

GIOVANI CON DISABILITÀ E ACCESSO AD UN LAVORO DIGNITOSO IN MOZAMBICO: RISULTATI DI UN PERCORSO DI RICERCA EMANCIPATORIA

Federico Ciani*, Francesca D'Erasmus*, Carmela Nitti°

* ARCO – Action Research for Co-Development

° DISEI – Dipartimento di Scienze per l'Economia e l'Impresa e ARCO – Action Research for Co-Development

Abstract

Questo paper presenta i risultati di una ricerca emancipatoria condotta in Mozambico e finalizzata ad identificare le barriere e i facilitatori che impediscono (favoriscono) l'accesso al mercato del lavoro per i giovani mozambicani con disabilità. Diversi attori (organismi governativi, cooperazione, ONG, OPD) hanno partecipato alla ricerca. I risultati evidenziano un quadro complesso dove la partecipazione al mercato del lavoro è ostacolata da barriere tecniche e culturali. Imprese più grandi e strutturate sono mediamente più inclini ad includere lavoratori disabili, e imprenditori con una esperienza diretta con la disabilità tendono ad avere attitudini più inclusive.

Keywords

Mozambico, Inclusione, Disabilità, Lavoro, Ricerca emancipatoria

Introduzione

Questo articolo presenta i risultati della ricerca emancipatoria coordinata dai ricercatori del laboratorio ARCO¹ e 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 dall'Associazione Italia Amici di Raoul Follereau (AIFO) in partenariato con Terres Des Hommes-Italia e l'Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo (ISCOS). AIFO è una delle ONG che fanno parte della Rete Italiana Disabilità e Sviluppo (RIDS), una innovativa partnership tra ONG e organizzazioni di persone con disabilità. La ricerca si focalizza sull'accesso al mercato del lavoro e alla formazione professionale per i giovani mozambicani con disabilità. Nella realizzazione dell'attività di ricerca, il Forum delle Associazioni Mozambicane di Persone con Disabilità (FAMOD) ha svolto un ruolo centrale dato che, grazie all'attivazione della propria rete associativa, ha mobilitato i giovani con disabilità che hanno poi condotto la ricerca stessa. Anche l'Istituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo (IFPELAC) e l'Istituto Nazionale di Statistica (INE) hanno contribuito in modo determinante mettendo a disposizione il proprio staff e le proprie infrastrutture fornendo supporto e assistenza tecnica.

¹ <https://www.arcolab.org/en/>

Parliamo di Ricerca Emancipatoria sulla Disabilità (RED) nel momento in cui le Persone con Disabilità (PcD) e le Organizzazioni di Persone con Disabilità (OPD) divengono protagonisti di un processo di ricerca assumendone il pieno controllo in ogni sua fase (definizione della domanda di ricerca, raccolta dati, analisi, disseminazione). La scelta della RED come modalità di ricerca-azione prende le mosse dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), adottata dalle Nazioni Unite nel 2006 e ratificata dal Mozambico nel 2012, che promuove la partecipazione diretta delle PcD alla produzione di conoscenza sul fenomeno disabilità stesso. La Convenzione pone l'obbligo, da parte dei paesi firmatari, di monitorarne l'applicazione e 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. La stessa AICS, adotta e pratica sistematicamente un approccio alla disabilità basato sulla partecipazione e sui diritti umani all'interno delle iniziative che finanzia e/o implementa.

Il presente paper si struttura come segue. Dopo questa introduzione, il capitolo 2 fornirà un focus di carattere socio-economico sul Mozambico. Il capitolo 3 è incentrato su una presentazione metodologica della ricerca emancipatoria come strumento di empowerment. I capitoli 4 e 5 descrivono il percorso condotto in Mozambico e raccolgono e analizzano i principali risultati qualitativi e quantitativi. Seguiranno conclusioni.

