settori lavorativi che «offrono il maggior numero di opportunità di lavoro a queste donne» come «il settore amministrativo e quello dei

servizi', 'il settore produttivo», «il lavoro da casa, via Internet, o in attività di lavoro autonomo» che sfruttano le possibilità offerte dall'uso delle tecnologie.

Alcuni brani tratti dalle interviste alle operatrici di un centro per l'impiego mirato esprimono i diversi fattori intersecanti la mancata collocazione lavorativa delle donne con disabilità:

«La principale difficoltà nel trovare un lavoro per le persone con disabilità sta nel fatto che ci sono ancora molti pregiudizi, specialmente a livello aziendale, che considera queste donne come un costo aggiunto e una diminuzione della produttività e non come un valore aggiunto! Sfortunatamente, le porte sono ancora spesso chiuse a queste donne (...) la ragione della loro non assunzione è dovuta esclusivamente alla loro disabilità. È molto difficile cambiare mentalità e preconcetti! Quel che è peggio è che queste donne si rendono conto di essere vittime di discriminazione e nulla o poco possono fare per cambiare! Ciò rende ancora più difficile trovare un lavoro perché hanno un'autostima molto debole».

«Ci sono ancora molti pregiudizi, le aziende considerano queste donne come un elemento che rappresenta costi più elevati, maggiore assenteismo e minore produttività, evitando e "chiudendo" le porte alle loro assunzioni. Ovviamente, la non assunzione non dovrebbe essere giustificata dalla disabilità (...), tuttavia, anche se vengono invocate altre ragioni, la verità è che la maggior parte delle volte, la ragione dietro la decisione di non assumere è la disabilità. E la cosa peggiore è che nella maggior parte dei casi queste donne si rendono conto che gli argomenti utilizzati non sono altro che una scusa che influisce sulla loro autostima, spesso già indebolita dalle loro stesse condizioni»

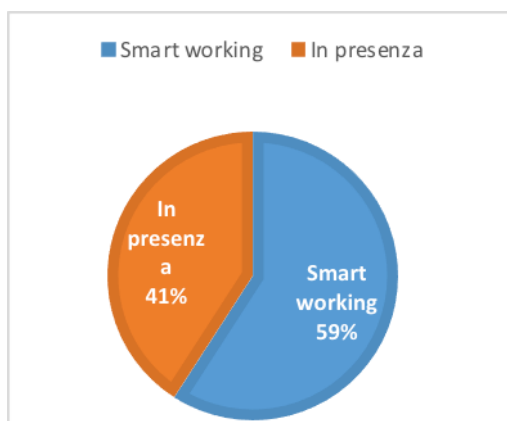
## Riflessioni sul dato per scenari possibili

La restituzione delle evidenze dell'indagine, in modo peculiare quelle etichettate come 'opportunità' (*infra* par. 5), permette di delineare lo scenario prospettico dischiuso dalla ricerca *Ready Woman* e di elaborare alcune riflessioni finali circa il nesso lavoro-disabilità motorie posto al centro del progetto. Qualsiasi ricerca sull'inclusione lavorativa, che voglia sfuggire al rischio della retorica, radica il suo focus di indagine nell'analisi delle interazioni fra sistemi di intervento mirati a ridurre il deficit e/o le povertà educative e le rappresentazioni individuali e sociali inerenti le persone in condizione di rischio di esclusione quali soggetti portatori, a pieno titolo, di diritti e di dignità. Fra i poli di questa interazione, adottando una prospettiva didattica di lettura del dato, è soprattutto la fase delle azioni di mediazione che crea le condizioni per il potenziamento dell'*empowerment* ai fini dell'accessibilità. La ricerca *Ready Woman* ha provato a collocare tutte le sue azioni entro tale "perimetro" anche perché la macrofinalità pedagogica sottesa al progetto era quella di ricercare le condizioni di «perseguimento dell'emancipazione e

dell'autodeterminazione nella prospettiva dei diritti» (Medeghini, 2013, p. 7-8)—e, attraverso la *narrative inquiry*, sono stati colti elementi utili all'impostazione di un curriculum di formazione. I dati raccolti e l'analisi che ne è seguita predisporranno l'avvio della seconda fase del progetto, la più rilevante a fini didattici: il disegno curricolare finalizzato alla formazione delle donne con disabilità motorie e la valutazione di impatto di tale curriculum. Se è, infatti, il lavoro che garantisce la dignità dell'uomo, ovvero quella condizione di nobiltà ontologica e morale in cui quest'ultimo è posto dalla sua natura, è la mediazione congiunta con la personalizzazione didattica a preparare e promuovere le condizioni di accessibilità. Di qui la verosimile paradigmaticità che potrà assumere l'indagine al suo termine capitalizzando le analisi sulle azioni di mediazione e di valutazione degli impatti che sarà possibile rilevare.

