



DISABILITÀ: EDUCAZIONE, LAVORO E TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

*PIN - Percorsi partecipativi per l'Inclusione economica
dei giovani con disabilità in Mozambico*

PIN – Percursos participativos para a Inclusão económica dos jovens com deficiência em Moçambique.

AID: 11460

Giovani, lavoro e disabilità in Mozambico: risultati di una ricerca emancipatoria



Giovani, lavoro e disabilità in Mozambico: risultati di una ricerca emancipatoria

AUTORI

Federico Ciani (ARCO – Action Research for Co-Development | Università di Firenze)

Carmela Nitti (ARCO – Action Research for Co-Development | Università di Firenze)

Fancesca d'Erasmus (ARCO – Action Research for Co-Development)

SUPERVISIONE SCIENTIFICA

Prof. Mario Biggeri (ARCO – Action Research for Co-Development | Università di Firenze)

MEMBRI DEI GRUPPI DI RICERCA

MAPUTO	BEIRA	PEMBA
Lazaro Tomás	Teresa José Guente	Afido A. Anssumane
Germinia Armando	Verónica Suzete Fulaho	Amimo Máquina
Glaúcia Custódia Manuel Fumo	Miguel Aberto Domingos	Amade Afido
Sheila Frederico de Carvalho	Madalena Dique Armando Novaz	Armindo Ernesto Ntina
João José Nhantumbo	Antónia Tomé Monteiro	Bacar Raibo
Teresa David Macalo	Alberto Eusébio Mariano	Ntaca Afacate
Idalina Dionísio Machava	Paulina Carvalho Varage	Benjamin Iara
Francisco Bento Conjo	Constancia Domingos Dos Santos	Carlota Albino
Mauro Titos Monjane	Tivane	Delfina Agostinho
Amisia Uique	Paulidio Justino Conde	Lourenço Guilherme
Milton Roberto Pessane	Maria Clara Xavier Soltane	Hermenegildo Malacate
Maria Ricardo	Francisco Domingos	Mussa Pussalo
Sarlina André Chissico	Moises Ziombe Zano	Natália Agostinho
Issufo Benildo Corrasio	Adilson João Chombe	Paulina Daniel Makuku
Rabelina Pascoal Chipanela	Jorge Francisco Leão	Ramadane Agostinho
Samito Zunguza	Elias Gil Macaliche	Romão Fancisco
Emidio Alfredo Milongue	Eunice Domingos Chombe Vasco	Sanate Muemedede
Nhamposse	Assane Amade Mussa Ribeiro	Sila Sualehé
	Nelson Alberto Miquitaio	Vicente Inácio
	Rosa M. Guente	Ancha Abudo
	Felex Vijarrona	Mariamo Assane Idrisse
	Antónia Inácio Piri-Piri	

RINGRAZIAMENTI

Un ringraziamento a tutte le istituzioni Mozambicane (IFPELAC, INE, Ministério do Género, Criança e Acção Social) e ai membri del loro staff che hanno partecipato a vario titolo a questa esperienza.

Desideriamo ringraziare tutte le OPD e le altre organizzazioni coinvolte per aver reso possibile questo lavoro mobilitando i loro rappresentati e offrendoci un magnifico supporto logistico.

Un grazie speciale anche a Francesca Bruschi di AICS Maputo per aver creduto nella ricerca emancipatoria e per averci messo competenza, passione e un pizzico di follia

Non possiamo non ringraziare poi tutto lo staff di AIFO (in Italia e a Maputo) e soprattutto la project manager Elena Pani la cui professionalità e sereno entusiasmo hanno reso tutto più semplice e piacevole

Infine un ringraziamento enorme anche ai tutor (Eufemia Amela, Belarmina Tamele, Miguel Chambale, Idrisse José Manuel, Guido Rosario, Felex Vijarrona Antonia Inacio Piri-Piri) per il loro prezioso lavoro in tutte le fasi della ricerca.

RICERCATORI DI MAPUTO



RICERCATORI DI BEIRA



RICERCATORI DI PEMBA



Indice

Introduzione	2
Capitolo 1– Il percorso della ricerca emancipatoria	4
1.1- La co-creazione del protocollo di ricerca	4
1.2- La formazione dei gruppi di ricerca e il co-design degli strumenti	6
1.3– Gli strumenti di ricerca	7
Capitolo 2- I partecipanti	11
2.1- Caratteristiche dei partecipanti	11
Capitolo 3- Lavoro e disabilità: il punto di vista degli imprenditori	15
3.1- Caratteristiche del campione	15
3.2- Disabilità e lavoro tra dati oggettivi e percezioni	20
3.3- Competenze figure professionali richieste	26
3.4- Un tentativo di modellizzare l'attitudine all'inclusività da parte delle imprese	28
Capitolo 4– Formazione professionale, lavoro e disabilità: il punto di vista dei giovani con disabilità e dei centri di formazione professionale	30
4.1– I Focus Group con i giovani con disabilità	31
4.2 Le interviste al personale di IFPELAC	34
4.3- Punti in comune e strategie condivise	36
Conclusioni	38
APPENDICE 1: IL QUESTIONARIO PER GLI IMPRENDITORI.....	41
APPENDICE 2: INTERVISTA STRUTTURATA AI CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE	47
APPENDICE 3: TRACCIA FOCUS GROUP CON GIOVANI CON DISABILITÀ	50
APPENDICE 4: TRACCIA FOCUS GROUP SETTORE PUBBLICO/IMPRESE PUBBLICHE.....	53
Bibliografia	56

Introduzione

Questo rapporto presenta i risultati della ricerca emancipatoria condotta in Mozambico nell'ambito del progetto "PIN – Percorsi partecipativi per l'inclusione economica dei giovani con disabilità in Mozambico" finanziato dall'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS) e implementato dalla ONG AIFO in partenariato con Terres Des Hommes-Italia e ISCOS. FAMOD (il Forum delle Associazioni Mozambicane di persone con disabilità) ha svolto un ruolo imprescindibile nella realizzazione di questa attività dato che, grazie all'attivazione della proprio rete associativa, ha mobilitato i giovani con disabilità che hanno poi condotto la ricerca stessa. Anche l'IFPELAC (Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo) ha contribuito in modo determinante mettendo a disposizione il proprio staff e le proprie infrastrutture a Beira, Maputo e Pemba. L'istituto nazionale di statistica (INE) ha fornito supporto e assistenza tecnica soprattutto nella fase di formazione ed elaborazione del protocollo di ricerca.

La ricerca si focalizza sull'accesso al mercato del lavoro e alla formazione professionale per i giovani mozambicani con disabilità. Nell'ambito della ricerca è stato portato avanti un approfondimento sulla tematica dell'utilizzo delle Tecnologie di Informazione e Comunicazione (TIC) in questo ambito. La ricerca è stata condotta quindi in un contesto che, come quello mozambicano, è caratterizzato da una diffusa povertà, da un basso livello di sviluppo umano (181° stato su 188 nel rank globale¹) e da una complessiva fragilità del sistema-paese². Tutto ciò colpisce i cittadini e le cittadine mozambicane con disabilità in modo più che proporzionale rendendo nei fatti difficile una piena ed effettiva partecipazione alla società (Eide and Kamaleri, 2009). Un cambiamento profondo di questa situazione non può che passare da un massiccio coinvolgimento dei giovani che nel paese costituiscono la grande maggioranza della popolazione (il 50% dei mozambicani ha meno di 17 anni)³. Ecco dunque le ragioni che hanno spinto a individuare la ricerca emancipatoria come uno strumento adatto a raccogliere ed analizzare le informazioni necessarie a lavorare su questo tipo di tematiche.

La sviluppo della ricerca emancipatoria, in quanto approccio alla ricerca, trova fondamento da una parte nella diffusione delle tecniche e dei metodi di ricerca partecipativa e dall'altro in tutto quel filone di riflessioni e di pratiche che scaturisce dal lavoro di Paulo Freire e Augusto Boal.

La ricerca partecipativa riceve un grande impulso a partire dal lavoro di Chambers (1982). Chambers mosse una forte critica alle dinamiche proprie della ricerca sociale che, partendo da un approccio proprio delle "scienze dure", vedevano una netta separazione tra il ricercatore (dotato dei saperi e del potere necessario a interpretare il fenomeno in questione) e l'oggetto della ricerca (entità per lo più passiva dalla quale ricavare informazioni). La partecipazione si connota quindi sia come pratica di ricerca (tramite l'elaborazione di

¹ Dati UNDP, 2016

² Nel fragile state index, il Mozambico si situa nella categoria "High warning"

³ Dati WB, 2017

appositi metodi volti a favorire la creazione di spazi di ascolto, espressione e interazione) che come diritto in sé nonché strumento per la piena realizzazione di altri diritti (Ferguson, 1999).

Il lavoro di Paulo Freire e Augusto Boal è stato per molti versi precursore dello sviluppo dei metodi partecipativi. I primi tentativi di ricerca-azione messi in campo nei quartieri poveri di San Paolo sono stati fonte di grande ispirazione per Chambers. Freire (1996) sottolinea come i poveri, i marginalizzati, gli ultimi abbiano spiccate attitudini analitiche e come siano capaci di metterle in campo nel momento in cui vengono a crearsi le circostanze appropriate. I principi cardine posti da Freire saranno quindi alla base dello sviluppo dei percorsi di ricerca emancipatoria (Kumar, 2002):

- I poveri e i marginalizzati hanno le capacità per analizzare il loro mondo e i loro problemi;
- I processi emancipatori sono necessari per sviluppare e mettere in pratiche questa capacità analitiche;
- E' necessario lavorare sullo sviluppo di una auto-consapevolezza critica;
- Quanto più si è posti ai margini della società, quanto più si ha il potenziale di essere catalizzatori di un cambiamento.

Considerando questo tipo di background, è abbastanza chiaro come ben presto si sia sviluppata l'idea di applicare tali principi e tali pratiche al campo dei cosiddetti *Disability Studies*. A partire dal lavoro di Oliver (1992), si comincia a parlare di *Emancipatory Disability Research* (EDR) come di un percorso di ricerca in cui le persone con disabilità e le loro organizzazioni smettono di essere "oggetto" di ricerca e divengono soggetto attivo nella produzione di conoscenza su se stessi, sul mondo che li circonda e sulle dinamiche sociali economiche e culturali che li marginalizzano. Nel contempo, il ricercatore professionista ricopre un ruolo di supporto tecnico e facilitazione.

La convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (2006, ratificata dal Mozambico nel 2012) ha aperto un ulteriore ambito di sviluppo della EDR: da una parte si pone l'obbligo, da parte dei paesi firmatari, di monitorare l'applicazione della convenzione, dall'altra si sottolinea come le persone con disabilità e le loro organizzazioni debbano essere coinvolte attivamente in tutte le fasi del monitoraggio, ivi inclusa la attivazione di meccanismi indipendenti.

Da ormai diversi anni (Deepak 2012, ARCO & RIDS 2016, Biggeri & Ciani 2019), il mondo della cooperazione allo sviluppo italiano ha dato seguito a quanto descritto sopra adottando sistematicamente la EDR come strumento di conoscenza dei contesti, azione volta al rafforzamento delle capacità delle organizzazioni di persone con disabilità e all'empowerment a livello individuale.

Ecco quindi che questa ricerca emancipatoria (che ha visto il coinvolgimento di 3 gruppi di giovani con disabilità a Pemba, Beira e Maputo) da una parte punta a fornire un contributo ad uno specifico progetto di sviluppo e a successivi interventi nella stessa area, dall'altra si inquadra in un più ampio dibattito e processo sociale, politico e scientifico.

Il rapporto di ricerca si struttura come segue. Dopo questa introduzione, il capitolo 2 fornirà una panoramica del percorso di sviluppo del protocollo di ricerca. Il capitolo 3 è incentrato su una presentazione dei gruppi di lavoro (i.e. di giovani ricercatori con disabilità) protagonisti del percorso. I capitoli 4 e 5 raccolgono e analizzano i principali risultati qualitativi e quantitativi. Seguiranno conclusioni.

Capitolo 1– Il percorso della ricerca emancipatoria

MESSAGGI CHIAVE

- La ricerca si è concentrata su due temi principali: l'accesso al lavoro per PcD e l'accessibilità e l'efficacia dei corsi di formazione professionale per PcD.
- Partendo dalle domande di ricerca si è deciso di investigare non solo il lato dell'offerta di lavoro (ovvero i giovani con disabilità), ma anche il lato della domanda di lavoro (imprese formali, informali, private, pubbliche), nonché i direttori/formatori dei centri di formazione professionale.
- La raccolta dati è stata svolta da 3 gruppi di giovani con disabilità rispettivamente a Maputo, Beira e Pemba che hanno partecipato a corsi intensivi durante i quali hanno effettuato: formazione sulla UNCRPD, formazione sulla somministrazione di strumenti di ricerca e raccolta dati e hanno partecipato alla revisione e al miglioramento degli strumenti di ricerca da utilizzare durante la ricerca.

Questo capitolo si divide in tre paragrafi. Nel primo paragrafo si presenta il protocollo di ricerca co-creato insieme a funzionari pubblici, rappresentanti dell'IFPELAC e rappresentanti delle principali OPD presenti a livello centrale a Maputo. Il secondo paragrafo descrive le attività svolte insieme ai 3 gruppi di ricercatori formati localmente a Maputo, Beira e Pemba, descrivendo gli obiettivi principali della formazione svolta e il lavoro di revisione partecipata degli strumenti di ricerca. L'ultimo paragrafo presenta sinteticamente gli strumenti di ricerca utilizzati (poi riportati in appendice):

- Questionario per imprenditori,
- Traccia di intervista per direttori/formatori dei centri di formazione professionale,
- Traccia di Focus Group con giovani con disabilità
- Traccia di Focus Group con i responsabili delle risorse umani all'interno del settore pubblico e di imprese pubbliche.

1.1- La co-creazione del protocollo di ricerca

Coerentemente con quanto previsto dalla metodologia di ricerca emancipatoria, il protocollo di ricerca con la definizione delle attività da svolgere è stato elaborato attraverso il coinvolgimento attivo degli attori identificati.

Nello specifico la prima fase si è svolta nel periodo 09.06.2018 – 24.06.2018, quando i ricercatori del Laboratorio ARCO⁴ hanno definito insieme a funzionari pubblici, rappresentanti dell'IFPELAC e rappresentanti delle principali OPD mozambicane presenti a livello centrale, la prima bozza di protocollo di ricerca. Per prima cosa è stato stabilito dal gruppo di lavoro che la ricerca si sarebbe concentrata prevalentemente sulle aree attorno alle città di Maputo, Beira e Pemba.

Tab 1.1- Strumenti di ricerca

Stakeholder	Strumenti di ricerca	N. di intervistati	Contenuti principali
Imprese private (imprenditori formali e informali)	Questionario	100 imprenditori (formali/informali) per ogni area	• Informazioni generali sull'imprenditore e sull'impresa; • Domanda di lavoro presente o potenziale dell'impresa; • Propensione all'assunzione di PcD
Centri di formazione professionale (formatori e direttori del centro)	Interviste strutturate	1 direttore per ogni area; Numero formatori variabile a seconda del personale presente nei centri di formazione professionale	• Esperienza e Background dell'intervistato; • Accessibilità dei corsi e utilizzo di TIC; • Esperienza di formazione di PcD; • Suggerimenti e proposte per migliorare l'inclusione di Pcd nei percorsi di formazione
Giovani con disabilità che hanno frequentato corsi di formazione professionale e giovani che non vi hanno avuto accesso	Focus Group	3 Focus Group con al massimo 15 giovani in ogni area	• Conoscenza dell'esistenza dei centri di formazione professionale • Esperienze nell'ambito della formazione professionale
Responsabili risorse umane nel settore pubblico/imprese pubbliche	Focus Group	Max. 2 Focus Group con al max. 10 partecipanti	• Analisi e presentazione del proprio ente; • Attuale assunzione di PcD e propensione a future assunzioni di PcD

Fonte: nostre elaborazioni

Il percorso, inoltre, ha portato alla definizione delle seguenti domande di ricerca:

- La formazione professionale è accessibile per le persone con disabilità fisica e sensoriale?

⁴ ARCO (Action Research for Co-Development) è un centro di ricerca che afferisce all'Università di Firenze (Italia). I ricercatori del centro si occupano di diverse tematiche tra cui lo sviluppo inclusivo e l'inclusione socio-economica delle persone con disabilità. Maggiori informazioni sono disponibili su www.arcolab.org

- La formazione professionale per le PcD ha un impatto sul loro accesso all'impiego?
- Quali sono i fattori che impediscono o favoriscono l'inclusione delle PcD nell'impiego e nell'auto-impiego?

Per rispondere a queste domande di ricerca, il gruppo di lavoro ha identificato diversi stakeholder da coinvolgere (in quanto fonti di informazioni) e gli strumenti di ricerca ritenuti più idonei, così come sintetizzato nella tabella 1.1 (precedentemente riportata).

1.2- La formazione dei gruppi di ricerca e il co-design degli strumenti

Nel periodo 29.03.2019 – 27.04.2019 i ricercatori di ARCO hanno effettuato una missione in Mozambico durante la quale hanno effettuato attività di formazione e facilitazione di laboratori con i 3 gruppi di ricerca situati nelle aree di Maputo, Beira e Pemba (la cui composizione sarà analizzata nel dettaglio nel capitolo seguente).