Il Mozambico: un contesto in cerca di sviluppo

La ricerca oggetto del presente articolo è stata condotta in un contesto (quello mozambicano) caratterizzato da una diffusa povertà, da un basso livello di sviluppo umano (181° stato su 188 nel rank globale del HDI²) e da una complessiva fragilità del sistema-paese³. 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)⁴. Secondo i dati dell'International Labour Organization (ILO), il 39% dei giovani (15-24 anni) risultano disoccupati⁵ e ciò testimonia quanto sia difficile per i giovani mozambicani entrare (e/o rimanere) nel mondo del lavoro, ancor più se disabili. Sul fronte educazione, il livello di istruzione delle PcD è molto basso, specialmente nelle aree rurali e si stima che l'80% dei bambini con disabilità non vada a scuola (SADPwD, 2007). A questo quadro, già

² Dati UNDP, 2016.

³ Nel fragile state index, il Mozambico si situa nella categoria "High warning".

⁴ Dati WB, 2017.

⁵ Dati ILO, 2016

critico, si aggiungono problemi strutturali inerenti la qualità del sistema educativo (Van Der Berg et al., 2017).

Complessivamente, nonostante il Mozambico abbia ratificato la CRPD nel 2012, la discriminazione è ancora comune in materia di occupazione, istruzione, formazione professionale etc. Oltre a questo, le PcD sono spesso ostacolate anche da stereotipi sulle proprie capacità oltre che dalla attitudine discriminatoria e segregante dei fornitori di servizi e dei datori di lavoro (Eide and Kamaleri, 2009).

Allo stesso tempo la società civile mozambicana si dimostra vitale e ricca di risorse. Il movimento delle PcD si è infatti strutturato in modo articolato con una organizzazione-ombrello (FAMOD) che si pone come spazio di coordinamento e concertazione delle azioni delle singole OPD. La presenza di questa struttura ha fornito un supporto decisivo alla ricerca emancipatoria consentendo il coinvolgimento di 3 gruppi di giovani con disabilità a Pemba, Beira e Maputo.

La ricerca emancipatoria: fondamenti teorici

Promuovere uno sviluppo inclusivo significa adottare un approccio che sostenga e salvaguardi i diritti umani, che rispetti e valorizzi l'essere umano promuovendone la piena partecipazione alla società. Una delle componenti centrali dell'inclusione è quindi la partecipazione concreta dei soggetti marginalizzati (o a rischio di marginalizzazione) ai processi decisionali. La RED mira a contribuire al raggiungimento di questo risultato essendo basata sui principi di autopromozione, autodeterminazione ed empowerment. Le PcD divengono infatti ricercatori, cioè produttori di conoscenza sulle proprie vulnerabilità, sulle barriere e sui facilitatori che impediscono\favoriscono una piena ed effettiva partecipazione alla società. Il coinvolgimento in un processo di RED non è solo un percorso individuale ma anche una esperienza collettiva e politica in cui si prende coscienza della propria appartenenza a un gruppo che condivide bisogni, aspirazioni e rivendicazioni. Lo sviluppo della ricerca emancipatoria, in quanto approccio alla ricerca, trova fondamento da una parte nella diffusione delle tecniche e dei metodi di ricerca partecipativa di Chambers (1982) e dall'altro in tutto quel filone di riflessioni e di pratiche che scaturisce dal lavoro di Paulo Freire e Augusto Boal. Il risultato è 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 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) dove i poveri e i marginalizzati hanno le capacità per analizzare il loro mondo e i loro problemi e i processi emancipatori sono necessari per sviluppare e mettere in pratica queste capacità analitiche. E' necessario lavorare sullo sviluppo di una auto-consapevolezza critica e 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 ricerca emancipatoria sulla disabilità come di un percorso di ricerca in cui le PcD e le loro organizzazioni smettono di essere "oggetto" di ricerca e divengono soggetto attivo nella produzione di conoscenza su sé 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 PcD (art. 31-33) ha aperto un ulteriore ambito di sviluppo della RED e 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 RED come strumento di conoscenza dei contesti e come azione volta al rafforzamento delle capacità delle PcD e delle OPD e all'empowerment a livello individuale. Tale metodologia si è dimostrata essere uno strumento utile in termini di empowerment delle PcD, di protagonismo nel processo di produzione di conoscenze sulla disabilità, di individuazione delle barriere che impediscono la partecipazione su base egualitaria e conseguentemente di identificazione dei reali bisogni.