Per il momento sono almeno due le riflessioni di *scenario* per una didattica inclusiva emergenti dall'analisi dei dati raccolti sino ad ora. Esse disegnano altrettante direzioni prospettiche verso le quali orienteremo la seconda fase dell'indagine.

La prima riflessione di *scenario* inerisce l'emergere di un settore fino a ieri considerato favorito per l'impiego delle donne con disabilità ma che l'attuale emergenza del Covid-19 ha dimostrato pienamente valorizzabile nella prospettiva di un approccio globale per 'tutti': lo *smart working*.



Smart working	39	59%
In presenza	27	41%

Fig. 7 – Modalità di lavoro

Come è possibile osservare, ben il 59% dei *job advisors* intervistati dichiara lo *smart working* come lo 'strumento' di accesso facilitante l'ingresso delle donne con disabilità nel mercato del lavoro.

Quest'ultimo è una forma di «accomodamento ragionevole»<sup>19</sup> perché non tocca solo l'adattamento ergonomico dell'ambiente alla disabilità ma il tema più ampio della sostenibilità dei tempi di vita con quelli del lavoro. Il dato del rischio alienativo paventato dall'utilizzo della tecnologia che porrebbe una distanza alla partecipazione diretta delle donne con disabilità ai contesti lavorativi «perché rende impossibile vivere una routine (soprattutto del lavoro) uguale a quella del resto della società», verrebbe sdrammatizzato dall'ampia promozione dello *smart working* e dall'adozione di modalità di condivisione dell'ambiente di lavoro quali gli spazi di *coworking* ove agiscono impiegati non appartenenti alla stessa organizzazione. In questa direzione è auspicabile che sia le strutture di *co-working* che le relative politiche incentivanti arrivino a considerare la gestione lavorativa delle persone con disabilità non soltanto in termini di accessibilità ma in termini di conciliazione vita-lavoro per tutti. *Smart Working* e *co-working* emergono dall'indagine come strumenti innovativi per una gestione efficace del lavoro: non solo per le donne con disabilità fisico-organiche, ma per tutti.

Una seconda riflessione di scenario emergente dall'analisi dei dati riguarda l'esigenza formativa attestata nitidamente dalle evidenze dell'analisi dei trascritti dei *focus group* e delle interviste ai *job advisors* e questo indipendentemente dalla condizione di disabilità, come è possibile evincere dalla stringa seguente, abbastanza indicativa del cambio culturale di paradigma di lettura della disabilità da parte degli operatori:

«Non ci sono limitazioni per opportunità di lavoro di alcun tipo se si valutano le possibilità di ogni persona e non i limiti»

Nella lettura delle narrazioni restituite tramite i *focus group* e le interviste è possibile infatti cogliere che:

- se da un lato ci sono donne scarsamente motivate a cercare lavoro perché 'sanno' che non v'è posto per loro nel mercato del lavoro, dall'altro vi sono donne che desiderano invece investire sulle proprie capacità attraverso percorsi di formazione, aspirano ad aprire attività lavorative di tipo autonomo che le possa finalmente far «raggiungere l'indipendenza sociale»;
- se da un lato ci sono datori di lavoro timorosi di assumere donne con disabilità perché ignoranti delle loro potenzialità, dall'altra vi sono responsabili dei centri per l'impiego pronti ad intervenire anche nei loro confronti - e nei confronti dei dipendenti in generale
- per superare i pregiudizi.



Se, dunque, non ci sono limitazioni per le opportunità di lavoro se non quelle riferibili alle autolimitazioni che le donne con disabilità proiettano in sé e fuori di sé, allora il tema che emerge è quello del cambiamento culturale e organizzativo. E, come è noto, *come* i cambiamenti debbano avvenire e *quali* tipi di cambiamenti siano richiesti sono le due domande principali affrontate da chi promuove l'inclusione sociale (Barton & Armstrong, 2007). Ebbene, la ricerca sembra rispondere senza dubbio che il *come* e il *quale* del cambiamento passino attraverso i dispositivi della mediazione didattica. Se, dunque, l'abbattimento del pregiudizio – doppio, nel caso del nostro target: genere/disabilità – sembra fare il suo corso in ragione dei processi di inculturazione e decostruzione indotti anche dal sistema dei media (dunque, dagli apparati della educazione informale), l'aspettativa 'formativa' emerge come il dato in assoluto più interessante della ricerca. E anzi: potremmo dire che essa cresce proporzionalmente al radicamento di una visione sociale inclusiva della disabilità.