Nello specifico, i ricercatori hanno trascorso una settimana in ognuna delle aree di interesse svolgendo le seguenti attività propedeutiche alla formazione dei ricercatori e alla creazione della dinamica di gruppo di ricerca:

- Formazioni e esercitazioni pratiche sul tema della disabilità coerenti con la UNCRPD e con l'approccio bio-psico-sociale alla disabilità;
- Formazione teorica ed esercitazioni pratiche sul tema della ricerca in generale e sull'utilizzo dei principali strumenti di ricerca (interviste, questionari, Focus Group);
- Esercitazioni pratiche all'uso di Excel per effettuare attività di data entry;
- Analisi, revisione collettiva ed esercitazioni pratiche sugli strumenti di ricerca predisposti dai ricercatori di ARCO (Intervista agli imprenditori, Focus Group con giovani con disabilità, Interviste ai centri di formazione professionale).

Tali attività si ponevano quattro obiettivi primari:

1. Il primo obiettivo era quello di diffondere i contenuti principali della CRPD in un'ottica di empowerment delle PcD, di lotta contro la discriminazione e lo stigma e di diffusione della conoscenza dei diritti delle PcD e delle principali teorie in tema di disabilità presenti a livello internazionale.
2. Il secondo obiettivo era quello di formare 3 team di ricerca composti da giovani con disabilità in vista della messa in pratica dei protocolli di ricerca. Si è trattato quindi di formazione pratica su attività quali somministrazione di questionari, interviste, Focus Group e inserimento dei dati su Excel per i dati raccolti attraverso questionari e di template per i dati raccolti attraverso interviste e Focus Group.
3. Il terzo obiettivo che si voleva raggiungere attraverso le formazioni con i giovani ricercatori era quello relativo alla revisione collettiva degli strumenti di ricerca predisposti dai ricercatori di ARCO. Coerentemente con quanto previsto dalla metodologia della ricerca emancipatoria, infatti, era importante che i gruppi di giovani ricercatori si appropriassero profondamente degli strumenti di ricerca, modificandoli secondo le loro intuizioni, interessi e, non ultimo, alla luce della loro approfondita conoscenza del contesto in cui sarebbero stati applicati. Questa operazione è stata effettuata con i 3 gruppi di ricerca e ha permesso di arrivare ad una

formulazione finale degli strumenti di ricerca molto migliorata rispetto alla versione iniziale. Nello specifico, i gruppi di ricerca sono intervenuti modificando gli strumenti sia in termini formali (il lessico utilizzato e la formulazione delle domande e delle risposte), ma anche di struttura, proponendo l'introduzione di nuove domande o l'eliminazione di altre domande ritenute da loro meno rilevanti. E' interessante anche notare come, nel corso di queste formazioni, i formatori abbiano notato un generale progresso dei ricercatori molti dei quali, in prima battuta aveva grossi problemi nel prendere parola in pubblico o, a maggior ragione, nel condurre una intervista.

4. L'ultimo obiettivo che si voleva raggiungere attraverso i percorsi con i giovani era quello di creare una prima occasione di incontro per i giovani e per conoscere i propri referenti durante il percorso (focal point e tutor). Le attività di gruppo, le esercitazioni in coppia e la condivisione di un percorso intensivo di 4 giorni, hanno permesso ai giovani di iniziare a conoscersi e a prendere progressivamente confidenza gli uni con gli altri. Questo ultimo obiettivo non è da considerarsi secondario rispetto agli altri, in quanto la capacità di *peer-support*, di solidarietà e di incoraggiamento reciproco all'interno dei gruppi di ricerca sono una chiave fondamentale per la realizzazione di un percorso di ricerca emancipatoria efficace.

1.3– Gli strumenti di ricerca

Come già menzionato, la raccolta dati per la ricerca emancipatoria è stata effettuata attraverso l'utilizzo di 4 diversi strumenti. In quanto segue si presentano i principali obiettivi e contenuti di ognuno di essi.

Questionario per gli imprenditori

Il questionario per gli imprenditori è stato proposto e somministrato con l'obiettivo di raccogliere informazioni relative alla domanda di lavoro da parte delle imprese e la loro propensione all'assunzione di PcD. Tenendo presente la composizione del tessuto produttivo e imprenditoriale delle 3 aree di interesse, si è deciso di raccogliere dati relativi a imprese formali, ma anche informali, quanto più possibile rappresentative della composizione imprenditoriale sia rispetto ai settori di intervento, sia rispetto alle dimensioni dell'impresa. Per informazioni dettagliate relative al piano di campionamento delle imprese si rimanda al Capitolo 4.

Per rendere il questionario coerente con i framework internazionali di raccolta dati sulla disabilità, le domande presenti nel questionario e relative alla presenza di persone con disabilità hanno utilizzato le definizioni e la struttura delle domande del Washington Group on Disability Statistics⁵. I gruppi di ricerca di fronte a queste domande hanno espresso una certa iniziale difficoltà sia nella comprensione delle domande, ma anche nella formulazione delle stesse in sede di simulazione di somministrazione del questionario. Per questo motivo da una parte si è lavorato con esercitazioni pratiche *ad hoc* e dall'altra è stato proposto di inserire alcune icone di "richiamo rapido" per facilitare l'immediatezza nella comprensione della domanda.

⁵ Per maggiori informazioni si veda <http://www.washingtongroup-disability.com/>

Fig. 1.1- Estratto del questionario per gli imprenditori

B5. O Sr. empreendedor tem algum tipo de deficiência?		1 Sim 2 Não			
---	--	-------------------	--	--	--

*Nota: Se ele dizer que não tem, passar para a pergunta B11.
Se ele dizer que sim perguntar:
"Qual tipologia de deficiência o senhor tem?"
e preencher a tabela seguinte.*

		Não tem dificuldade	Tem alguma dificuldade	Tem muita dificuldade	Não consegue
Deficiência visual 	B6. Tem dificuldade em ver, mesmo usando óculos ou lentes de contacto?				
Deficiência auditiva 	B7. Tem dificuldade em ouvir sons, como vozes de outras pessoas ou música, mesmo usando o aparelho auditivo?				

Fonte: nostra elaborazione

Il questionario per gli imprenditori si compone in 3 sezioni:

- Informazioni generali sull'imprenditore: età, livello di istruzione, eventuale disabilità dell'imprenditore o di suoi familiari etc.;
- Informazioni generali sull'impresa, ovvero settore di intervento, anno di fondazione, presenza di codice NUIT, stima del fatturato mensile, clientela di riferimento, presenza di dipendenti con disabilità, domanda di lavoro prevista e predisposizione rispetto all'assunzione di PcD;
- Disponibilità a essere coinvolto in futuro in iniziative sul tema disabilità e lavoro.

Interviste semi-strutturate presso i centri di formazione professionale

Le interviste semi-strutturate ai direttori e ai formatori dei centri di formazione professionale sono state effettuate con l'obiettivo di raccogliere le esperienze già presenti all'interno dei centri in termini di formazione di PcD e utilizzo di TIC. Come nel caso del questionario per gli imprenditori, anche in questo caso le domande relative alla presenza di persone con disabilità sono state strutturate riprendendo le domande del *Washington Group on Disability Statistics* e utilizzando icone per facilitare la comprensione.

Le interviste strutturate ai direttori e formatori dei centri per l'impiego sono composte da 3 sezioni:

- Informazioni generali sull'intervistato: età, livello di istruzione, esperienza lavorativa;
- Inclusione di studenti con disabilità: presenza di studenti con disabilità nel centro, servizi presenti nel centro per favorire l'inclusione di studenti con disabilità, preparazione specifica dei formatori nella formazione di studenti con disabilità, presenza e uso di tecnologie di comunicazione durante le lezioni;
- Casi di successo e casi di insuccesso nella formazione professionale di PcD;
- Suggerimenti e possibili strategie per migliorare l'inclusione di PcD nella formazione professionale.

Focus Group con i giovani con disabilità

Per raccogliere il punto di vista dei giovani con disabilità rispetto al tema dell'accesso al lavoro e dell'accesso alla formazione professionale, è stato deciso di utilizzare lo strumento del Focus Group. Tale decisione è stata presa dal primo gruppo di lavoro ed è stata confermata in seguito anche dai 3 gruppi di ricercatori in quanto sembrava essere lo strumento che meglio si prestasse alla raccolta di informazioni ed esperienze significative. Inoltre, molti hanno sottolineato anche che l'organizzazione di Focus Group per giovani con disabilità rappresentasse anche un'opportunità di socializzazione e di scambio di esperienze per i partecipanti stessi. Sempre in quest'ottica, è stato deciso di creare gruppi di partecipanti ai Focus Group per quanto possibile eterogenei e rappresentativi rispetto al sesso e alla condizione socio-economica. Inoltre, i partecipanti ai Focus Group dovevano essere in parte giovani con disabilità che avevano avuto accesso a percorsi di formazione professionale, in parte giovani con disabilità che non vi avevano avuto accesso, con l'idea non solo di raccogliere esperienze diversificate, ma anche di favorire un proficuo scambio di esperienze tra i giovani.

La traccia del Focus Group verte attorno ai seguenti temi:

- Presentazione dei partecipanti;
- Precedenti esperienze nel mondo del lavoro;
- Esperienze nell'ambito della formazione professionale e utilizzo di ICT;
- Motivazioni per non aver partecipato a corsi di formazione professionale;
- Suggerimenti per migliorare l'accesso al lavoro per giovani con disabilità

Focus Group con direttori risorse umane settore pubblico/imprese pubbliche

I Focus Group con i direttori delle risorse umane del settore pubblico e con rappresentanti di imprese pubbliche sono stati strutturati e inseriti all'interno del percorso di ricerca partendo dalla considerazione che il settore pubblico e le imprese pubbliche rappresentino anch'esse un settore importante nell'economia mozambicana e dunque un potenziale lavorativo per giovani con disabilità.

In questo caso i partecipanti al Focus Group dovevano presentare, per quanto possibile, un equilibrio di genere, equilibrio tra diversi settori di intervento, dando priorità ai responsabili delle risorse umane.

La traccia del Focus Group, in questo caso, è strutturata come segue:

- Presentazione dei partecipanti;
- Presenza di lavoratori con disabilità nelle organizzazioni di provenienza dei partecipanti;
- Barriere e fattori facilitanti nell'inclusione lavorativa di persone con disabilità.

Capitolo 2- I partecipanti

MESSAGGI CHIAVE

- I partecipanti alla ricerca sono, in grande maggioranza, giovani mozambicani e mozambicane con disabilità, coerentemente all'approccio della ricerca emancipatoria e alla domanda di ricerca identificata in precedenza (i.e. accesso al lavoro e alla formazione professionale per i giovani mozambicani con disabilità)

Se un percorso di ricerca emancipatoria ha il duplice obiettivo di produrre un output di ricerca solido e di costituire un momento di empowerment, sarà interessante analizzare il profilo dei partecipanti che hanno preso parte al percorso in qualità di ricercatori.

Obiettivo di questo capitolo è quello di fornire una fotografia delle principali caratteristiche dei giovani che sono stati formati sulla ricerca emancipatoria e sull'attuazione del protocollo di ricerca elaborato durante il lavoro di campo effettuato tra Aprile e Luglio 2018. I gruppi di ricercatori sono stati formati nel quadro di 3 sessioni di formazione nelle città di Maputo, Beira e Pemba. I partecipanti sono stati selezionati sulla base di un colloquio e tramite la partecipazione di FAMOD. Durante il colloquio sono state raccolte alcune informazioni che ora consentono un'analisi approfondita delle loro principali caratteristiche (anagrafiche, alfabetizzazione, livello di utilizzo del computer e conoscenza dell'inglese, situazione lavorativa e disabilità). In questo modo riusciremo a comprendere la situazione di partenza di coloro che hanno poi svolto la ricerca sul campo, i cui risultati sono oggetto principale di questo report.

2.1- Caratteristiche dei partecipanti

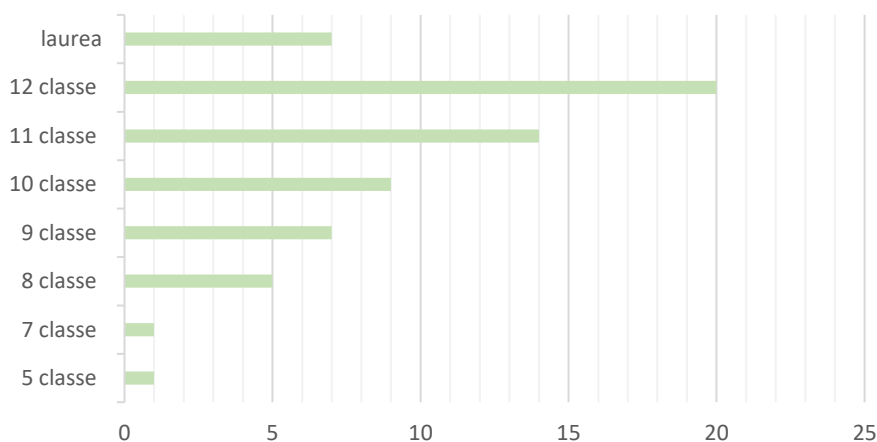
Il bilanciamento di genere è stato uno dei criteri con cui sono stati selezionati i ricercatori che hanno preso parte alla ricerca emancipatoria. Su un totale di 64 partecipanti alle 3 sessioni, 29 erano le donne (45%) e 35 gli uomini (55%) con il seguente dettaglio:

- Maputo 21 partecipanti (9 uomini e 12 donne);
- Beira 20 partecipanti (11 uomini e 9 donne);
- Pemba 23 partecipanti (15 uomini e 8 donne).

I partecipanti presentavano un'età media pari a 28 anni e si segnala, da questo punto di vista, una sostanziale omogeneità tra i tre gruppi di lavoro. E' interessante notare che la giovane età è stata un altro criterio di selezione dei partecipanti. Questo al fine di massimizzare il carattere emancipatorio della ricerca (giovani con disabilità che fanno ricerca su giovani con disabilità) e di far emergere una nuova generazione

di leader e di attivisti nelle OPD. Per quanto riguarda il livello di alfabetizzazione, oltre l'80% dei partecipanti dichiarano di leggere e scrivere senza alcuna difficoltà anche se durante le attività di formazione è stato verificato che il livello di alfabetizzazione funzionale (leggere un testo e rielaborarlo con parole proprie) era probabilmente inferiore. Prendendo in considerazione l'istruzione formale, sono 20 coloro che hanno conseguito la 12esima classe (31%), 14 la 11esima classe (22%) mentre sono solo 7 i laureati.

Fig. 2.1- Livello di istruzione formale dei partecipanti

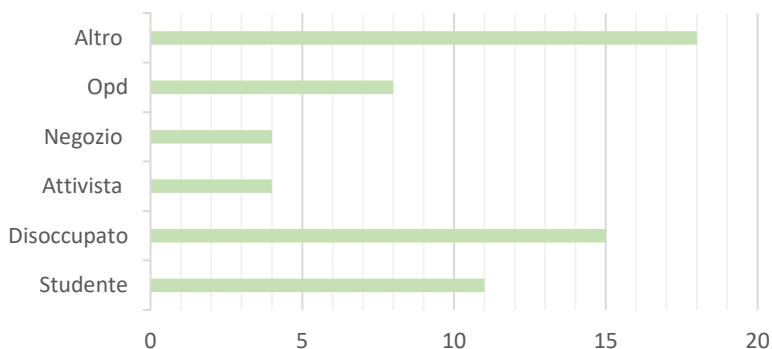


Fonte: nostre elaborazioni

La maggioranza dei partecipanti dichiara di non sapere l'inglese (43 partecipanti su 64 ovvero il 67%), e tra coloro che dichiarano di conoscere la lingua solo 3 di loro sono in grado di partecipare ad una conversazione e produrre un testo senza alcuna difficoltà. Sul livello di utilizzo del computer 14 partecipanti usano regolarmente il computer senza alcuna difficoltà mentre 13 dichiarano di non lo usarlo mai. Il resto dei partecipanti si suddividono omogeneamente tra coloro che usano regolarmente il computer ma hanno delle difficoltà (12), coloro che lo usano raramente ma se viene loro spiegato come riescono ad essere autonomi (10) e coloro che lo usano raramente e quindi non sono in grado di essere autonomi (10).

Risulta abbastanza variegata la situazione per quanto riguarda l'occupazione dichiarata dai partecipanti, 15 dei quali risultano disoccupati al momento della formazione (25%) anche se anche altri non hanno un impiego fisso e remunerato.

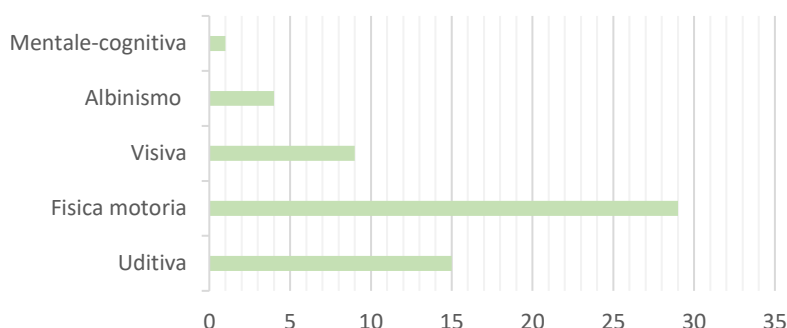
Fig. 2.2- Livello di istruzione formale dei partecipanti



Fonte: nostre elaborazioni

Per quanto riguarda coloro che hanno dichiarato di avere un lavoro si segnala un buon numero di studenti (11) e di impiegati delle DPO (8) mentre un numero esiguo risultano essere gli *'attivisti'* delle DPO (4), i partecipanti che possiedono o lavorano in un esercizio commerciale (4) e coloro che dichiarano di avere un lavoro domestico (4). La restante parte del gruppo si colloca nella categoria *'altro'* per cui non è stato possibile trovare una ulteriore forma di aggregazione. La quasi totalità dei partecipanti (58) sono persone con disabilità con una netta prevalenza di persone con disabilità fisica-motoria (29, pari al 50%). D'altra parte molti sono i partecipanti con disabilità sensoriali quali quella uditiva (15, pari al 26%) e visiva (9, pari al 16%). Residuale risulta la presenza di albinici (4) e un solo partecipante presentava una disabilità mentale.

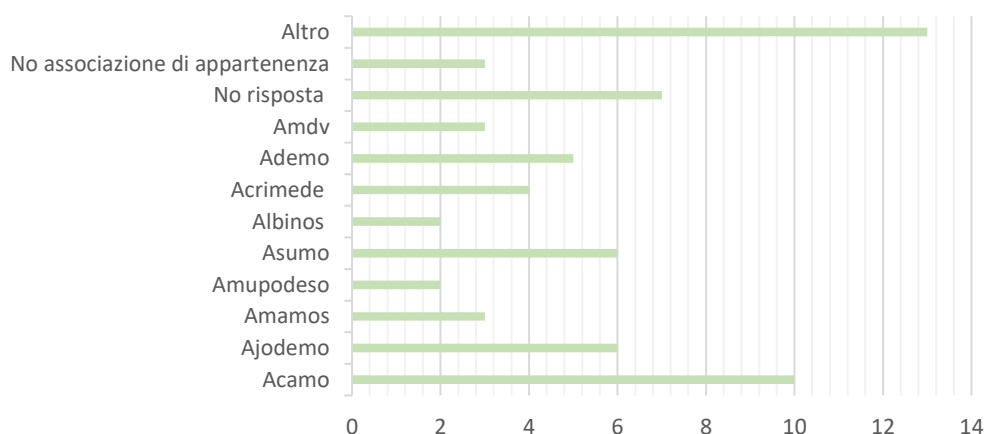
Fig. 2.3- Tipologia di disabilità dei partecipanti



Fonte: nostre elaborazioni

La maggioranza dei partecipanti fanno parte di una associazione di persone con disabilità, solo 3 dichiarano di non appartenere ad alcuna DPO e la distribuzione tra le diverse associazioni presenti sul territorio risulta essere variegata con una prevalenza per l'associazione Acamo, che conta tra i partecipanti 10 membri (16%).

Fig. 2.4- Associazioni di appartenenza delle persone con disabilità



Fonte: nostre elaborazioni

Esattamente la metà dei partecipanti dichiarano di aver avuto esperienze pregresse di ricerca sociale, molti di questi proprio sui temi legati alle persone con disabilità. G

Sotto il profilo delle motivazioni che li hanno spinti ad intraprendere questo percorso, segnaliamo le più significative e ricorrenti:

- Aumentare le competenze in materia di ricerca e lavorare nella comunità delle persone con disabilità;
- Fare un'esperienza di lavoro;
- Acquisire abilità per comprendere quali sono le barriere che impediscono l'accesso delle persone con disabilità alla formazione professionale e al lavoro;
- Contribuire a sensibilizzare la comunità nella lotta alla stigmatizzazione e discriminazione delle persone con disabilità
- Prendere parte ad un processo di empowerment e acquisizione di competenze utili a migliorare l'inclusione delle persone con disabilità in termini di formazione professionale e ingresso nel mondo del lavoro.

Capitolo 3- Lavoro e disabilità: il punto di vista degli imprenditori

MESSAGGI CHIAVE

- I tre gruppi di ricercatori sono riusciti a condurre l'inchiesta come stabilito raccogliendo dati conformi a quanto pianificato in termini di qualità e quantità
- gli imprenditori e le imprese coinvolte nell'inchiesta risultano essere estremamente eterogenee in termini di settore di attività, dimensione, fatturato etc.
- la partecipazione al lavoro delle persone con disabilità è ancora scarsa e coinvolge una minoranza delle imprese
- l'attitudine nei confronti di potenziali lavoratori con disabilità è caratterizzata da una complessiva diffidenza che colpisce soprattutto (ma non solo) le persone con disabilità cognitiva e psico-sociale
- tale diffidenza risulta essere legata a molteplici fattori tra i quali spiccano la mancanza di competenze ed esperienza lavorativa
- le competenze richieste dalle imprese non sono solo di carattere tecnico ma anche trasversali (legate cioè a quelle capacità relazionali e attitudini necessarie per mettere a frutto le proprie competenze)
- la disponibilità ad assumere persone con disabilità sembra legata da un lato alla conoscenza della disabilità (vissuta in prima persona o nella relazione con un familiare) oltre che alle dimensioni e alla "robustezza dell'impresa stessa"

In questo capitolo presenteremo i risultati derivanti dal survey con imprenditori condotto nelle aree urbane di Maputo, Beira e Pemba. Coerentemente al protocollo di ricerca elaborato con i gruppi di lavoro (vedi capitolo 5), l'idea di interpellare gli imprenditori nasce proprio dalla consapevolezza che essi possono essere fonte primaria di informazioni inerenti le barriere e i facilitatori determinanti quando parliamo di un pieno ed effettivo accesso al mercato del lavoro. I dati raccolti nell'ambito dei survey (e qui analizzati) sono complementati da quanto emerso nei 3 Focus Group con i rappresentanti di imprese pubbliche organizzati nelle tre aree di progetto: questo ci consente di avere una panoramica più completa dato che includeremo anche il punto di vista del "datore di lavoro pubblico", entità molto importante in un paese nel quale esiste tutt'ora una pervasiva presenza dello stato (e della politica) in economia.

3.1- Caratteristiche del campione

I gruppi di lavoro hanno complessivamente raggiunto gli obiettivi che erano stati posti intervistando un totale di 296 imprenditori (111 a Maputo, 114 a Beira e 71 a Pemba). Gli imprenditori intervistati sono in larga parte mozambicani (95.94%) e maschi (70.27%). L'età media degli imprenditori è di 40 anni (42 per Maputo e

Pemba e 37 per Beira). Come era logico aspettarsi il livello di istruzione degli intervistati è significativamente maggiore rispetto alla media nazionale⁶ e più alto tra le imprenditrici che tra gli imprenditori.

Tab 3.1- Livello di istruzione

Livello di Istruzione completato	M	F	Totale
Nessuno	1.44	1.14	1.35
Primario	10.58	6.82	9.46
Secondario (1° Ciclo)	27.40	14.77	23.65
Secondario (2° Ciclo)	21.15	15.91	19.59
Superiore (12a classe)	24.04	23.86	23.99
Laurea	10.10	26.14	14.86
Altro	5.29	11.36	7.09

Fonte: nostre elaborazioni

Soltanto una minoranza degli imprenditori ha una disabilità (5.74%)⁷ mentre più di 8 imprenditori su 10 (esattamente l'84.8%) hanno una relazione prossima con una persona con disabilità (come riportato nella tabella 5.2). Questo ci porta ad un 87% di imprenditori che hanno una relazione rilevante con una persona disabile, hanno essi stessi una disabilità, o entrambe le cose. In altre parole, questi dati ci mostrano come la disabilità sia parte rilevante delle vite degli imprenditori: Sarà interessante vedere se e come questo si traduca in una più spiccata attitudine all'inclusione lavorativa da parte degli imprenditori la cui biografia sia stata maggiormente dal "fattore" disabilità.

Tab 3.2- Relazioni tra imprenditore e persone con disabilità

Tipologia di relazione	(%)
Genitore o fratello con disabilità	16.55
Partner o figlio/figlia con disabilità	5.41
Altro familiare con disabilità	25.68
Amico con disabilità	29.73
Volontariato con Pcd	3.38
Altro	4.39
Nessuna relazione	14.86

Fonte: nostre elaborazioni

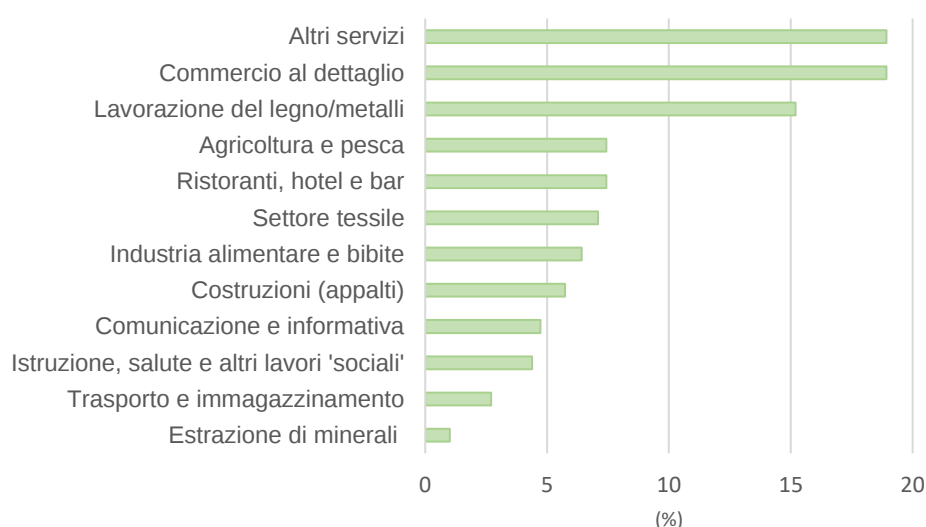
Nella maggioranza dei casi l'intervistato è il proprietario o uno dei proprietari (71.96%) mentre in un 15% dei casi gli intervistatori hanno interloquito con un manager che però non era anche proprietario dell'azienda. Per più di 8 imprenditori su 10 (83.45%) l'impresa costituisce la principale fonte di reddito.

⁶ Comparando con dati WB (2017) possiamo vedere, ad esempio, come la percentuale di popolazione over 25 con livello di istruzione secondario (2° ciclo) sia dell'8.68% (ben al di sotto del 23.99% del nostro campione)

⁷ Definiamo la disabilità tramite l'utilizzo dello short-set di domande del Washington Group on Disability Statistics (<http://www.washingtongroup-disability.com/>)

Spostando la nostra attenzione dagli imprenditori alle imprese, possiamo innanzi tutto notare che si tratta di imprese piuttosto giovani (il 50% delle imprese ha meno di dieci anni). Il seguente grafico mostra come l'inchiesta sia riuscita a coprire un vasto numero di settori. Come era lecito aspettarsi il settore agricolo è poco rappresentato dato che la ricerca si concentra su tre aree urbane. Il settore dei servizi è di gran lunga quello più rappresentato. La categoria "Altri servizi" comprende principalmente servizi alla persona (ex. parrucchieri e saloni di bellezza). E' interessante notare come l'artigianato costituisca una parte rilevante del nostro campione (fabbri, falegnami, sarti, produzione di generi alimentari) così come il settore della ristorazione. Non si denotano differenze rilevanti tra le tre città oggetto dell'inchiesta.

Fig. 3.1- Settore prevalente in cui opera l'impresa



Fonte: nostre elaborazioni

Uno degli aspetti più critici della selezione del campione è costituito dalla necessità di evitare una eccessiva presenza di imprese unipersonali informali dato che queste costituiscono una fonte di sostentamento per l'imprenditore ma spesso non hanno un potenziale di sviluppo tale da considerarle generatrici di opportunità di lavoro. Proprio per questo è stato sviluppato un piano di campionamento stratificato che, partendo dai pesi derivati dal *Survey of Mozambican Manufacturing Firms* sovra-campionasse le imprese di maggiori dimensioni. La seguente tabella riporta la numerosità degli strati del campione (normalizzata a 100). Come vedremo, anche per quanto riguarda il campionamento), i ricercatori sono riusciti a rispettare quanto stabilito in fase di redazione del protocollo di ricerca.

Tab 3.3- Criteri di campionamento: piano vs realizzazione

	Tipologia	N°	di cui con codice NUIT
Pianificato	<= 9 lavoratori	70	27
	>10 lavoratori	30	30
Realizzato	<= 9 lavoratori	67	31
	>10 lavoratori	33	28

Fonte: nostre elaborazioni

Le imprese oggetto di questa indagine statistica differiscono notevolmente per quanto riguarda le dimensioni (qui approssimate dal numero di addetti). La seguente tabella ci mostra un numero medio di addetti pari a 25.3 anche se la maggior parte delle imprese si colloca nelle categorie 1-3 o 4-6 lavoratori (che rappresentano rispettivamente il 30.07% e il 26.35% del campione). L'utilizzo di lavoro part-time o occasionale è molto più diffuso nelle imprese piccole mentre ben il 92.5% dei lavoratori nelle grandi imprese (quelle con più di 20 addetti) è a tempo pieno.

Tab 3.4- Dimensioni dell'impresa e tipologia di lavoratori

N° lavoratori (cat)	%	Totali	...di cui full-time	
			N°	(%)
1-3 lavoratori	30.07%	2.35	1.06	44.98%
4-6 lavoratori	26.35%	4.83	2.56	53.05%
7-9 lavoratori	10.14%	7.87	4.00	50.85%
10-19 lavoratori	16.55%	13.82	8.78	63.52%
20+ lavoratori	16.89%	120.32	111.00	92.25%
Totale campione	100%	25.39	21.60	85.08%

Fonte: nostre elaborazioni

Il 60.14% delle imprese possiede un codice NUIT⁸ ed è quindi definibile come impresa formale (in conformità ai criteri adottati dall'INE, l'istituto nazionale di statistica mozambicano). Ovviamente la percentuale di imprese formali è inversamente proporzionale alle dimensioni dell'impresa stessa: solo l'8% delle imprese con 20 o più addetti sono privi di codice NUIT contro il 57.3% di quelle con 1-3 lavoratori.

Un altro indicatore della dimensione dell'impresa è il fatturato. Ovviamente il fatturato è un dato sensibile e, in quanto tale, soggetto a errate dichiarazioni (di solito sottostima). Il dato che riportiamo nella tabella di seguito deriva dal dato grezzo (i.e. quello riportato dall'intervistato) sottoposto a una procedura di imputazione che ha tenuto conto di altre variabili (ex. collocazione geografica, settore etc.)⁹. Il campione è

⁸ Il codice NUIT è il Numero Unico di Identificazione Tributaria delle imprese in Mozambico

⁹ Più specificamente, è stata utilizzata la procedura *m.i.c.e.* (*multiple imputations by chained equaltions*) del software di analisi statistica Stata 14 (Royston and White, 2011)

costituito da imprese che presentano livelli di fatturato estremamente diversi con una dispersione attorno alla media piuttosto ampia e una coda destra della distribuzione molto lunga (ben il 26% delle imprese si trova nella categoria 500000 o più). Come atteso, i dati ci mostrano che imprese con un fatturato maggiore tendono ad avere un maggior numero di addetti e un maggiore grado di formalità.

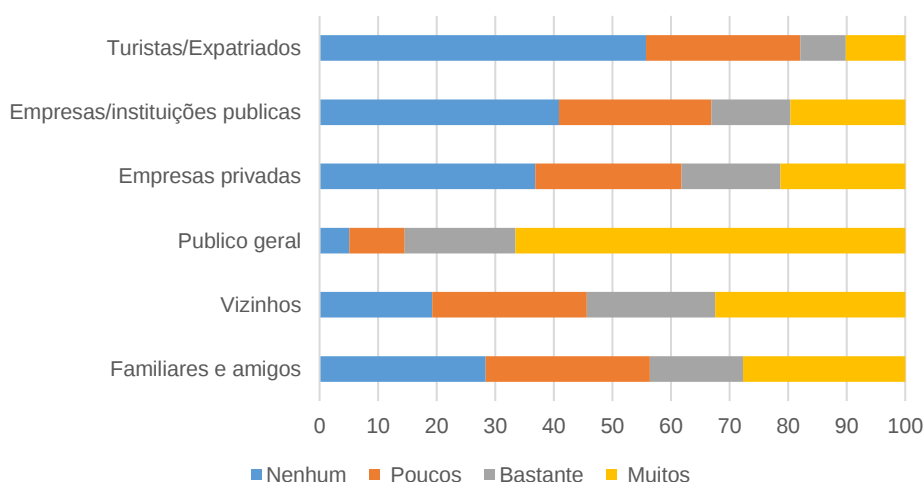
Tab 3.5- Dimensioni dell'impresa e tipologia di lavoratori

Categorie di fatturato (MTZ per mese)	%	N° medio addetti	% con codice NUIT
0-5000	35.81	8.339623	50.00
5000-25000	14.19	9.261905	52.38
25000-100000	11.15	14.87879	78.79
100000-500000	12.16	16.61111	50.00
500000+	26.69	65.22785	74.68

Fonte: nostre elaborazioni

Anche l'analisi della tipologia di clientela a cui si rivolgono le imprese ci conferma che, nella grande maggioranza dei casi, gli intervistatori hanno selezionato imprese che hanno la capacità (o almeno l'ambizione) di stare sul mercato e che, quindi costituiscono una potenziale fonte di occupazione. Nello specifico solo il 12.5% degli imprenditori indica i vicini di casa e i familiari quale unica fonte di clientela rilevante: si tratta quasi esclusivamente di imprese di piccole e piccolissime dimensioni. Nella gran parte dei casi le imprese si rivolgono a una clientela generale (che risulta essere importante o molto importante nell'85% dei casi). Solo una minoranza delle imprese ha come clienti altre imprese (pubbliche o private) o turisti. Nella maggioranza dei casi le imprese hanno più di una categoria di clientela che definiscono molto importante (solo l'11.8% ne indica solamente una).