È, dunque, sulla mediazione personalizzata (Perla, 2013) che andrà posata l'attenzione nel prosieguo della ricerca. Una mediazione focalizzata sulla formazione in vista dell'accesso ma anche una mediazione che agisca nelle organizzazioni dal momento che per un'organizzazione appare sempre più chiara la necessità di stimare la conoscenza (e il *learning*), differenziale competitivo fondamentale del proprio sviluppo. In tal senso, lo scenario di un modello formativo-curricolare orientato a rispondere a tale bisogno dovrà incardinarsi su quattro assi di orientamento:

- a) La comprensione delle rappresentazioni identitarie delle donne con disabilità organiche e motorie al fine di coglierne motivazioni, aspettative, attitudini e spazi di attivazione delle risorse sia a livello individuale che organizzativo (si tratta di un corpus di evidenze già acquisito in questa prima fase);
- b) l'assunzione nel curricolo di paradigmi didattici personalizzati di formazione al lavoro. Alla personalizzazione può essere riferito il contributo della cosiddetta *pédagogie différenciée* di matrice francese (Altet, 2000; Mirieu, 1989), ma tanto il costruttivismo sociale quanto gli approcci *learning-centered* da esso derivati, sono stati mutuati in pratiche didattiche di formazione al lavoro mirate a sviluppare hard e soft skills. Si tratta di modelli che premiano le competenze cooperative, l'*active learning* (Perla, 2020), l'intelligenza collettiva;
- c) la promozione dell'apprendimento per il lavoro a partire dalla pratica con un affiancamento tutoriale;
- d) l'orientamento formativo verso un 'insegnare a vivere' che significa insegnare ad affrontare le incertezze, formando "adulti più capaci di far fiorire il loro vivere, più capaci

di conoscenza pertinente, più capaci di comprendere le complessità umane, storiche, sociali e planetarie (Morin, 2015, p. 35).

A partire da tali criteri, la seconda fase della ricerca articolerà le azioni per il disegno di un curriculum inclusivo di formazione per la cui validazione si attenderà la chiusura del progetto.

LOREDANA PERLA

*University of Bari "Aldo Moro"*

LAURA AGRATI

*University "Giustino Fortunato"*

ILENIA AMATI

*University of Bari "Aldo Moro"*

VIRGINIA MAGOGA

*University of Bari "Aldo Moro"*

ROSA PALERMO

*University of Bari "Aldo Moro"*

## BIBLIOGRAFIA

Adams L., Tindle A., Downing C. et al., *IFF Research (2018). Access to Work: Qualitative research with applicants, employers and delivery staff*, Department for Work and Pensions or any other Government Department (DWP). Research report no. 967.

Altet M. (2000). *Le pedagogie dell'apprendimento*, tr. it., Roma: Armando.

Atkinson A. B., (1998). *Social Exclusion, Poverty and Unemployment*. in A. B. Atkinson, J. Hills (Eds.). *Exclusion, Employment and Opportunity*. Centre for Analysis of Social Exclusion (CASE), London: London School of Economics and Political Science, pp 1-20.

Atkinson R. (1998). *The Life Story Interview*. London: Sage.

Baldacci M. (2012). *Epistemologia della didattica*. In P.C. Rivoltella, Rossi P.G. (Eds.). *L'agire didattico. Manuale per l'insegnante*, La Scuola: Brescia pp. 25-42.

Barbuto R. (2006). *Genere e disabilità da una prospettiva etica*. In M. Galati, R. Barbuto (a cura di). *Donne, disabilità e salute. Questioni etiche, strategie e strumenti di tutela nelle politiche per la salute e le pari opportunità*, Comunità Edizioni: Lamezia Terme, pp. 17-34.

Barton L., Amstrong F. (2007). *Policy, Experience and Change: Reflections on Inclusive Education*, Springer: Dordrecht.

Bazeley P., Jackson K. (2013). *Qualitative Data Analysis with NVivo*. London: Sage.