Fig. 3.2- Tipologia di clientela

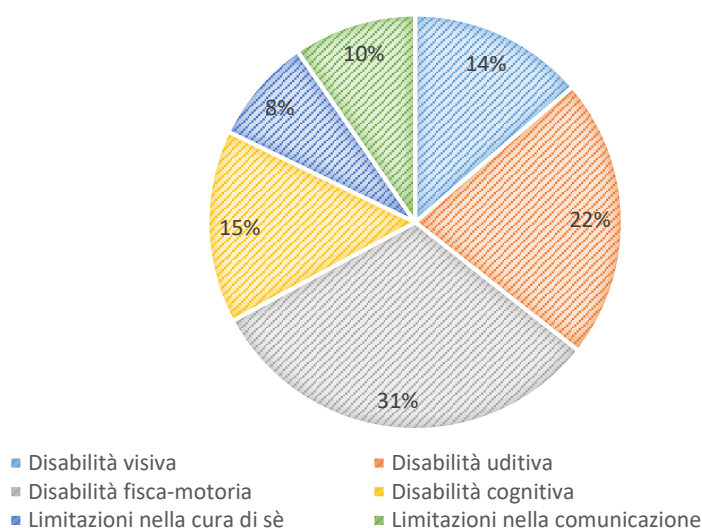


Fonte: nostre elaborazioni

3.2- Disabilità e lavoro tra dati oggettivi e percezioni

L'analisi della partecipazione al lavoro delle persone con disabilità non può che partire da una fotografia dell'attuale situazione. La tabella 5.6 riporta la percentuale di imprese che hanno tra i loro lavoratori almeno un lavoratore con disabilità. La media globale è pari al 16.55%. Nella maggioranza dei casi le imprese impiegano persone con disabilità motoria, visiva e uditiva (sommate coprono il 68% dei casi, come mostrato dalla figura 5.3)

Fig. 3.3 Tipologia di disabilità dei lavoratori



Fonte: nostre elaborazioni

Le differenze tra le tre città sono tutto sommato limitate: la media di imprese con almeno un lavoratore disabile oscilla tra il 12% di Pemba e il 20% di Beira). Imprese più grandi (come fatturato o come numero totale di lavoratori) hanno una maggiore probabilità di impiegare almeno un persona con disabilità: ad esempio ben il 40% delle imprese con 20 o più lavoratori ha almeno un lavoratore disabile. Per quanto riguarda il settore prevalente di attività dell'impresa possiamo sottolineare una notevole eterogeneità: ad esempio le imprese operanti nel settore agricolo o tessile che hanno almeno un lavoratore con disabilità sono solo il 4% contro il 26% delle imprese che operano nel settore alimentare.

Tab 3.6- Percentuale di imprese con almeno un lavoratore con disabilità

Stratificazione del campione		%
Campione totale		16.55
Area di ricerca	Maputo	15.32
	Beira	20.18
	Pemba	12.68
N° totale di lavoratori per impresa	1-3 lavoratori	12.36
	4-6 lavoratori	10.26
	7-9 lavoratori	10.00
	10-19 lavoratori	14.29
	20+ lavoratori	40.00
Classi di fatturato (MTZ per mese)	0-5000	19.81
	5001-25000	9.52
	25001-100000	9.09
	100000-500000	8.33
	500000+	22.78
Settore produttivo	Agricoltura e pesca	4.55
	Industria alimentare e bibite	26.32
	Settore tessile	4.76
	Lavorazione del legno/metallo	15.56
	Ristoranti, hotel e bar	13.64
	Commercio al dettaglio	18.18
	Altri servizi	12.73
	Altri settori	27.02

Fonte: nostre elaborazioni

Agli imprenditori intervistati è stato chiesto di immaginare uno scenario nel quale, in un futuro prossimo, dato il buon andamento degli affari si manifesta la necessità di assumere altra manodopera. A quel punto è stato chiesto se, in quella situazione, sarebbero disponibili ad assumere un lavoratore che abbia una disabilità.

A livello generale, la maggioranza degli imprenditori (il 55.74%) si mostra disponibile ad assumere lavoratori con disabilità mentre solo una esigua minoranza mostra una totale chiusura in tal senso. E' interessante notare come la quota di imprenditori che non sono in nessun caso disposti ad assumere una persona con disabilità sia abbastanza costante nelle varie stratificazioni del campione. Al contrario le variazioni maggiori le troviamo nelle quote di coloro che si dichiarano disposti in assoluto o solo sotto certe circostanze disponibili ad assumere un lavoratore con disabilità.

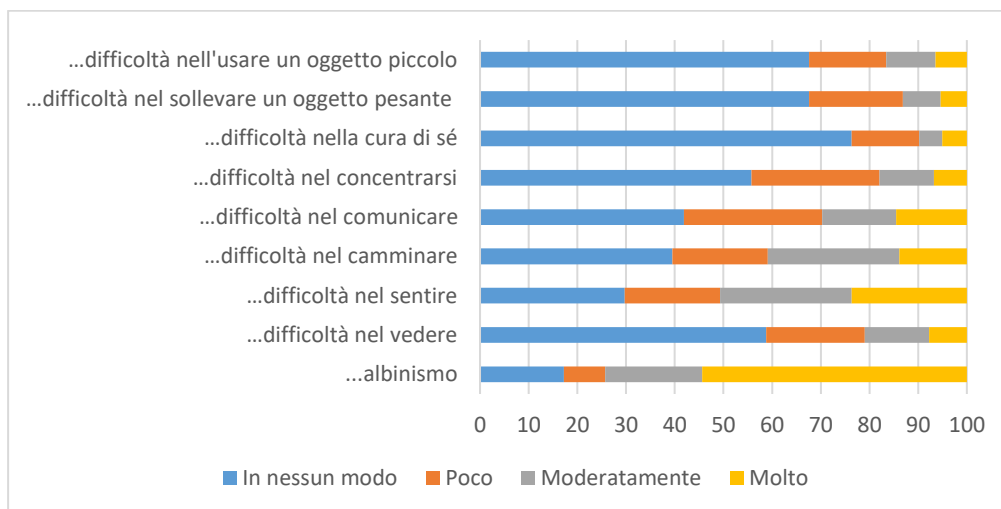
Tab 3.7- Percentuale di imprese con almeno un lavoratore con disabilità

Stratificazione del campione		Si (%)	Dipende (%)	No (%)
Campione totale		55.74	37.50	6.76
Area di ricerca	Maputo	64.86	27.93	7.21
	Beira	41.23	50.88	7.89
	Pemba	64.79	30.99	4.23
N° totale di lavoratori per impresa	1-3 lavoratori	57.30	33.71	8.99
	4-6 lavoratori	57.69	37.18	5.13
	7-9 lavoratori	63.33	30.00	6.67
	10-19 lavoratori	59.18	32.65	8.16
	20+ lavoratori	42.00	54.00	4.00
Classi di fatturato (MTZ per mese)	0-5000	58.49	33.96	7.55
	5001-25000	57.14	42.86	0.00
	25001-100000	54.55	36.36	9.09
	100000-500000	55.56	36.11	8.33
	500000+	51.9	40.51	7.59
Settore produttivo	Agricoltura e pesca	45.45	50.00	4.55
	Industria alimentare e bibite	57.89	36.84	5.26
	Settore tessile	71.43	28.57	0.00
	Lavorazione del legno/metallo	66.67	28.89	4.44
	Ristoranti, hotel e bar	50.00	50.00	0.00
	Commercio al dettaglio	56.36	38.18	5.45
	Altri servizi	47.27	41.82	10.91
	Altri settori	54.81	31.70	13.49

Fonte: nostre elaborazioni

Quando andiamo ad osservare la situazione più nel dettaglio ossia quando chiediamo la disponibilità ad assumere persone con delle specifiche tipologie di disabilità troviamo una situazione molto diversa. Più del 50% degli imprenditori si dichiara non o poco disposto ad assumere una persona con disabilità visiva (79.05%), difficoltà nel camminare (59.12%), difficoltà nel comunicare (70.27%), difficoltà di memoria e concentrazione (82.09%), difficoltà nella cura di sé (90.2%), difficoltà nello spostare oggetti pesanti (86.83%), difficoltà nei movimenti manuali di precisione (83.45%). Solo il caso di persone albine o di persone con disabilità uditiva trova una reazione relativamente migliore.

Fig 3.4- Disponibilità ad assumere lavoratori con varie tipologie di disabilità

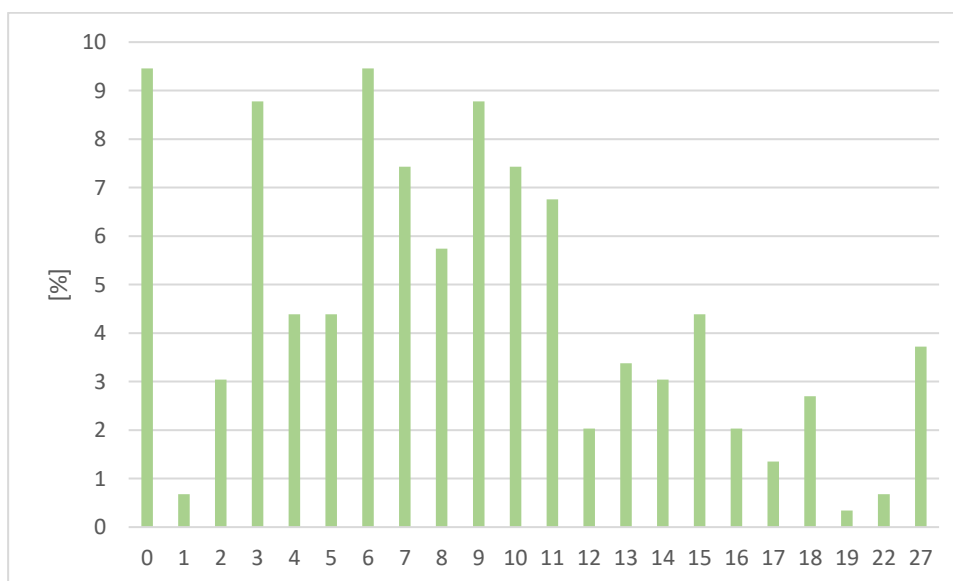


Fonte: nostre elaborazioni

Attribuendo un punteggio numerico alle risposte ottenute per le domande sopra indicate possiamo ottenere un punteggio sintetico: si tratterà di un indice compreso tra 0 e 27 dove 0 sarà il punteggio dell'imprenditore che ha risposto in nessun modo in tutti e 9 i casi e 27 il punteggio di chi ha sempre risposto molto.

Il grafico seguente riporta la distribuzione del punteggio. E' interessante notare come ci sia una certa dispersione attorno alla media tanto che l'indice assume tutti i valori possibili benché si trovino frequenze più alte per i punteggi bassi.

Fig 3.5- Disponibilità ad assumere lavoratori con varie tipologie di disabilità: indice sintetico 0-27



Fonte: nostre elaborazioni

La media del punteggio nel campione è pari a 8.57 (quindi piuttosto schiacciato su valori bassi). Si osservano valori mediamente più elevati (anche se non radicalmente diversi) per Pemba e mediamente più bassi per Beira. Aziende con un maggior numero di addetti si dichiarano più disposte ad accogliere mentre l'entità del fatturato non sembra particolarmente legata al punteggio dell'indice sintetico. Si notano anche differenze di una certa entità a seconda del settore produttivo (con lavorazione di metalli e legname e industria alimentare che mostrano di essere ispettori più “accoglienti”).

Tab 3.8- Disponibilità ad accogliere lavoratori con disabilità: indice sintetico 0-27

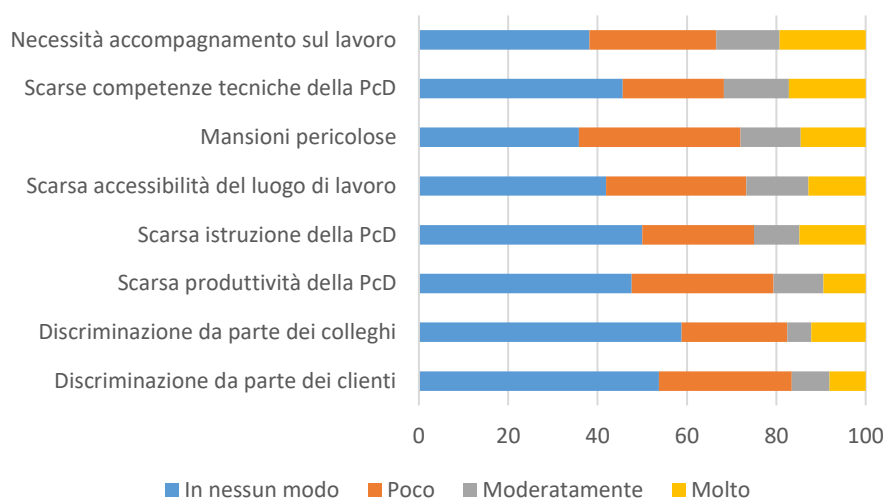
Stratificazione Campione		Punteggio
Campione totale	Totale	8.57
Area di ricerca	Maputo	8.97
	Beira	7
	Pemba	10.47
N° totale di lavoratori per impresa	1-3 lavoratori	7.04
	4-6 lavoratori	8.65
	7-9 lavoratori	8.8
	10-19 lavoratori	8.65
	20+ lavoratori	9.04
Classi di fatturato (MTZ per mese)	0-5000	8.37
	5001-25000	8.76
	25001-100000	8.84
	100000-500000	8.33
	500000+	8.7
Settore produttivo	Agricoltura e pesca	9.59
	Industria alimentare e bibite	11.31
	Settore tessile	8.57
	Lavorazione del legno/metallo	10.44
	Ristoranti, hotel e bar	7.36
	Commercio al dettaglio	7.48
	Altri servizi	8.01
	Altri settori	8.17

Fonte: nostre elaborazioni

Se quindi, scendendo più nel concreto, vediamo come la disponibilità ad assumere una persona con disabilità sia una tematica tutt'altro che scontata, sarà necessario capire quali siano gli ostacoli percepiti come più rilevanti da parte degli imprenditori. Stando a quanto emerso durante il survey (e riportato nella figura 5.6), gli ostacoli che con maggiore frequenza vengono percepiti come rilevanti sono la necessità di avere un accompagnamento della persona sul lavoro (i.e. di avere una persona che garantisca una qualche forma di supporto nelle varie fasi di inserimento sul posto di lavoro) e la difficoltà di trovare persone con competenze tecniche e esperienza (i.e. il “saper fare”) adeguate. Al contrario la mancanza di istruzione “formale” è indicata come rilevante da un numero piuttosto limitato di imprenditori: questo potrebbe essere

anche indice di una scarsa fiducia nella capacità del sistema educativo di formare al lavoro. La pericolosità di alcune mansioni viene percepita come rilevante da un numero abbastanza importante di imprenditori così come la mancanza di accessibilità del luogo di lavoro. La discriminazione da parte di clienti e colleghi è stata indicata come rilevante o abbastanza rilevante da un numero minore ma non del tutto trascurabile di imprenditori.

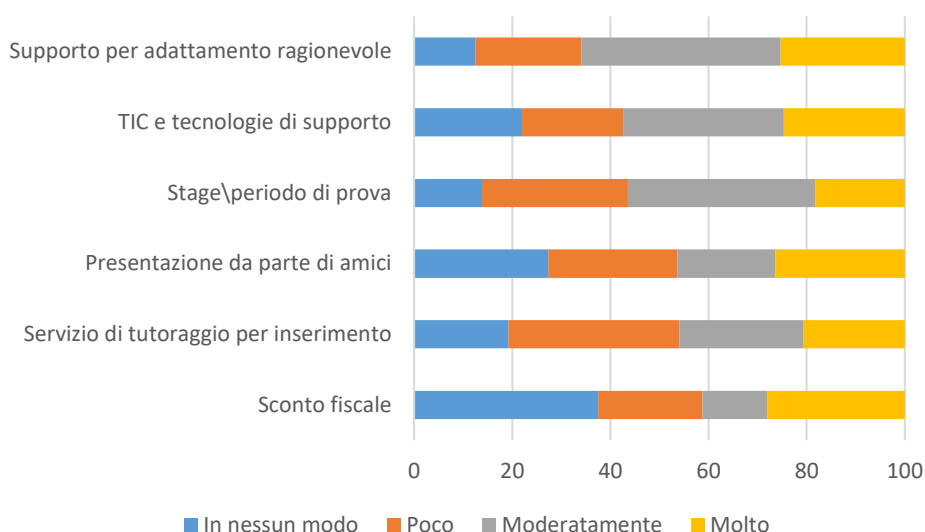
Fig 3.6- Ostacoli all'assunzione di lavoratori con disabilità secondo le percezioni degli imprenditori



Fonte: nostre elaborazioni

Oltre all'analisi degli ostacoli e delle barriere, anche quella dei possibili facilitatori in vista dell'assunzione di un lavoratore disabile risulta altrettanto importante. Il seguente grafico riporta alcuni possibili interventi che dovrebbero\potrebbero favorire l'assunzione. Per ognuno di questi, gli imprenditori hanno indicato il livello di rilevanza ed efficacia da loro percepito. L'erogazione dei contributi per l'adattamento ragionevole della postazione di lavoro è indicata come l'intervento potenzialmente più importante seguito dall'introduzione di nuove tecnologie volte a favorire l'accessibilità e dalla possibilità di poter accogliere lavoratori in periodi di stage e tirocinio. La possibilità di avere sconti fiscali, in modo inatteso, risulta invece essere il tipo di intervento meno rilevante, forse anche a causa dell'elevato tasso di informalità delle imprese (anche tra quelle in possesso del codice NUIT).

Fig 3.7- Possibili facilitatori all'assunzione di lavoratori con disabilità secondo le percezioni degli imprenditori



Fonte: nostre elaborazioni

3.3- Competenze figure professionali richieste

Se l'obiettivo di questa indagine è quello di riuscire a comprendere in modo più approfondito come domanda e offerta si incontrano nel mercato del lavoro mozambicano, sarà sicuramente interessante andare a vedere quali tipologie di competenze e quali figure professionali sono più ricercate da parte dalle imprese (e dagli imprenditori) che hanno partecipato all'indagine.

Come è possibile notare alcune competenze trasversali (mantenere concertazione, contatto con il pubblico, attitudine al lavoro con altri colleghi) sono quelle indicate come indispensabili dalla percentuale più alta di imprenditori. Altre competenze tecniche sono indicate meno di frequente (in coerenza al settore in cui opera l'impresa). Questa tendenza è confermata nel prosieguo del questionario quando agli imprenditori viene richiesto di indicare le figure professionali richieste: in diversi casi (58 per l'esattezza) il rispondente ha indicato competenze trasversali (ex. affidabilità, puntualità etc.) afferenti all'area delle competenze trasversali. Questa tipologia di informazioni spingerebbe a identificare la necessità di strutturare dei percorsi formativi articolati su più livelli. Un primo livello può essere quello delle competenze tecniche da acquisire in coerenza con il progetto di inserimento lavorativo elaborato dalla persona e con le opportunità di lavoro presenti nel territorio. Un secondo livello è quello delle competenze trasversali, necessarie all'inserimento lavorativo indipendentemente dal settore in cui opera l'azienda o dalla specifica mansione ma che sono indispensabili affinché il lavoratore possa mettere a frutto il proprio saper fare tecnico.

Tab 3.9- Disponibilità ad accogliere lavoratori con disabilità: indice sintetico 0-27

	Competenza	Indispensabile (%)	Preferibile (%)	Non necessaria (%)
Competenze tecniche	Uso del telefono	38.51	36.82	24.66
	Manipolare gli alimenti	21.96	19.93	58.11
	Utilizzo macchine e strumenti pericolosi	20.95	15.88	63.18
	Condurre veicoli	16.55	22.3	61.15
	Uso del computer	15.88	28.04	56.08
	Conoscenza lingue straniere	15.20	18.58	66.22
	Utilizzo sostanze pericolose	12.84	13.51	73.65
Requisiti fisici	Muovere oggetti pesanti	26.01	25.00	48.99
	Manualità	20.95	20.27	58.78
	Camminare per molto tempo	16.89	25.68	57.43
Competenze trasversali	Contatto col pubblico	57.43	32.09	10.47
	Attitudine al lavoro di team	54.73	32.77	12.5
	Mantenere la concentrazione	44.26	32.43	23.31

Fonte: nostre elaborazioni

Molti imprenditori hanno mostrato di avere le idee molto chiare sul tipo di figure professionali di cui potrebbero avere bisogno nel prossimo futuro. Nella tabella che segue sono riportate le figure professionali più frequentemente richieste: il quadro che abbiamo è coerente con quanto emerso a riguardo della tipologia di impresa inclusa nel campione. Prevalgono infatti opportunità di lavoro nel settore dei servizi (personale amministrativo, addetti alla vendita) e dell'artigianato (addetti all'edilizia, meccanici, etc.). Interessante notare come il numero di professionalità legate alle nuove tecnologie (tecnici informatici, grafici, designer) richiesti sia maggiore rispetto al numero di imprese che operano nel settore strettamente inteso.

Tab 3.10- Figure professionali richieste

Figura professionale	N° imprese
contabile	49
addetto vendita	44
muratore\imbianchino\idraulico	33
cameriere\barista	30
barbiere\parrucchiere	29
tecnico meccanico	26
falegname	25
cuoco	21
tecnico informatico	19
sarto\calzolaio	17
lavoro segreteria	16
elettricista	13
autista	10
fabbro	10
grafico\designer\fotografo	10

Fonte: nostre elaborazioni

3.4- Un tentativo di modellizzare l'attitudine all'inclusività da parte delle imprese

In questa sezione riportiamo i risultati relativi ad alcuni semplici modelli econometrici nei quali mettiamo in relazione alcuni *outcome* di inclusione con alcune caratteristiche dell'impresa e dell'imprenditore. Pur nella sua limitatezza questo esercizio costituisce un passo avanti rispetto alle semplici statistiche descrittive (e relative cross-tabulazione) dato che prende in esame l'effetto contemporaneo delle determinanti (le variabili indipendenti) sugli *outcome* (la variabile indipendente).

Le variabili dipendenti che abbiamo preso in esame sono:

- l'indice sintetico di accoglienza (già presentato nella tabella 5.8)
- una variabile binaria =1 nel caso l'impresa abbia almeno un lavoratore con disabilità
- la porzione di lavoratori con disabilità all'interno dell'azienda (espressa come un numero che varia tra 0 e 1)

Nel caso della prima e terza variabile abbiamo utilizzato un modello *tobit* che è una tipologia di modello che ben si adatta al caso di variabili continue in un certo intervallo ma "troncate" sul lato destro o sinistro della distribuzione (ex. variabile per cui abbiamo molti valori zero). Nel caso del secondo *outcome* abbiamo utilizzato un modello *logit* (uno dei modelli solitamente utilizzati nel caso di variabili dipendenti binarie)¹⁰.

I risultati ci mostrano come la partecipazione di lavoratori con disabilità alle attività dell'azienda sia influenzata da alcuni fattori non del tutto attesi mentre non è significativamente associata ad altri¹¹. In generale possiamo vedere come fattori quali l'età, il sesso e il grado di istruzione dell'imprenditore non giochino un ruolo significativo. Anche il settore di attività dell'impresa è sostanzialmente ininfluenza (con l'eccezione del sotto-settore "servizi educativi e sociali" dove troviamo una significatività del 10% per il primo modello). La collocazione geografica e la "formalizzazione" dell'impresa sono caratteristiche significative solo nel primo modello: ferme restando le altre variabili, Pemba performa significativamente meglio di Maputo e Beira mentre le imprese formali si mostrano mediamente più accoglienti.

Quello che invece sembra essere significativo in modo abbastanza stabile è la relazione tra la "biografia" dell'imprenditore e la disabilità. Imprenditori che hanno una disabilità o che hanno familiari stretti con delle disabilità sono sistematicamente più inclini ad assumere persone con disabilità. Questo potrebbe indicare il ruolo ancora forte che viene giocato dalla sensibilità personale, sensibilità che è lecito pensare sia maggiormente sviluppata tra coloro che hanno un legame più stretto con persone con disabilità o che hanno una esperienza personale del vivere con una disabilità.

Anche il numero di addetti dell'impresa è positivamente collegato alla capacità di includere lavoratori con disabilità. Questo può essere interpretato in molti modi. Da una parte il numero di addetti coglie la

¹⁰ Per i dettagli tecnici delle metodologie utilizzate si può fare riferimento ad un qualsiasi manuale di econometria come a esempio Stock e Watson (2003)

¹¹ I coefficienti significativi nella tabella 5.10 sono quelli contrassegnati con asterischi (si veda anche la nota a margine della tabella)

dimensione e la solidità dell'impresa. Dall'altra imprese con un numero maggiore di addetti potrebbero essere più disponibili ad "esporsi" sul fronte disabilità.

Tab 3.11- Modelli stimati a partire dalle interviste agli imprenditori

		Indice 0-27			Almeno un lavoratore		% lavoratori disabili in azienda			
Area di ricerca	Maputo	[-]	[-]		[-]	[-]	[-]	[-]		
	Beira	1.344	0.976		0.113	0.462	-0.004	0.067		
	Pemba	1.918	1.040	**	-0.461	0.707	-0.069	0.077		
Genere	Homen	[-]	[-]		[-]	[-]	[-]	[-]		
	Mulher	0.541	0.902		0.234	0.403	0.067	0.053		
Età	21-30	[-]	[-]		[-]	[-]	[-]	[-]		
	31-40	-.487	0.985		-.226	0.566	0.018	0.068		
	41-50	-0.046	1.068		0.580	0.529	0.127	0.080		
	51-60	0.999	1.374		-0.600	0.660	-0.007	0.082		
	60 o +	0.177	1.328		-0.049	0.658	0.045	0.086		
Livello Istruzione	primario	[-]	[-]		[-]	[-]	[-]	[-]		
	secondario	-2.066	1.423		-0.654	0.628	-0.055	0.078		
	superiore	-2.159	1.450		-0.936	0.670	-0.095	0.082		
Disabilità imprenditore	No	[-]	[-]		[-]	[-]	[-]	[-]		
	Si	3.365	1.723	**	3.316	0.776	***	0.474	0.092	***
Disabilità famiglia imprenditore	No	[-]	[-]		[-]	[-]	[-]	[-]		
	Si	0.693	0.968		1.251	0.423	***	0.116	0.050	**
Settore Impresa	Agricoltura	[-]	[-]		[-]	[-]	[-]	[-]		
	Settore alimentare	-0.190	1.912		-0.507	1.826	-0.113	0.210		
	Settore tessile	0.134	1.911		1.254	1.513	0.195	0.157		
	Lavorazione legno e metallo	-1.583	2.345		1.102	1.684	0.169	0.170		
	Ristorazione	0.684	1.787		1.493	1.409	0.221	0.167		
	ICT	-0.339	2.491		1.814	1.637	0.238	0.177		
	Commercio	-1.405	1.730		1.653	1.421	0.189	0.149		
	Servizi socio-educativi	-4.055	2.367	*	2.335	1.434	0.247	0.154		
Impresa ha un codice NUIT	altri servizi	-0.383	1.783		1.038	1.383	0.157	0.146		
	No	[-]	[-]		[-]	[-]	[-]	[-]		
Numero adetti	Si	2.419	0.889	***	0.339	0.395	-0.001	0.062		
	1-3 lavoratori	[-]	[-]		[-]	[-]	[-]	[-]		
	4-6 lavoratori	-0.555	1.100		-0.345	0.604	-0.101	0.087		
	7-9 lavoratori	0.358	1.222		-0.056	0.785	-0.080	0.097		
	10-19 lavoratori	-0.794	1.220		0.200	0.606	-0.072	0.079		
	20+ lavoratori	-0.081	1.290		2.117	0.568	***	0.142	0.064	**
	Constant	9.080	2.271		-3.527	1.559	-0.485	0.173		
	F-stat (o Chi2)	2.81	(0.000)		51.32	(0.000)	3.08	(0.000)		
		Pseudo R2	0.022		0.251		0.284			

Fonte: nostre elaborazioni

Capitolo 4– Formazione professionale, lavoro e disabilità: il punto di vista dei giovani con disabilità e dei centri di formazione professionale

MESSAGGI CHIAVE

- In questo capitolo si analizzano i Focus Group (FG) con giovani con disabilità e le interviste semi-strutturate al personale dei centri di formazione IFPELAC
- I FG con i giovani disabili hanno dato l'opportunità ai partecipanti di condividere le proprie esperienze, di descrivere gli ostacoli incontrati e di proporre strategie di miglioramento sia per quanto riguarda il sistema di formazione professionale che i processi di inserimento nel mondo del lavoro
- Le interviste ai direttori e agli insegnanti dei centri di formazione hanno descritto un quadro abbastanza chiaro dell'accessibilità dei centri di formazione, della formazione degli insegnanti sul tema disabilità e dell'inclusione delle PcD nei corsi di formazione, oltre che esplicitare strategie possibili per i singoli attori coinvolti
- L'analisi congiunta dei risultati ha permesso di identificare alcuni elementi di riflessione e proposta comuni che attengono alla necessità (i) di migliorare l'accessibilità dei centri, (ii) di investire sulla formazione degli insegnanti, (iii) di rafforzare il rapporto con le imprese e i datori di lavoro in modo da poter creare continuità tra l'esperienza formativa e quella professionale e (iv) valorizzare il ruolo decisivo del governo (e, più in generale, delle istituzioni pubbliche) nel promuovere campagne di sensibilizzazione, politiche inclusive e leggi che garantiscano il diritto all'accesso alla formazione e al lavoro per i giovani con disabilità.

Obiettivo di questo capitolo è quello di analizzare i FG con i giovani con disabilità e le interviste al personale dell'IFPELAC¹². Entrambi le attività sono state condotte dai ricercatori nell'ambito della ricerca emancipatoria e dell'attuazione del protocollo di ricerca elaborato durante il lavoro di campo effettuato nel giugno 2018.

Nell'ambito della ricerca emancipatoria, sono stati svolti 8 Focus Group di cui: 3 a Pemba, 2 a Beira e 3 a Maputo. In totale sono stati 107 i partecipanti di cui 63 uomini e 44 donne. Ogni FG aveva mediamente 13 partecipanti (da un minimo di 9 ad un massimo di 17). Dal punto di vista della tipologia di disabilità la maggior parte dei partecipanti presentavano una disabilità motoria, una quota significativa disabilità sensoriali (visiva e auditiva), un solo albino e nessuna persona con disabilità psico-sociale o cognitiva.

Durante gli incontri sono stati affrontati diversi temi: le esperienze di lavoro pregresse dei partecipanti, i corsi di formazione professionale svolti e la loro utilità nel trovare lavoro, il livello di utilizzo delle Tecnologie

¹² L'IFPELAC è la principale istituzione pubblica mozambicana che si occupa di formazione professionale. L'acronimo sta per Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo

dell'Informazione e della Comunicazione (TIC) e le azioni necessarie, secondo le opinioni dei partecipanti, per aumentare l'occupabilità delle persone con disabilità attraverso la formazione professionale.

Oltre ai risultati dei Focus Group cercheremo di descrivere l'esperienza dei ricercatori che hanno facilitato gli incontri (per come essi stessi l'hanno descritta) facendo una sintesi delle difficoltà incontrate nel corso dell'incontro e delle strategie utilizzate per superarle.

Per quanto riguarda invece le 14 interviste al personale di IFPELAC, queste hanno visto il coinvolgimento tanto dei direttori di 2 delle 3 sedi (Pemba, Maputo e Beira) che degli insegnanti delle materie tecniche (meccanica, estetica, informatica, sartoria.). Sebbene le interviste fossero in parte strutturate in modo differenziato a seconda che a rispondere fosse il direttore o un insegnante, l'obiettivo complessivo comune era quello di indagare il livello di partecipazione delle persone con disabilità ai corsi di formazione, la presenza di eventuali percorsi specifici a dedicati a questo tipo di utenza, gli ostacoli che ne impediscono l'ingresso e il livello di utilizzo delle TIC. Elemento chiave delle interviste era anche e soprattutto quello di indagare e raccogliere proposte sulle strategie/azioni possibili, per ciascuno degli attori coinvolti (ovvero direttori, insegnanti, famiglie, persone con disabilità, governo e istituzioni) al fine di aumentare l'efficacia dei percorsi formativi per le persone con disabilità e di conseguenza promuovere un migliore inserimento nel mondo del lavoro. Aspetto peculiare delle interviste agli insegnanti era anche quello di capire quanto questi si sentissero in grado di interagire con una persona con disabilità e, dal punto di vista dei direttori, quanti tra gli insegnanti del proprio istituto avessero ricevuto una formazione specifica nell'insegnamento a persone con disabilità.

Abbiamo deciso di presentare in un unico capitolo queste due fasi/attività della ricerca (i FG con i giovani con disabilità e le interviste a IFPELAC) dato che entrambi affrontano tematiche analoghe seppure da due punti di vista differenti. Al termine del capitolo sarà infatti possibile valutare punti comuni e strategie condivise sulla questione formazione professionale e accesso al lavoro delle persone con disabilità.

4.1– I Focus Group con i giovani con disabilità

La prima parte dei FG con i giovani con disabilità aveva l'obiettivo di condividere ed indagare l'esperienza lavorativa dei partecipanti, la maggior parte dei quali hanno dichiarato di aver avuto una qualche esperienza di lavoro ma:

- hanno lavorato come tirocinanti e poi l'esperienza non si è trasformata in un lavoro stabile
- hanno delle piccole attività proprie o lavorano per piccoli imprenditori informali ma il reddito percepito non è sufficiente per essere indipendenti
- l'inserimento lavorativo è 'fallito' perché non soddisfacevano i requisiti richiesti dal datore di lavoro e si sono sentiti discriminati nella selezione a causa della loro disabilità.

Tema fondamentale della ricerca e del progetto è la formazione professionale e la sua utilità nell'inserimento lavorativo delle PcD. Proprio per questo un importante spazio di discussione è stato dedicato a questo aspetto: il quadro che ne emerge è variegato ma complessivamente non positivo. A Pemba sono stati

pochissimi coloro che hanno partecipato a corsi di formazione professionale e, di conseguenza, non è stato possibile affrontare la questione in modo articolato. Al contrario, a Maputo e Beira la maggior parte dei partecipanti hanno dichiarato di aver avuto questa opportunità. Sebbene, per alcuni partecipanti, i corsi di formazione siano risultati in qualche modo utili, nella maggior parte dei casi così non è stato così perché al termine dell'esperienza formativa non hanno trovato un lavoro. Quello che è emerso è quindi una scarsa ma non inesistente fiducia nell'efficacia dei corsi ma la consapevolezza che l'impatto è stato nullo o quasi. Una delle frasi che è risuonata a più riprese è *“alla fine della formazione non ci sono garanzie di impiego”*. Questo risulta essere un problema non solo nel breve ma anche e soprattutto nel medio-lungo termine perché il rischio è quello di non riuscire a mettere in pratica le competenze acquisite e quindi dimenticarle (come riportato da diversi partecipanti).

Altro elemento di interesse della ricerca è quello di capire il ruolo e l'importanza delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC). In questo senso si segnala come a Maputo quasi tutti i partecipanti hanno dichiarato di aver ricevuto una formazione in questi ambiti (informatica, tecnologia etc.) mentre i partecipanti di Pemba e Beira in rarissimi casi hanno testimoniato di aver avuto esperienze di questo tipo. Nei FG non si è fatto cenno all'utilizzo di TIC assistive e abilitanti anche nelle altre attività formative.