Bonvin J-M. (2012). *Individual working lives and collective action. An introduction to capability for work and capability for voice*. In *European Review of Labour and Research*, 18 (1), pp. 9-18.

Brinkmann S., Kvale S. (2015). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (Vol. 3). Thousand Oaks, CA: Sage.

Bryman A. (2012). *Social research methods (4th ed.)*. Oxford: Oxford University Press.

Bruner J. (1992). *La ricerca del significato: per una psicologia culturale*. Torino: Bollati Boringhieri.

Bucci D., Bassetti Z., Regnicoli M. (2010). *Il percorso lavorativo delle donne con disabilità. Persone con disabilità. Percorsi, risorse e ostacoli per le Pari opportunità*, Roma: Integra Consorzio di Cooperative Sociali.

Cairo M., Mariani V., Zoni Confalonieri R. (2010). *Disabilità ed età adulta. Qualità della vita e progettualità pedagogica*. Milano: Vita e Pensiero.

Cairo M., Marrone M. (2017). *Qualità della vita, narrazione e disabilità. Esperienze e proposte*. Milano: Vita e Pensiero.

Cameron R. (2013). *Mixed Methods Research: A world of metaphors*. In W. Midgley, K. Trimmer, A. Davies. (Eds). *Metaphors for, in and of Education Research*, Chapter 4, Newcastle upon Tyne: UK Cambridge Scholars. pp. 51-65.

Cameron R. (2015). *The emerging use of mixed methods in educational research*, in M. Baguley, Y.S. Findlay, M.C. Karby (Eds). *Meanings and motivation in education research*, Chapter 8, New York: Routledge.

- Censis (2019). *La società italiana al 2019 - 53° Rapporto sulla situazione sociale del Paese*. Roma: Censis; consultabile su <https://www.censis.it/rapporto-annuale/sintesi-del-53%C2%B0-rapporto-censis>
- Charmaz K. (2005). *Grounded Theory in the 21° Century*. In N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (Eds). *Handbook of Qualitative Research*, Terza Ed, Thousand Oaks: Sage.
- Clandinin D.J., Connelly F.M. (2000). *Narrative Inquiry: Experiences and Story*. *Qualitative Research*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Coleman N., Sykes W., Groom C. (2013). *Barriers to Employment and Unfair Treatment at Work: A Quantitative Analysis of Disabled People's Experiences*. Equality and Human Rights Commission.
- Corbetta P. (2003). *La ricerca sociale: metodologia e tecniche*, Bologna: Il Mulino.
- Cottini L., Fedeli D., Zorzi S. (2016). *Qualità della vita nella disabilità adulta. Percorsi, servizi e strumenti psicoeducativi*. Trento: Erickson.
- Creswell J. W. (2007). *Second Edition: Qualitative inquiry & research design. Choosing Among Five Approaches*. London: Sage.
- Creswell J. W., Plano Clark V. L., Guttman M., Hanson W. (2003). Advanced mixed methods research designs. In A. Tashakkori, C. Teddlie, C.B.Teddlie(Eds.), *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. pp. 209-240. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Daigneault P.M. (2013). *The Blind Men and the Elephant: A Metaphor to Illuminate the Role of Researchers and Reviewers in Social Science*. In *Methodological Innovations Online*, 8 (2) pp. 82-89.
- Davidson J. (2011). *A qualitative study exploring employers' recruitment behaviour and decisions: small and medium enterprises*. Vol.754 Sheffield: Department for Work and Pensions.
- European Commission (2017). *Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy (2010 - 2020)*. EU Bruxelles.
- Eurostat (2019). *Statistiche dell'occupazione*. Consultabile su: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics/it](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/it)
- Frisina A. (2010). *Focus group. Una guida pratica*. Bologna: il Mulino.
- Gobo G. (2004). *Generalizzare da un solo caso? Lineamenti di una teoria idiografica dei campioni*. In *Rassegna italiana di sociologia*, 1, pp. 1-27.
- Gottlieb A., Myhill W. N., Blanck P. (2010). *Employment of People with Disabilities*. In: J.H. Stone, M. Blouin (Eds). *International Encyclopedia of Rehabilitation*.Buffalo: Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE).
- Greene J. C., Caracelli V. J., Graham W. F. (1989). *Toward a conceptual framework for mixed-method evaluation designs*. In *Educational evaluation and policy analysis*, 11 (3), pp. 255-274.
- Hall J. P., Parker K. (2010). *Stuck in a loop: Individual and system barriers for job seekers with disabilities*. In *The Career Development Quarterly*, 58 (3), pp. 246-256.
- Istat. (2019). *Conoscere il mondo della disabilità. Persone, relazioni e istituzioni*. Roma: Istituto nazionale di statistica.