Per quanto concerne le azioni necessarie, secondo le opinioni dei partecipanti, per aumentare l'occupabilità delle persone con disabilità attraverso la formazione professionale sono emersi alcuni spunti interessanti, tra i quali segnaliamo:

- lavorare sul piano culturale promuovendo campagne di sensibilizzazione rivolte alla società civile, al settore privato e al governo per ridurre lo stigma nei confronti delle persone con disabilità e in particolare dei giovani. A più riprese è infatti emersa la percezione di una certa scollatura tra quello che è il potenziale dei giovani con disabilità e le capacità (e quindi le opportunità) che vengono loro riconosciute
- un forte intervento della società civile affinché spinga il governo ad includere i giovani con disabilità nelle opportunità di formazione e accesso al lavoro.

I giovani partecipanti ai FG hanno individuato nel governo e nelle istituzioni pubbliche in generale un attore determinante. Suggerendo delle azioni da implementare da parte delle istituzioni pubbliche, hanno proposto di:

- diffondere e migliorare l'applicazione delle leggi che garantiscono l'accesso al mercato del lavoro per le PcD. In diverse occasioni si è infatti sottolineato uno scollamento tra il quadro legale e l'applicazione delle leggi stesse
- dare alle persone con disabilità e alle associazioni di persone con disabilità accesso al credito per aprire proprie attività imprenditoriali e produttive
- essere più esigente nelle politiche economiche e finanziarie e introdurre una politica sostenibile e inclusiva presso il Ministero del lavoro
- creare un settore specifico che si occupi dell'accesso all'occupazione e dei fondi per le PcD.

Andando ad analizzare i risultati principali dei FG (e le difficoltà incontrate) si possono quindi identificare i due macro-temi sui quali il dibattito è stato più approfondito e possibili strategie sulle quali dovrebbero focalizzarsi gli sforzi della comunità e delle istituzioni:

Il primo è sicuramente quello della formazione professionale. In primo luogo, i centri di formazione, allo stato attuale, non sono in grado di accogliere persone con diversi tipi di disabilità, non solo per la non sufficiente accessibilità degli spazi ma anche per la mancanza di mezzi di trasporto accessibili ed economicamente sostenibili per raggiungere le strutture. Inoltre abbiamo visto che, anche là dove è possibile per le persone con disabilità svolgere corsi di formazione professionale, è molto difficile trovare un'opportunità di lavoro successiva o avere i mezzi (es. credito) per aprire una piccola attività imprenditoriale autonoma. In sostanza, i partecipanti hanno sottolineato una distanza tra il mondo della formazione professionale e quello del lavoro, distanza che si traduce in un grande spreco di energie e rapida obsolescenza delle competenze acquisite

Il secondo aspetto è quello dell'accesso al mercato del lavoro. È evidente come la mancanza di accesso al mercato del lavoro (anche nel settore pubblico) per le PcD, sia dovuta tanto a discriminazioni da parte dei datori di lavoro, quanto ad una scarsa conoscenza del quadro legale (anche da parte dei dipendenti pubblici) che ne tutela i diritti (come è emerso in un dei FG di Maputo *"chiediamo al governo e al settore privato che ci venga data la possibilità di trovare un lavoro dopo la formazione"*). In questo senso quindi la richiesta diviene duplice, ovvero non solo di garanzia di accesso alla formazione professionale e/o al mercato del lavoro, ma anche e soprattutto che questi due mondi siano collegati e accomunati da una stessa politica che sia non discriminante ed inclusiva.

Come abbiamo visto, nel momento in cui parliamo di possibili azioni da mettere in campo per migliorare la situazione attuale, i partecipanti hanno faticato a porsi in una posizione pro-attiva. Gran parte della loro discussione è stata incentrata sulla riduzione dello stigma, il lavoro sul piano culturale, l'applicazione delle leggi vigenti etc. Molto meno è emerso a proposito di soluzioni concrete, magari anche relative a un caso specifico come ad esempio modificare l'offerta formativa in modo che sia possibile rafforzare alcune competenze, migliorare e moltiplicare le occasioni di incontro tra domanda e offerta di lavoro etc.

Dal punto di vista della partecipazione dei giovani ai FG, i ricercatori/facilitatori segnalano nella maggior parte dei casi un'interazione attiva e dinamica, sebbene in alcuni casi, soprattutto all'inizio, ci sia stata difficoltà nel "rompere il ghiaccio" dovuta al fatto che per molti di loro era la prima esperienza in contesti di questo tipo. Grazie alla loro preparazione e all'aver dato regole chiare per la conversazione, i facilitatori hanno comunque dimostrato di poter superare possibili ostacoli al buon andamento dell'incontro. Nonostante talvolta ci siano state difficoltà oggettive (di comunicazione per linguaggio dei segni o per mancanza di tempo ad esempio), possiamo affermare infatti che questi incontri hanno dato l'opportunità ai giovani con disabilità di raccontare, raccontarsi e dire il proprio punto di vista sulle questioni che li riguardano. Proprio in questo i Focus Group hanno assolutamente raggiunto il loro obiettivo offrendo ai ricercatori spunti di riflessione e possibili soluzioni.

4.2 Le interviste al personale di IFPELAC

Su un totale di 14 interviste (dove gli intervistati erano di sesso maschile in 8 casi e femminile in 6) sono stati intervistati 4 dirigenti (nello specifico nelle sedi di Beira e Maputo¹³) e 10 insegnanti di materie tecniche quali:

- piombatura, meccanica auto e refrigerazione a Beira
- informatica, estetica e cucito a Maputo
- elettricista, risorse umane e altre materie tecniche a Pemba

Andando ad analizzare le questioni affrontate, dopo alcune domande iniziali relative alle informazioni generali e anagrafiche, il primo aspetto trattato era il livello di inclusività del centro di formazione nel suo complesso e dei singoli corsi nei confronti degli studenti con disabilità (andando a specificare le situazioni particolari relative alle diverse tipologie di disabilità - visiva, uditiva, fisica, cognitiva, psico-sociale). Su questa tematica non è possibile fornire un quadro chiaro dal momento che, per quanto riguarda la sede di Pemba, non è stata data risposta alla domanda da nessuno degli intervistati, mentre per Beira e Maputo le informazioni fornite sono parziali e talvolta incoerenti tra i direttori e gli insegnanti o tra gli stessi direttori (es. tra direttore pedagogico e direttore generale a Maputo e tra direttore generale e quello 'aggiunto' a Beira). Considerando che non è stato possibile ottenere nemmeno un mero dato quantitativo (i.e. quanti studenti con disabilità ci sono) che fosse coerente per lo stesso centro, non stupisce che il quadro sia altrettanto (se non maggiormente) confuso nel momento in cui spostiamo l'attenzione agli aspetti tecnici e pedagogici della formazione.

Sull'esistenza di un percorso specifico per studenti con disabilità, a Beira i direttori rispondono in modo affermativo dato che ritengono di aver investito nella formazione degli insegnanti per questa tipologia di studenti. Premesso che la formazione degli insegnanti e l'esistenza di piani formativi individualizzati sono due aspetti diversi, tali informazioni non trovano un riscontro nelle interviste agli insegnanti. Sempre a Beira negli ultimi 3 anni sono stati 19 gli studenti con disabilità inclusi e 2 gli insegnanti formati su questi temi. A Pemba non si trova testimonianza dell'esistenza di percorsi formativi tarati sulle esigenze degli studenti con disabilità. A Maputo gli insegnanti rispondono affermativamente ma, analizzando le loro risposte, si evince che fanno coincidere l'esistenza di questo tipo di percorsi con l'abbattimento delle barriere architettoniche e con gli interventi di miglioramento dell'accessibilità degli edifici effettuati recentemente.

Per quanto riguarda l'utilizzo delle TIC, nella maggior parte delle interviste emerge un utilizzo saltuario e non meglio specificato. Nessun riferimento viene fatto all'utilizzo di TIC a fini di inclusione degli studenti con disabilità.

Nella sezione successiva del questionario, gli intervistati sono stati stimolati a fare delle proposte finalizzate a migliorare il sistema di formazione professionale e aumentare le opportunità professionali degli studenti con disabilità. Riteniamo in questo caso utile riportare le risposte emerse più di frequente:

- Creare condizioni e migliorare l'accessibilità al centro per le persone con disabilità visive, fisiche e uditive anche attraverso la creazione di infrastrutture che permettano loro di raggiungere il centro

¹³ Si segnala quindi che, nel caso di Pemba, non sono disponibili le interviste ai direttori ma solo agli insegnanti

- Migliorare la qualità degli stage pre-professionali (collaborando con il settore delle imprese), le infrastrutture e le attrezzature audiovisive
- Formare adeguatamente gli insegnanti in modo che sappiamo coinvolgere gli studenti e capiscano come interagire con loro anche in base al tipo di disabilità
- Garantire l'esistenza di input e incentivi per l'inserimento delle persone con disabilità nella formazione professionale
- Sensibilizzare le famiglie affinché indirizzino i giovani con disabilità al centro di formazione
- Promuovere un tipo di formazione più inclusiva e soprattutto differenziata a secondo del tipo di disabilità
- Migliorare le condizioni e l'utilizzo delle TIC
- Fornire agli studenti con disabilità che svolgono tirocini un follow-up personalizzato dopo il corso di formazione.

Allo stesso modo, quando è stato chiesto ai direttori quali sono gli ostacoli principali per l'accesso ai corsi delle persone con disabilità, di seguito le problematiche cruciali emerse

- Accessibilità dei centri
- Mancanza di tecnologie o programmi tecnologici con dispositivi per l'insegnamento alle PcD e materiale in braille
- Mancanza di formazione continua degli insegnanti (soprattutto per quanto riguarda la lingua dei segni)
- Risorse finanziarie insufficienti per adeguare i centri e le aule e formare gli insegnanti

I principali attori coinvolti nella questione sono i direttori dei centri, gli insegnanti, le famiglie, gli studenti con disabilità e il governo/ministero dell'istruzione. E' stato chiesto agli intervistati di immaginarsi le azioni possibili/auspicabili per ciascuno di questi soggetti con l'obiettivo condiviso di migliorare la formazione professionale delle PcD e quindi il loro inserimento professionale.

Riteniamo utile anche in questo caso riportare gli spunti di riflessione più significativi per ciascuno di essi così come emersi nelle interviste.

I direttori dei centri di formazione dovrebbero:

- Migliorare la struttura del centro, formare gli insegnanti sulle questioni relative alla disabilità, non discriminare le PcD e fornire loro del materiale necessario per facilitare l' apprendimento
- Identificare le aziende per lo stage e l'integrazione lavorativa
- Prestare maggiore attenzione alla fase di accoglienza degli studenti con bisogni speciali al momento della registrazione, e fornire loro una figura che sia in grado di seguirli e guidarli durante il percorso, senza mai escluderli
- Creare partnership per finanziare la formazione, acquistare kit formativi e così via, rendendo i corsi inclusivi

Gli insegnanti, allo stesso modo, dovrebbero:

- Avere più competenza in tema di disabilità (con specifica attenzione alla lingua dei segni) e curare anche l'aspetto della motivazione
- Essere in grado di interagire con loro, essere pazienti e fare attenzione anche al follow-up fuori dalla scuola

Le famiglie hanno un ruolo fondamentale e dovrebbero:

- Motivare i giovani ad acquisire autostima e fargli capire che possono realizzare i propri sogni ed aspirazioni anche grazie alla formazione professionale
- Essere aperte e collaborare con il centro, oltre ad acquisire e trasmettere consapevolezza dell'importanza della formazione
- Rispettare la scelta degli studenti

Gli studenti con disabilità, ovvero i principali protagonisti del processo, devono avere un ruolo attivo e dovrebbero:

- essere autonomi nella scelta dei corsi che intendono intraprendere e non seguire l'indicazione di qualcuno
- essere aperti e impegnarsi nell'acquisire le competenze
- non essere discriminati e non discriminarsi/isolarsi essi stessi
- parlare dell'opportunità avuta di frequentare un corso di formazione con i propri amici e conoscenti

Ultimo soggetto fondamentale e responsabile della questione è il governo o ministero dell'istruzione che dovrebbero:

- Dare supporto nell'inclusione delle persone con disabilità e creare più opportunità nel settore del lavoro coinvolgendo anche il settore delle imprese
- Promuovere e divulgare leggi che garantiscano alle persone con disabilità accesso alla formazione professionale e al lavoro
- Creare politiche e strategie inclusive curandone la corretta attuazione
- Sensibilizzare le imprese, la comunità e la società in generale sulle questioni relative alla disabilità

4.3- Punti in comune e strategie condivise

Come anticipato nell'introduzione a questo capitolo, dopo aver presentato i risultati principali delle due attività di ricerca, è possibile individuare alcuni elementi comuni e strategie condivise sia dai giovani con disabilità che dal personale IFPELAC. Tali considerazioni in parte attengono ad aspetti peculiari e specifici dei due ambiti considerati (formazione e lavoro) e in parte risultano essere trasversali e quindi significativi ai fini di una visione globale della questione.

Sul versante formazione è emerso senza dubbio un problema di accessibilità dei centri di formazione che:

- presentano barriere architettoniche
- sono difficilmente raggiungibili per la mancanza di infrastrutture

- non mettono a disposizione adeguato materiale didattico in formato Braille
- non dispongono (e/o utilizzano) sufficientemente di tecnologie audiovisive e TIC tali da rendere la formazione realmente inclusiva

Rispetto agli insegnanti è richiesto a gran voce che questi abbiano una formazione specifica che li renda in grado di interagire con le PcD dal punto di vista didattico (bisogni speciali, utilizzo di materiale Braille e tecnologie adeguate), comunicativo (linguaggio dei segni ed altro) ed emotivo, ovvero nella capacità di coinvolgere e stimolare in modo convincente gli studenti con disabilità che si avvicinano alla formazione.

Sul versante lavoro è sicuramente richiesta la costruzione e implementazione di un rapporto collaborativo e costante con le imprese e i datori di lavori privati (ma anche pubblici) che non siano discriminanti e sappiamo accogliere e valorizzare le capacità dei lavoratori con disabilità.

Elemento fondamentale emerso è anche la necessità di costruire continuità tra i corsi di formazione e l'accesso al mercato del lavoro attraverso stage professionali che vengano seguiti e monitorati passo dopo passo sia da parte dei centri di formazione che all'interno del posto di lavoro per fare in modo che le competenze apprese non vengano perse.

Alle PcD, dal canto loro, è richiesto (e loro stessi vogliono) avere un ruolo più attivo nel processo dove vi sia anche spazio per testimoniare ai propri pari e alla comunità esperienze positive di formazione e ingresso nel mondo del lavoro.

C'è particolare accordo tra i due versanti sul ruolo dell'istituzione pubblica cui viene chiesto essenzialmente di farsi garante del diritto (i.e. dell'applicazione delle leggi esistenti) e. promuovere attivamente l'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro e non solo.

In conclusione di questa analisi segnaliamo come la questione delle persone con disabilità cognitiva e psico-sociale non sia quasi mai emersa. Questo tende ad indicare che, anche nel momento in cui parliamo di disabilità, l'inclusione di persone che hanno questa tipologia di problematica resta ancora sostanzialmente fuori dai radar.

Aldilà di questo limite, emerge un quadro piuttosto critico in cui molto lavoro deve essere ancora fatto da parte di ogni attore (governo, giovani con disabilità, imprese, società civile, dirigenti dei centri e insegnanti) nella sua specificità e nello sforzo di creare una filiera formazione-lavoro efficace, efficiente ed inclusiva.

Conclusioni

Un primo dato che emerge ripercorrendo il percorso di ricerca emancipatoria è il sostanziale successo dell'attività. Il processo di co-creazione del protocollo di ricerca e di co-design dei relativi strumenti ha portato a identificare un protocollo coerente, rilevante e sostenibile in termini di fattibilità.

I 3 gruppi di lavoro si sono mostrati partecipi in ogni fase della ricerca e, in particolare, al momento della raccolta dei dati. Le analisi svolte ci mostrano come le attività di raccolta dati abbiano rispettato quanto stabilito quanto a quantità, qualità e tempistiche. Tale risultato ci conduce a ipotizzare che alle spalle vi sia stata una forte *ownership* di tutto il processo sia a livello individuale che di movimento mozambicano delle persone con disabilità.

E' positivo notare come i gruppi di lavori abbiano visto un assoluto protagonismo giovanile con un ottimo bilanciamento di genere. Questo è da considerarsi un ottimo risultato data la difficoltà dei giovani ad emergere come leader anche nell'ambito del movimento delle persone con disabilità.

Al momento in cui questo rapporto viene scritto, non è stato ancora possibile organizzare delle sedute approfondite di discussione sui risultati con i giovani ricercatori. Una volta effettuato questo ulteriore passo, il rapporto sarà integrato con quanto ne emergerà.

Un'altra nota sicuramente positiva di questa ricerca è stata il coinvolgimento di molteplici tipologie di attori: centri di ricerca, ONG internazionali, organizzazioni di persone con disabilità, AICS, istituzioni pubbliche quali INE e IFPELAC hanno collaborato attivamente alla realizzazione della ricerca. Ancora più numerose le entità che, a vario titolo, hanno contribuito all'elaborazione del protocollo di ricerca.

Detto questo la ricerca non è priva di limiti. Quello più rilevante è che è una ricerca che si è focalizzata su aree urbane in un paese che è ancora in gran parte rurale. Allo stesso modo la ricerca si è focalizzata sulla costa (Pemba, Maputo e Beira sono tre città costiere) in un paese che ha vaste aree interne. Questi sono limiti da tenere ben presenti mentre si leggono queste conclusioni e le relative raccomandazioni dato che ne circoscrivono la generalizzabilità. Allo stesso modo, contiamo di colmare questo gap in futuro.