Istat. (2019). *Occupati e disoccupati. Dati provvisori.* Fonte: [https://www.istat.it/it/files//2019/11/CS\\_Occupati-e-disoccupati\\_OTTOBRE\\_2019.pdf](https://www.istat.it/it/files//2019/11/CS_Occupati-e-disoccupati_OTTOBRE_2019.pdf)

Jedlowski P. (2000). *Storie comuni. La narrazione nella vita quotidiana.* Milano: Mondadori.

Kaneklin C., Scaratti G. (1998). *Formazione e narrazione.* Milano: Raffaello Cortina.

Leech N., Onwuegbuzie A. J. (2009). In *A typology of mixed methods research designs, Quality and Quantity*, 43(2), pp. 265-275.

Lewins A., Silver C. (2007). *Using software in qualitative research: A step by step guide.* London: Sage.

Malaguti E. (2011). *Donne e Uomini con disabilità Studi di genere, disability studies e nuovi intrecci contemporanei.* In *Ricerche di Pedagogia e Didattica*, 6 (1).

Malterud K. (2012). *Systematic text condensation: A strategy for qualitative analysis.* In *Scandinavian Journal of Public Health*, 40 (8), pp. 795-805.

Marciano C. (2012). *Unpacking a smart city model. International Journal of Interdisciplinary Social Sciences - section Communication Studies*, Chicago: University of Chicago Illinois.

Maxcy S. J. (2003). *Pragmatic threads in mixed methods research in the social sciences: The search for multiple modes of inquiry and the end of the philosophy of formalism.* In Tashakorri A., Teddlie C. (Eds.), *Handbook of mixed methods in social & behavioral research.* Thousand Oaks, CA: Sage. pp. 51-90.

Medeghini R., D'Alessio S., Marra A.D., Vadalà G., Valtellina E. (2013). *Disability Studies. Emancipazione, inclusione scolastica e sociale, cittadinanza.* Trento: Erickson.

Ministero degli Affari Esteri. XVI Legislatura. (2007). *La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.* Consultabile su: [www.senato.it/bgt/pdf/s1279cnv2.pdf](http://www.senato.it/bgt/pdf/s1279cnv2.pdf)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, (2014). *Smart Economy. Green Jobs - Formazione e Orientamento.* Consultabile su: [https://www.cliclavoro.gov.it/Progetti/Green\\_Jobs/Documents/Smart\\_City/3\\_Smart%20Economy.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Progetti/Green_Jobs/Documents/Smart_City/3_Smart%20Economy.pdf)

Mirieu Ph. (1989). *L'École mode d'emploi: des méthodes actives à la pédagogie différenciée,* Paris: ESF.

Mitra S. (2006). *The Capability Approach and disability.* In *Journal of Disability Policy Studies*, 16 (4), pp. 236-247.

Morin E. (2015). *Enseigner à vivre. Manifeste pour changer l'éducation.* Tr. it. Milano: Raffaello Cortina

Mortari L. (2007). *Cultura Della ricerca e pedagogia.* Roma: Carocci.

Mortari L. (2010). *Dire la pratica.* Milano: Bruno Mondadori.

Neal M., Hammer L., Morgan D. (2006). *Using mixed methods in research related to work and family.* In Pitt-Cassouphes M., Kossek E., Sweet S. (Eds.). *The work and family handbook: Multidisciplinary perspectives and approaches.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Pacifico M., Coppola L. (2010). *NVivo: una risorsa metodologica. Procedure per l'analisi dei dati qualitativi.* Milano: FrancoAngeli.