Venendo ai risultati principali dell'analisi dei dati raccolti, è possibile affermare che quello che emerge è un quadro complesso e non privo di criticità. Il mondo imprenditoriale appare ancora fortemente timoroso nei confronti di potenziali lavoratori con disabilità e ancora molto lontano dall'offrire opportunità lavorative su base di uguaglianza e non discriminazione. Non mancano però segni di apertura soprattutto da parte delle aziende più grandi e maggiormente strutturate. Quello sembra emergere è che un imprenditore tende ad essere più accogliente quanto più la sua azienda è robusta e solida. Le barriere all'inclusione non sono però di carattere meramente tecnico ma anche culturale. Che l'ostacolo sia anche culturale lo dimostra il fatto che imprenditori che hanno vissuto da vicino la disabilità (essendo essi stessi disabili o avendo un familiare prossimo disabile) sono più inclini ad inserire in azienda un lavoratore con disabilità. La questione delle

barriere culturali è sottolineata con altrettanta nettezza anche dai giovani con disabilità stessi e dallo staff dei centri di formazione che a più riprese reclama la necessità di interventi in tal senso.

Un altro fattore sottolineato a più riprese è il sostanziale scostamento esistente tra il quadro legale-normativo (abbastanza avanzato) e la sua effettiva applicazione sia in ambito formativo che in ambito lavorativo. Questo scollamento è alla base di una generale sfiducia e disillusione nei confronti delle istituzioni pubbliche.

Tale sfiducia non si è però tradotta in un proporzionale aumento di proattività degli stakeholder. Sia dalle interviste allo staff dei centri IFPELAC che dai focus group con i giovani emerge una sostanziale difficoltà a proiettare l'analisi di ciò che non funziona in un progetto di cambiamento (collettivo o personale, propositivo o rivendicativo) che vada al di là di una generica richiesta di intervento del governo (spesso così definito, senza curarsi di specificare quale sia l'articolazione delle istituzioni governative che dovrebbe intervenire). Ad esempio dai giovani con disabilità non emergono osservazioni tecniche particolari come ad esempio competenze che il sistema formativo non è in grado di rafforzare, opportunità lavorative che per qualche motivo non è possibile cogliere, esempi di buone pratiche etc. Allo stesso tempo, da parte dei formatori emerge una scarsa consapevolezza riguardo quello che dovrebbe essere il ruolo dell'istituzione formativa. Anche prescindendo dalla mancanza di meri dati quantitativi sul numero di studenti con disabilità che frequentano i centri, quello che manca è la consapevolezza della necessità di percorsi individualizzati nei quali si ragioni sulle risorse necessarie e su quelle a disposizione, sugli obiettivi raggiunti e su quelli raggiungibili etc.

Un altro dato che emerge costantemente è la mancanza di collegamento tra i vari attori che costituiscono (o dovrebbero costituire) una filiera dell'inserimento lavorativo (OPD, centri di formazione, imprese). Se da una parte lo stato non riesce a offrire quel quadro di certezza del diritto che sarebbe necessario, dall'altra il mondo del lavoro e quello della formazione professionale appaiono abbastanza scollegati. A esempio i centri di formazione sembrano essere estremamente focalizzati sugli aspetti tecnici della formazione stessa mentre gli imprenditori dichiarano un grande interesse nei confronti delle cosiddette competenze trasversali (capacità relazionale, puntualità, impegno, capacità di lavoro in gruppo, attitudine alla risoluzione dei problemi) che, a livello formativo, sono del tutto trascurate o date per scontate.

In questo quadro, esistono diverse possibili strategie di intervento. Interventi formativi e infrastrutturali sui centri di formazione sono sicuramente necessari così come auspicabili sono interventi di carattere culturale e di adattamento ambientale sulle aziende. E' poi essenziale colmare il gap esistente tra il quadro legale e la sua applicazione. A fianco di tutto questo sono però necessarie azioni di sistema volte cioè a "cucire" l'azione dei vari attori: pensiamo alla strutturazione di percorsi di inserimento lavorativo integrati basati sulle fasi di *scouting* (identificazione delle aziende "accoglienti"), formazione, *matching* (incontro tra domanda e offerta di lavoro), *coaching* e *tutoring* (accompagnamento del giovane lavoratore con disabilità e suo affiancamento in azienda).

Per concludere, stiamo parlando di un fenomeno e di un contesto estremamente complessi. Molte sono le sfide da affrontare e moltissime le incognite. Quello che però è chiaro è che qualsiasi tipo di intervento non

può prescindere dall'ascolto delle voci degli attori interessati (primi fra tutti i giovani con disabilità): la ricerca emancipatoria ha dimostrato di essere uno strumento valido per muoversi in questa direzione.

APPENDICE 1: Il questionario per gli imprenditori

A. Inquérito para os empreendedores

ID. Código Identificação entrevista	
A1. Data da entrevista (DD/MM/AAAA)	
A2. Nomes inquiridores	1. 2. 3.
A3. Área da pesquisa	☐ Maputo ☐ Beira ☐ Pemba
A4. Onde está localizada a empresa?	Cidade: Bairro:

B. Informações gerais sobre o empreendedor

B1. Sexo	☐ 1 Homem ☐ 2 Mulher
B2. Ano de nascimento do empreendedor	
B3. Nacionalidade do empreendedor	
B4. Nível académico	☐ 1 Nenhum ☐ 2 Primario ☐ 3 Secundário (1 ^{er} Ciclo) ☐ 4 Secundário (2 ^o Ciclo) ☐ 5 Superior (12 ^a classe) ☐ 6 Licenciatura ☐ 7 Outro (<i>especificar o que</i>)
B5. O Sr. empreendedor tem algum tipo de deficiência?	☐ 1 Sim ☐ 2 Não

Nota: Se ele dizer que não tem, passar para a pergunta B11.

Se ele dizer que sim perguntar:

“Qual tipologia de deficiência o senhor tem?”

e preencher a tabela seguinte.

		Não tem dificuldade	Tem alguma dificuldade	Tem muita dificuldade	Não consegue
Deficiência visual 	B6. Tem dificuldade em ver, mesmo usando óculos ou lentes de contacto?				
Deficiência auditiva 	B7. Tem dificuldade em ouvir sons, como vozes de outras pessoas ou música, mesmo usando o aparelho auditivo?				
Deficiência física 	B8. Tem dificuldade para andar ou subir escadas?				
Deficiência Intelectual 	B9. Tem dificuldade em lembrar ou se concentrar?				
Autocuidado 	B10. Tem dificuldade com o autocuidado, como lavar todo o corpo ou vestir?				
Comunicação 	B11. Usando a sua linguagem habitual, tem dificuldade em comunicar, por exemplo entender ou ser compreendido?				

B11. Na sua vida, tem relações próximas com pessoas com deficiência?	1 Sim 2 Não
B12. SE SIM , pode especificar que tipo de relação?	1 meu pai\mãe\irmão\irmã tem uma deficiência 2 o meu parceiro\filho\filha tem uma deficiência 3 outros familiares tem uma deficiência 4 tenho amigos com uma deficiência 5 tenho feito voluntariado com\para pessoas com deficiência 6 Outro (especificar o que) _____
B13. Qual é a sua função na empresa?	1 o único proprietário 2 um dos proprietários 3 o gestor\manager (mas não proprietário) 4 o chefe de Recursos Humanos 5 Outro (especificar o que) _____

--	--

C. Informações gerais sobre a empresa

C1. Sr. empreendedor, pode descrever brevemente a atividade principal da sua empresa?

(Ex. Salão de beleza, padaria, oficina mecânica etc...)

C2. Com base na resposta anterior escolher o setor de atividade principal, se tens dúvidas pedir esclarecimentos para o empreendedor.

Agricultura e pesca	1	Restaurantes, hotel, bares	7
Extração de minerais	2	Transporte e armazenamento (ex. agência de táxi, chapas, companhia aérea...)	8
Indústria alimentar e bebidas (ex. Fabrica da 2M / fabrica da bolacha Maria...)	3	Comunicação e informática (ex. instaladores de rede da televisão, internet café, agência de gráficos etc.)	9
Têxtil e vestuário (ex. alfaiate/ sapateiro...)	4	Finança e bancos (ex. Millennium Bim, BCI, Standard Bank...)	10
Processamento de madeira / metal (ex. carpinteiros, serralheiros...)	5	Comércio ao retalho (ex. talhos, barracas de fruta, supermercados...)	11
Construções (empreiteiro) (ex. electricista, pedreiro, hidráulico...)	6	Instrução, saúde e outros trabalhos sociais (ex. escolas privadas, estúdios médicos, centros de reabilitação privados...)	12
13. Outro (especificar o que) _____			

C3. Ano de fundação da empresa |_|_|_|_|

C4. A empresa tem um código NUIT?

|1| Sim

|2| Não

C5. Sr. Empreendedor, qual é a faturação **MENSAL** aproximada da sua empresa?
_____ (valor mensal)

(O empreendedor pode não responder)

C6. A empresa é sua principal fonte de renda?

|1| Sim

|2| Não

Quantos clientes a sua empresa recebe de cada tipo?

(Escolher uma resposta por cada tipo de cliente)

Tipos de clientes	Nenhum	Poucos	Bastante	Muitos
C7. Familiares e amigos				
C8. Vizinhos/pessoas da sua comunidade				
C9. Público geral				
C10. Empresas privadas				
C11. Empresas/instituições públicas				

C12. Turistas/Expatriados				
---------------------------	--	--	--	--

C13. Há outras pessoas além do Senhor que trabalham na empresa?

☐ Sim

☐ Não

C14. **SE SIM**, quantas? _____

SE SIM, com que regime laboral

Regime laboral	
C15. Trabalhadores a tempo inteiro ☐ Sim ☐ Não	C16. SE SIM , quantos? _____
C17. Trabalhadores a tempo parcial ☐ Sim ☐ Não	C18. SE SIM , quantos? _____
C19. Trabalhadores ocasionais e biscoado ☐ Sim ☐ Não	C20. SE SIM , quantos? _____

C21. Dentro da sua empresa, há trabalhadores com deficiência? ☐ Sim ☐ Não

SE SIM, o Senhor pode indicar quantos trabalhadores há por cada tipo de deficiência?

Deficiência visual 	C22. Quantos trabalhadores não conseguem ou têm muita dificuldade a ver , mesmo usando óculos ou lentes de contacto?	
Deficiência auditiva 	C23. Quantos trabalhadores não conseguem ou têm muita dificuldade em ouvir sons (como vozes de outras pessoas ou música) mesmo usando um aparelho acústico?	
Deficiência física 	C24. Quantos trabalhadores não conseguem ou têm muita dificuldade em andar 500 metros em terreno plano (cinco campos de futebol) mesmo usando um equipamento?	
Deficiência Intelectual 	C25. Quantos trabalhadores não conseguem ou têm muita dificuldade em concentrar-se numa atividade que gostem?	
Autocuidado 	C26. Quantos trabalhadores não conseguem ou têm muita dificuldade em cuidar si mesmo, por exemplo, alimentar-se ou vestir-se?	
Comunicação 	C27. Quantos trabalhadores não conseguem ou têm muita dificuldade em ser compreendidos pelas pessoas que não fazem parte da sua família?	

Procura de trabalhadores pela empresa

Quais são as competências básicas necessárias para trabalhar na sua empresa?

Competência	Indispensável	Preferível	Não necessário
C28. Conhecimento de línguas estrangeiras			
C29. Uso do computador			

C30. Uso do telefone			
C31. Contato com o público (ex. recepção do hotel)			
C32. Colaboração com outros colegas			
C33. Mover objetos pesados (ex. descarregar um caminhão ou puxar móveis)			
C34. Manualidade (ex. entalhar madeira, pintar, fazer trabalhos de precisão)			
C35. Usar substâncias perigosas (ex. ácidos, solventes, mas também água ou óleo quente)			
C36. Usar máquinas ou ferramentas perigosas (como máquinas de costura, torno, serras, etc.)			
C37. Manipulação de alimentos (ex. Cumprir as regras de higiene, segurança na cozinha, servir comida)			
C38. Caminhar por muito tempo (Ex. um empregado de mesa)			
C39. Manter a concentração			
C40. Conduzir veículos			

Senhor empreendedor, imaginamos que nos próximos anos o seu negócio vai muito bem e que o Senhor vai precisar de contratar novos trabalhadores...

C41. Que tipologia de trabalhadores o Senhor vai precisar?

(Especificar a função profissional, exemplo: carpinteiro, formador etc.)

C42. O Senhor estaria disposto a contratar uma pessoa com deficiência?

☐ Sim

☐ Depende

☐ Não

SE ele respondeu “SIM” ou “DEPENDENTE” perguntar:

Senhor empreendedor agora vou ler para si algumas tipologias de deficiência e gostaria saber em que medida estaria disposto a contratar estas pessoas:

Estaria disposto a contratar:	De maneira nenhuma	Pouco	Moderadamente	Muito
C43. Uma pessoa albina				
C44. Uma pessoa que seja impedida ou que tenha muita dificuldade de ver, mesmo usando óculos				
C45. Uma pessoa que seja impedida ou que tenha muita dificuldade de ouvir, mesmo usando um aparelho auditivo				
C46. Uma pessoa que seja impedida ou que tenha muita dificuldade a caminhar ou subir degraus				
C47. Uma pessoa que seja impedida ou que tenha muita dificuldade em comunicar, mesmo na sua língua				
C48. Uma pessoa que seja impedida ou que tenha muita dificuldade em lembrar-se das coisas ou em concentrar-se				
C49. Uma pessoa que seja impedida ou que tenha muita dificuldade no cuidado de si (lavar-se, vestir-se etc.)				
C50. Uma pessoa que seja impedida ou que tenha muita dificuldade em levantar uma garrafa de água de 2 litros da cintura até o nível dos olhos?				
C51. Uma pessoa que seja impedida ou que tenha muita dificuldade a usar objetos pequenos (ex. agulha, prego etc..)				

Agora vamos perguntar quais são suas preocupações em contratar uma pessoa com deficiência:

	De forma nenhuma	Pouco	Bastante	Muito
C52. O senhor acha que é difícil encontrar pessoas com deficiência com um nível de instrução suficiente para trabalhar na sua empresa?				

C53. O senhor acha que é difícil encontrar pessoas com deficiência com bastantes competências técnicas?				
C54. O senhor acha que uma pessoa com deficiência consegue produzir menos que os outros trabalhadores?				
C55. O senhor acha que um trabalhador com deficiência poderia ser discriminado pelos colegas?				
C56. O senhor acha que um trabalhador com deficiência não seria bem visto pelos clientes?				
C57. O senhor acha que na sua empresa as tarefas são demasiado perigosas para uma pessoa com deficiência?				
C58. O senhor acha que a sua empresa não é acessível para uma pessoa com deficiência?				
C59. O senhor acha que na sua empresa não tem como acompanhar a inserção de uma pessoa com deficiência?				

Agora vamos perguntar o que poderia encorajá-la a contratar uma pessoa com deficiência.

Factor	De forma nenhuma	Pouco	Bastante	Muito
C60. Em que medida um <u>desconto fiscal</u> para a sua empresa poderia favorecer a contratação de uma pessoa com deficiência?				
C61. Em que medida um <u>período de estágio</u> poderia favorecer a contratação de uma pessoa com deficiência?				
C62. Em que medida receber <u>contribuições e assistência técnica para tornar acessível</u> a sua empresa para uma pessoa com deficiência poderia favorecer a contratação desta pessoa?				
C63. Em que medida receber um <u>tutor para acompanhar a inserção</u> de uma pessoa com deficiência poderia favorecer a contratação desta pessoa?				
C64. Em que medida a <u>instalação de algumas TIC</u> poderia favorecer a contratação desta pessoa?				
C65. Se a pessoa com deficiência for <u>conhecida por seus amigos ou familiares</u> , isso poderia favorecer a contratação dele?				

O senhor estaria disposto a nos dar o seu contacto, caso haja futuras iniciativas sobre trabalho e deficiência?

Se sim, colocar aqui os contactos:

Comentários a ser preenchidos após a entrevista

APPENDICE 2: Traccia di intervista semi-strutturata allo staff dei centri IFPELAC

Inquérito Centros de formação profissional - DIRECTOR

Código Identificação entrevista	
A1. Data da entrevista (DD/MM/AAAA)	
A2. Nomes inquiridores	1. 2. 3.
A3. Área da pesquisa	☐ Maputo ☐ Beira ☐ Pemba
A4. Nome do inquerido	

Informações gerais sobre o entrevistado

B1. Sexo	☐ M	☐ F
B2. Ano de nascimento do diretor		

Formação académica e experiencia de trabalho

B3. Nível académico	☐ Nenhum ☐ Primario ☐ Secundário (1 ^{er} Ciclo) ☐ Secundário (2 ^o Ciclo) ☐ Superior (12 ^a classe) ☐ Licenciatura ☐ Outro (<i>especificar o que</i>)
B4. Há quanto tempo trabalha neste centro?	☐ Há menos de 1 ano ☐ Entre 1 - 3 anos ☐ Há mais de 3 anos

Inclusão estudantes com deficiência

C1. Quantos estudantes com deficiência há no centro que dirige? |_|

Deficiência visual 	C2. Quantos dos estudantes do centro que dirige não consegue o têm muita dificuldade a ver , mesmo usando óculos ou lentes de contacto?	
Deficiência auditiva 	C3. Quantos dos estudantes do centro que dirige não consegue o têm muita dificuldade em ouvir sons (como vozes de outras pessoas ou musica) mesmo usando um aparelho acústico?	
Deficiência física 	C4. Quantos dos estudantes do centro que dirige não consegue o têm muita dificuldade em andar 500 metros em terreno plano (cinco campos de futebol) mesmo usando um equipamento?	
Deficiência Intelectual 	C5. Quantos trabalhadores não conseguem ou têm muita dificuldade em concentrar-se numa atividade que gostem?	
Autocuidado 	C6. Quantos dos estudantes do centro que dirige não consegue o têm muita dificuldade em cuidar si mesmo, por exemplo, alimentar-se ou vestir-se?	
Comunicação 	C7. Quantos dos estudantes do centro que dirige não consegue o têm muita dificuldade em ser compreendidos pelas pessoas que não fazem parte da sua família?	