- Perla L. (2011). *L'eccellenza in cattedra. Dal saper insegnare alla conoscenza dell'insegnamento*. Brescia: La Scuola.
- Perla L. (2013). *Per una didattica dell'inclusione. Prove di formalizzazione*, Brescia-Lecce: Pensa Multimedia.
- Perla L. (2020). "Didattica e pratiche dell'active learning". In Crescenza G., Volpicella A. (2020). *Apprendere a insegnare. Competenze e sensibilità della professione docente*, Roma: Edizioni Conoscenza, pp. 264-274.
- Robertson P. (2018). *Building capabilities in disabled job seekers: A qualitative study of the Remploy Work Choices programme in Scotland*. In *Social Work and Society*, 16 (1).
- Saunders M., Lewis P. e Thornhill, A. (2012) *Research Methods for Business Students*. Pearson Education Ltd., Harlow.
- Sellevoll K. T. (2016). *Disability and work Barriers to employment. A qualitative study on disability and experiences entering the labor market*. Master Thesis, Hedmark.
- Sen A. (1999). *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Shier M. L., Graham J. R. (2009). *Barriers to Employment as Experienced by Disabled People: A Qualitative Analysis in Calgary and Regina, Canada*. In *Disability & Society* 24(1) pp. 63-75.
- Strauss A., Corbin J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park: Sage.
- Tarozzi M. (2016). *Che cos'è la grounded Theory*. Roma: Carocci.
- Tashakorri A., Teddlie C. (2003). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oakes: CA, Sage.
- Trani J.F., Bakhshi P., Bellanca N., Biggeri M., Marchetta F. (2011). *Disabilities through the Capability Approach lens: Implications for public policies* *Handicap au travers de l'approche par les capacités: quelles implications pour les politiques publiques?* In *Alter: European journal of disability research*, 5 (3), pp. 143-157.
- Vedeler J. S. (2014). *Disabled persons' job interviews experiences: stories of discrimination, uncertainty and recognition*. In *Disability & Society*, 29 (4), pp. 597-610.
- Vornholt K., Villotti P. et al. (2018). *Disability and employment - overview and highlights*. In *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27 (1), pp. 40-55.

## Sitografia

European Disability Forum: [www.edf-feph.org](http://www.edf-feph.org)

QSR International: [www.qsrinternational.com](http://www.qsrinternational.com)



<sup>1</sup> La ricerca è il frutto di un progetto pensato e svolto collettivamente. Nella redazione materiale dell'articolo L. Perla ha curato l'introduzione e la scrittura dei paragrafi 1, 6; L. Agrati i paragrafi 2,5; V. Magoga ed R. Palermo il paragrafo 3 (Magoga dall'inizio del par. sino alla Tab.4 compresa) I. Amati il paragrafo 4.

<sup>2</sup> Insieme delle attività imprenditoriali che ricorrono a reti telematiche, o ITC in generale, per lo svolgimento del lavoro; spesso legate a flessibilità nei servizi forniti e maggiore interconnessione tra dimensione locale e globale - L. n. 81 del 22 maggio 2017.

<sup>3</sup> Ready Women - *New opportunities of employment for social inclusion of women with disabilities* - Ready Women for New Employments è finanziato con fondi Europei - Programma Erasmus+, Key Action - *Cooperation for innovation and the exchange of good practices*, Action - KA204, Strategic Partnerships for adult education. È promosso dall'associazione non profit FAMS-COCEMFE di Siviglia della federazione provinciale delle Associazioni delle persone con disabilità fisica e organica. Ha avuto inizio nell'ottobre del 2018 per una durata di 30 mesi.

<sup>4</sup> Oltre al Dipartimento For.Psi.Com. dell'Università degli Studi di Bari e all'Organizzazione non-profit FAMS-COCEMFE di Siviglia, capofila, vi è la partnership dell'EFE (Lituania), ERFC (Grecia), Eurokom (Italia), EYES (Bulgaria), Istituto dei Sordi (Italia), Previform (Portogallo), Seadder (Turchia) e Università 'Gelism' di Istanbul (Turchia).

<sup>5</sup> Definiti con l'acronimo *New Yields of Employment* (NYE).

<sup>6</sup> Il Corso in presenza presenta una parte comune co-progettata dai partner del Progetto e una parte specifica in ragione del profilo di competenze emerso nell'azione 1.2 e dei problemi legati alle caratteristiche specifiche di ciascun paese europeo coinvolto.

<sup>7</sup> Ci si riferisce qui alla "svolta narrativa" di natura scientifico-interdisciplinare che ha contribuito a identificare soprattutto due precisi indirizzi di studio: quello strutturalista di V. Propp con i suoi studi sull'approccio moderno alla narrazione e quello cognitivista con gli studi pionieristici di Bruner.