C8. Existe um serviço ou percurso específico para estudantes com deficiência?

|_|Sim |_|Não

C9. SE SIM, pode descrevê-los?

C10. Quantos professores tiveram treinamento adequado em deficiência nos últimos três anos? |_____|

C11. Neste centro tem algum formador com alguma deficiência? |_|Sim |_|Não

C12. Se SIM, quantos? |_____|

C13. No centro tem salas com computadores ou outros aparelhos TIC? |_|Sim |_|Não

C14. Na realização de aulas, faz-se uso de TIC?

☐ Sim, sempre	C15. Se sim, especifica que tipo de TIC são usados <i>(Nota: tente perguntar se existem programaas e dispositivos para pessoa com deficiência)</i>
☐ Sim, às vezes	
☐ Não	C16. Se não, porque? ☐ O centro não tem meios para adquirir estes recursos ☐ Não acham uteis ☐ Nunca ouviram falar/ não saberia como usa-los ☐ Não sei/prefiro não responder

C17. Segundo o Director/a Directora, como poderia ser melhorada a formação profissional para aumentar as oportunidade de emprego para as pessoas com deficiência?

C18. Durante a sua experiencia profissional, você já formou uma pessoa com deficiência que depois encontrou trabalho? Se sim, você pode contarnos esta experiência?

(Nota: queremos saber que curso de formação, que deficiência e quais condições favoreceram o acesso ao emprego)

C19. Durante a sua experiencia profissional, já aconteceu um caso de incumprimento do curso de formação profissional por parte de uma pessoa com deficiência? Se sim, pode contarnos esta experiência?

(Nota: queremos saber que curso de formação, que deficiência e quais condições causaram este incumprimento)

C.20 Qual são os principais obstáculos que limitam o acesso dos cursos aos jovens com deficiência no seu centro?

O que podem fazer as pessoas seguintes para melhorar a eficácia dos cursos de formação profissional para pessoas com deficiência?

C21. Directores do Centros de formação	
C22. Formadores	
C23. Famílias	
C24. Estudantes com deficiências	
C25. Governo/ Ministério da educação	
C26. Outro, especificar:	

APPENDICE 3: Traccia per FGDs con giovani con disabilità

Acompanhar o grupo focal de Pessoas com Deficiências

Preparação do Grupo Focal

Em cada área, tem de ser organizados 3 Grupos Focais com Pessoas com Deficiência.

Participantes. Os participantes de cada grupo focal devem ter entre 8 e 10 pessoas e, em qualquer caso, não é recomendado exceder a 15 participantes.

Para a selecção dos participantes, na medida do possível, sugere-se a respeitar os seguintes critérios:

- Equilíbrio entre mulheres e homens;
- Idade entre os 18 a 35 anos;
- Condições socio-económicas diferentes;
- Equilíbrios entre pessoas que participaram em cursos de formação profissional e pessoas que nunca participaram em cursos de formação profissional;
- Pessoas interessadas no mundo do trabalho.

Facilitadores. Para realizar o Grupo Focal, pelo menos 3 facilitadores deverão ser escolhidos dentre aqueles que participaram do curso de pesquisa emancipatória.

Facilitador 1: será responsável por facilitar o debate, colocar as perguntas estabelecidas, estimular o debate, dar a palavra, envolver quem fala pouco e moderar quem fala muito. O facilitador 1 é também responsável de verificar que o debate permaneça sobre os assuntos certos dentro dos tempos estabelecidos

Facilitador 2: será responsável de tomar nota das principais contribuições dos participantes colocando as palavras chaves num papel visível para todos. Sugere-se de escrever sobre cada folha o assunto principal do debate e pegar naquela folha todos os papelzinhos com as palavras chaves sobre aquele assunto.

Facilitador 3: será encarregado de tomar notas mais detalhadas sobre os blocos de anotações / computadores não visíveis aos participantes e que seja mais detalhado possível sobre o que acontece durante a discussão (resultados, comentários, evolução da discussão, atitudes observadas, diferentes posições surgidas etc.).

Os facilitadores, se preferirem, podem esperar reverter os papéis em algum momento.

Materiais. Para transcrever gradualmente os resultados dos grupos de focais, recomendamos o uso de cartazes / flipcharts, marcadores coloridos, notas post-it. Se for considerado apropriado pelos facilitadores (e com o consentimento prévio dos participantes), também pode ser possível gravar a discussão no telefone ou gravador para facilitar a elaboração do relatório com os resultados. Pode ser útil, no final do Grupo Focal, tirar fotos dos cartazes para os quais um telefone ou câmara digital é suficiente. Após a chegada dos participantes, peça para preencher um formulário de participação contendo: Nome, sobrenome, origem, contacto (correio / telefone), assinatura.

Duração. É aconselhável não exceder 2 horas de discussão. Os facilitadores terão que manter o cronograma sob controlo para que possam desenvolver todos os temas durante esse período. Os horários mostrados na tabela abaixo são meramente indicativos e podem variar muito dependendo do número de participantes e da composição do grupo.

Localização. Procure um local que seja acessível a todos os participantes e tem de ser acolhedor e confortável quanto possível. O arranjo dos participantes deve favorecer o intercâmbio e a discussão. Sugere-se, portanto, que os participantes sejam organizados em círculo, de preferência em torno de uma mesa (mas não é essencial). Na preparação da sala, é necessário fornecer uma mesa / posição para o facilitador, que terá que tomar notas (e que terá que ter uma boa visão do grupo e dos cartazes que serão gradualmente preenchidos pelo moderador).

Se possível, é aconselhável fornecer aos participantes água, café / chá e alguns pequenos lanches.

Estrutura da discussão

TEMA / ACTIVIDADE	Duração
Breve apresentação dos participantes: todos os participantes que tomarem a palavra devem dizer seu nome, idade, origem e OPD de pertença (se tiverem um). Se os participantes não se conhecerem, pode ser útil pedir-lhes que escrevam seus nomes em um post-it para anexar-se a eles ou colocá-los na frente de seus posts, se estiverem ao redor de uma mesa.	5 Minutos
Breve introdução do projecto PIN, explicação da actividade de pesquisa emancipatória e propósito do encontro.	5 Minutos
Pergunta: "Quais são suas experiências no mundo do trabalho? Alguém de vocês trabalha ou já trabalhou antes? Alguém de vocês já tentou procurar trabalho?" Nota: tentem levar as pessoas a falar sobre suas experiências: você não pode só aceitar respostas curtas como sim ou não. Por exemplo tentem entender que tipo de trabalho eles fizeram, como conseguiram aquele trabalho, como foi a relação com colegas e com o empregador.	30 minutos
Pergunta: "Quanto de vocês já participaram de cursos de treinamento profissional?" Nota: Peça para especificar: quanto tempo, em que centro, em qual curso e qual a satisfação na participação. Perguntar se houve algum estágio relacionado ao curso.	10 Minutos
Pergunta: "O treinamento que você recebeu foi útil para encontrar trabalho mais tarde?" Nota: Peça aos participantes para compartilhar as suas experiências.	15 Minutos
Pergunta: "Durante os cursos de formação profissional, alguma vez utilizaram as TIC?" Nota: Se necessário, explique o que se entende por TIC - veja a nota abaixo. Se a resposta for não, pergunte que tipo de TIC poderia ter sido útil; se a resposta for sim, peça para dizer que tipo de TIC e como foi a experiência. Lembrar que as TIC não incluem apenas o computador e as aulas de informáticas, mas também o software em uso (incluindo aqueles específicos para pessoas com deficiência)	15 Minutos
Pergunta: "Quem não participou dos cursos de treinamento, poderia compartilhar com todos o porquê de nunca ter participado?" Nota: Se necessário podemos estimular a discussão com alguns exemplos, tentando entender se o problema era: falta de interesse - falta de informação sobre a existência dos centros - inacessibilidade da estrutura (barreiras arquitectónicas, custos muito altos, estruturas muito longe de casa, falta de serviços para pessoas com deficiência), a família o impediu, etc ...	20 Minutos
Pergunta: "Resumindo: Quais acções acham que seriam necessárias para aumentar o emprego de pessoas com deficiência?" Nota: Se necessário, estimule a discussão perguntando o que os diferentes atores poderiam fazer: governo nacional, administrações locais, OPD, centros de treinamento, pessoas com deficiências e suas famílias, etc.	20 Minutos
Total	120 Minutos

Fim do debate

- Lista de presença dos participantes;
- Algumas fotos da discussão (se os participantes permitirem);
- Fotos dos cartazes mostrando os resultados;
- Breve relato escrito pelos dois facilitadores com os principais conteúdos que surgiram durante a discussão.

APPENDICE 4: Traccia per FGDs con rappresentanti del settore pubblico e di imprese statali

Facilitar o grupo focal de Sector Publico

Preparação do Grupo Focal

Em cada cidade é preciso organizar 1 ou 2 grupos focais de funcionários públicos

Participantes. Os participantes de cada grupo focal devem ser entre 8 e 10 pessoas e, em qualquer caso, máximo 15 participantes.

Para a selecção dos participantes, na medida do possível, sugere-se a respeitar os seguintes critérios:

- Dar prioridade à participação de gestores responsáveis pelos recursos humanos
- Equilíbrio entre mulheres e homens;
- Equilíbrio entre diferentes instituições ou sectores

Facilitadores. Para realizar o Grupo Focal, pelo menos 3 facilitadores deverão ser escolhidos dentre aqueles que participaram do curso de pesquisa emancipatória.

Facilitador 1: será responsável por facilitar o debate, colocar as perguntas estabelecidas, estimular o debate, dar a palavra, envolver quem fala pouco e moderar quem fala muito. O facilitador 1 é também responsável de verificar que o debate permaneça sobre os assuntos certos dentro dos tempos estabelecidos

Facilitador 2: será responsável de tomar nota das principais contribuições dos participantes colocando as palavras chaves num papel visível para todos. Sugere-se de escrever sobre cada folha o assunto principal do debate e pegar naquela folha todos os papelzinhos com as palavras chaves sobre aquele assunto.

Facilitador 3: será encarregado de tomar notas mais detalhadas sobre tudo o que é falado por meio de um bloco de anotações ou um computador não muito visível aos participantes e que seja mais detalhado possível sobre o que acontece durante a discussão (resultados, comentários, evolução do debate, comportamentos observados, diferentes opiniões surgidas etc.).

Os facilitadores, se preferirem, podem trocar as tarefas em algum momento.

Materiais. Para transcrever gradualmente os resultados dos grupos de foco, recomendamos o uso de cartazes / flipcharts, marcadores coloridos, notas post-it. Se considerado apropriado pelos facilitadores (e com o consentimento prévio dos participantes), também pode ser possível gravar a discussão com o telefone ou gravador para facilitar a elaboração do relatório com os resultados. Pode ser útil, no final do Grupo Focal, tirar fotos dos cartazes para os quais um telefone ou câmara digital é suficiente. Após a chegada dos participantes, peça para preencher uma lista de presença com: Nome, Sobrenome, Instituição/Sector, Função, Contato (correio / telefone), Assinatura.

Duração. É aconselhável não exceder 2 horas de discussão. Os facilitadores terão que manter a lista das perguntas sob controlo para que possam desenvolver todos os temas durante esse período. Os horários mostrados na tabela abaixo são indicativos e podem variar muito dependendo do número de participantes e da composição do grupo.

Localização. Procure um local que seja acessível a todos os participantes e tem de ser acolhedor e confortável quanto possível. O arranjo dos participantes deve favorecer o intercâmbio e a discussão. Sugere-se, portanto, que os participantes sejam organizados em círculo, de preferência em torno de uma mesa (mas não é essencial). Na preparação da sala, é necessário fornecer uma mesa / posição para o facilitador 3, que terá que tomar notas (e que terá que ter uma boa visão do grupo e dos cartazes que serão gradualmente preenchidos pelo facilitador 2).

Se possível, é aconselhável fornecer aos participantes água, café / chá e alguns pequenos lanches.

Temas do debate

TEMA / ACTIVIDADE	Duração
Breve apresentação dos participantes: todos os participantes que tomarem a palavra devem dizer seu nome, a instituição onde trabalham e a função que ocupam. Se os participantes não se conhecerem, pode ser útil pedir-lhes que escrevam seus nomes em um papel e colocá-los na frente de seus lugares, se estiverem ao redor de uma mesa.	5 Minutos
Breve introdução do projecto PIN, explicação da actividade de pesquisa emancipatória e objetivo do encontro.	5 Minutos
Pergunta: "Na vossa instituição trabalham pessoas com deficiência? Que tipo de deficiência eles têm? Quando eles foram contratados já tinham uma deficiência ou foi adquirida enquanto já estavam a trabalhar " Nota: nesta fase, tentamos estabelecer o estado actual da situação. Esta fase da discussão deve ser rápida o suficiente. Tentar adiar comentários para as próximas etapas	25 Minutos
Pergunta: "Como e que a presença de uma pessoa com deficiência interage com o trabalho? Você acha que as tarefas são adequadas para o tipo de deficiência? O local de trabalho foi adaptado? Os edifícios são acessíveis?" Nota: aqui vamos tentar entender como é a relação actual entre a pessoa com deficiência, o emprego e o ambiente de trabalho. Procure entender se existem medidas estruturadas para favorecer a adaptação do local e do trabalho às necessidades da pessoa ou se essas adaptações são deixadas para a "boa vontade"	25 Minutos
Pergunta: "Quais são as relações entre trabalhadores com deficiência e seus superiores e colegas? As oportunidades de carreira são as mesmas?" Nota: vamos nos focar agora na relação. Vamos tentar entender se os resultados de trabalho são positivos ou negativos ou se são avaliados de forma igual ou não, etc.	20 Minutos
Pergunta: "Quais são os procedimentos para seleccionar pessoas com deficiências? Tema algum procedimento especial? Existem cotas? São respeitados?" Nota: esta questão se concentra no acesso ao trabalho. Nós tentamos entender como os concursos funcionam.	20 Minutos
Pergunta: "No geral, resumindo tudo o que foi dito, vocês podem mencionar as principais barreiras e os factores que facilitam a participação de pessoas com deficiência no trabalho em suas instituições" Nota: Nesta fase, tente anotar as notas post-it ou escreva no flip chart as barreiras e as facilitações. Se possível, tire uma foto do que está escrito e anexe-o ao relatório. Convide os participantes a compartilhar histórias de sucesso e de fracasso na inclusão de pessoas com deficiência	20 Minutos
Total	120 Minutos

Fim do debate

- Lista de presença dos participantes;
- Algumas fotos do debate (se os participantes permitirem);
- Fotos dos cartazes com os resultados obtidos (especialmente o flip-chart com barreiras e facilitações);
- Breve relatório escrito pelos facilitadores com os principais conteúdos que surgiram durante o debate.

Outros comentários

(aqui vocês podem adicionar comentários sobre como correu a entrevista, impressões, se vocês observaram coisas diferentes das respostas recebidas)

Bibliografia

ARCO, RIDS (2016). Emancipatory Disability Research – West Bank, Palestine, Rimini: EducAid

Biggeri, M., & Ciani, F. (2019). Emancipatory Research as Empowerment: An Illustration from a Research Study of Persons with Disabilities in Palestine. In *The Capability Approach, Empowerment and Participation* (pp. 339-359). Palgrave Macmillan, London.

Chambers, R. (1982). *Rural development: Putting the last first*. London: Longman.

Deepak, S. (2012). Promoting empowerment: Emancipatory research in community-based rehabilitation programme: A guide for CBR programme managers. *AIFO, Bangalore, India*.

Eide, A.H., & Kamaleri (2009). Living Condition among People with Disabilities in Mozambique: a National Representative Study, available at <https://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/levekare-og-tjenester/lc-report-mozambique---2nd-revision.pdf>

Ferguson, C. (1999). *Global Social Policy Principles: human rights and social justice*. Department for International Development (DFID).

Freire, P. (1996). *Pedagogy of the oppressed* (revised). New York: Continuum

Kumar, S. (2002). Methods for community participation: a complete guide for practitioners. *Methods for community participation: a complete guide for practitioners*.

Oliver, M. (1992). Changing the social relations of research production?. *Disability, Handicap & Society*, 7(2), 101-114.

Oliver, M. (1997). Emancipatory research: realistic goal or impossible dream. *Doing disability research*, 2, 15-31.

Royston, P., & White, I. R. (2011). Multiple imputation by chained equations (MICE): implementation in Stata. *J Stat Softw*, 45(4), 1-20.

Stock, J. H., & Watson, M. W. (2003). *Introduction to econometrics* (Vol. 104). Boston: Addison Wesley.

UNCRPD (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*.

UNU-WIDER, C. E. E. G. (2017). Republic of Mozambique, and University of Copenhagen (2018).¹. *Survey of Mozambican Manufacturing Firms*.

arco



@lab_arco



ARCO Action Research for CO-development



www.arcolab.org