<sup>8</sup> Il gruppo di lavoro italiano è stato costituito da: Loredana Perla, referente scientifico, Università degli Studi di Bari Aldo Moro; Laura Agrati, Università Telematica "Giustino Fortunato", Ilenia Amati, assegnista di ricerca, Università degli Studi di Bari Aldo Moro; Virginia Magoga e Rosa Palermo, dottorande di ricerca presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

<sup>9</sup> Rispetto al primo risultato atteso (cfr. Tab. 1) è stata effettuata una prima indagine sui settori emergenti per l'impiego delle donne con disabilità attraverso a. analisi della letteratura scientifica e dei documenti ufficiali e b. la somministrazione di un questionario 'ad hoc' rivolto a tre tipologie di attori: donne con disabilità, operatori e responsabili dei centri/agenzie per l'impiego.

<sup>10</sup> Uno studio indipendente di tipo quantitativo (Coleman, Sykes, Groom, 2013) preferisce utilizzare il termine più comprensivo 'limitazioni', che sarebbero, in ordine: le condizioni di salute, la disabilità stessa, difficoltà nel trasporto, atteggiamenti da parte di datori di lavoro o colleghi, ansia o mancanza di fiducia, questioni relative all'accesso e al supporto (ad es. difficoltà di accesso agli edifici, difficoltà nell'uso delle strutture e mancanza di aiuti o attrezzature speciali). Per le donne c'è da considerare anche le responsabilità familiari e assistenziali sono più importanti rispetto agli uomini e, per le giovani donne, la mancanza di qualifiche o esperienze e, da rimarcare, gli atteggiamenti dei datori di lavoro (cfr. IX).

<sup>11</sup> Daigneault (2013, p. 83) ricorre all'interessante metafora dei ciechi e l'elefante, tratta da un racconto indiano che narra di un gruppo di ciechi impossibilitati ad avere una descrizione 'personale' globale dell'elefante ma capaci di raggiungerla solo nella condivisione delle specifiche rappresentazioni.

<sup>12</sup> In questo modo sarebbe possibile valutare l'approccio metodologico più appropriato per rispondere alla specifica domanda di ricerca (Andrew & Halcomb, 2006; Cameron, 2013).

<sup>13</sup> Tramite triangolazione, alla ricerca di risultati convergenti che tuttavia mantengano la complementarità degli elementi - es. interconnessioni e/o distinzioni dei punti di vista degli attori (donne con disabilità, operatori e responsabili dei centri, *job advisors*).

<sup>14</sup> L'obiettivo dei metodi qualitativi è di esplorare il significato dei fenomeni sociali e culturali nel loro contesto naturale e considerato dalla prospettiva stessa degli informatori (Kvale & Brinkmann, 2015; Sellelvol, 2016; Robertson, 2018).

<sup>15</sup> Sorprende la corrispondenza di tali rappresentazioni con le 'limitazioni' evidenziate nello studio indipendente di tipo quantitativo (Coleman, Sykes, Groom, 2013) - cfr. nota n. 10.

<sup>16</sup> È utile precisare che durante le interviste/i focus, è necessario che il conduttore sia flessibile (Kvale & Brinkmann, 2015), dovrebbe disporre di un *plot* senza tuttavia porre domande troppo dettagliate piuttosto *temi* di interesse e argomenti che stimolino l'evocazione e la conversazione (Bryman, 2012). Per questo lo studio realizzato ha previsto la condivisione di linee guida tra i Partner coinvolti, responsabili della conduzione delle interviste e dei focus.

<sup>17</sup> Nel linguaggio della ricerca sociale (Gobo, 2004; Corbetta, 2003), la rappresentatività 'sostantiva' - diversamente dalla rappresentatività generale, che avviene sulla base di formule matematiche - la si ottiene sulla base dei giudizi stabiliti dal ricercatore stesso in ragione delle caratteristiche delle persone da coinvolgere, quanto più rispondenti al profilo sociologico studiato.

<sup>18</sup> Strumento CAQDAS (Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software) messo a punto per la ricerca qualitativa, ideato nel 1981 alla Trobe University e sostenuto dalla QSR (Qualitative Software Research) nelle sue diverse edizioni. Il programma è stato studiato per offrire, rispetto ad altri software, ampia flessibilità e rispondenza ai criteri per l'analisi qualitativa. Per le caratteristiche del software si rimanda a: [www.qsrinternational.com](http://www.qsrinternational.com). M. Pacifico, L. Coppola, 2010.

<sup>19</sup> Indica le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali. Art.2 Convenzione Onu 2007.