ARCO, AIFO e RIDS (ARCO, RIDS 2016. *Emancipatory Disability Research – West Bank, Palestine*, Rimini: EducAid) hanno fatto della RED uno strumento decisivo per rafforzare la competenza, la partecipazione attiva e la responsabilizzazione delle PcD e delle organizzazioni che rappresentano nei paesi. Competenza, partecipazione attiva e responsabilizzazione sono elementi essenziali della sostenibilità della CRPD e componenti imprescindibili del principio "Niente su di noi, senza di noi".

Il percorso di ricerca emancipatoria in Mozambico

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 a giugno 2018, quando i ricercatori di ARCO hanno definito insieme a giovani adulti disabili, rappresentanti dell'IFPELAC e rappresentanti delle principali OPD mozambicane, la prima bozza di protocollo di ricerca. Il percorso di co-creazione del protocollo ha portato alla definizione delle seguenti domande di ricerca:

- La formazione professionale è accessibile per le PcD fisica e sensoriale?
- 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. A marzo 2019 i ricercatori di ARCO hanno effettuato una seconda 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 (21 ricercatori di cui 9 uomini e 12 donne), Beira (20 ricercatori di cui 11 uomini e 9 donne) e Pemba (23 ricercatori di cui 15 uomini e 8 donne). Nello specifico, i ricercatori di ARCO hanno svolto le seguenti attività:

- formazioni ed esercitazioni pratiche sul tema della disabilità coerenti con la CRPD 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 - FG);
- esercitazioni pratiche all'uso di Excel e altri strumenti di analisi dati.

Le attività formative hanno consentito anche di finalizzare il protocollo di ricerca stabilendo un piano di azione e migliorando gli strumenti di ricerca. 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 ha permesso di arrivare ad una formulazione finale degli strumenti di ricerca molto migliorata rispetto alla versione iniziale.

Un ulteriore obiettivo che si voleva raggiungere attraverso i percorsi con i giovani era quello di creare una prima occasione di incontro per i gruppi di giovani ricercatori e lo staff di supporto della RED (focal point e tutor messi a disposizione da FAMOD). Le attività di gruppo, le esercitazioni in coppia e la condivisione di un percorso intensivo, 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.

Riassumendo (Tab.1), dal punto di vista degli strumenti di ricerca, la raccolta dati per la ricerca è stata effettuata attraverso l'utilizzo di 4 strumenti come riassunto nella tabella seguente.

Stakeholder	Strumenti di ricerca	N. di intervistati	Contenuti principali
Imprese private (imprenditori formali e informali)	Questionario strutturato	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 semi-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 FG 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/impresе pubbliche	Focus Group	Max. 2 FG con al max. 10 partecipanti	Analisi e presentazione del proprio ente; Attuale assunzione di PcD e propensione a future assunzioni di PcD

Tab. 1. Strumenti di ricerca. Fonte: nostre elaborazioni

La raccolta dati ha avuto luogo tra aprile e giugno 2019. I giovani ricercatori hanno effettuato operativamente la raccolta dati con il supporto logistico dei tutor e dei focal point di FAMOD (altre

PcD di profilo più senior) utilizzando gli strumenti descritti. Ultima fase del processo è stata poi l'analisi dei dati i cui risultati sono riportati nel capitolo successivo.

Una sintesi dei risultati

In questa sezione presenteremo i risultati principali della ricerca. Non è semplice riportare qui in modo esaustivo la ricchezza delle informazioni raccolte. Ci limiteremo quindi a riportare alcuni punti che sono, a nostro avviso, particolarmente rilevanti. Nell'Appendice 1 sono invece presenti informazioni generali sul campione. Complessivamente possiamo 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. Solo una minoranza delle imprese ha almeno un lavoratore con disabilità (il 16.5%) sebbene non manchino segnali di apertura soprattutto da parte delle aziende più grandi e maggiormente strutturate. 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. Le variazioni maggiori si trovano nelle quote di coloro che si dichiarano disponibili ad assumere 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

Tab 2. Percentuale di imprese con almeno un lavoratore con disabilità. 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 (Fig.1). 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.

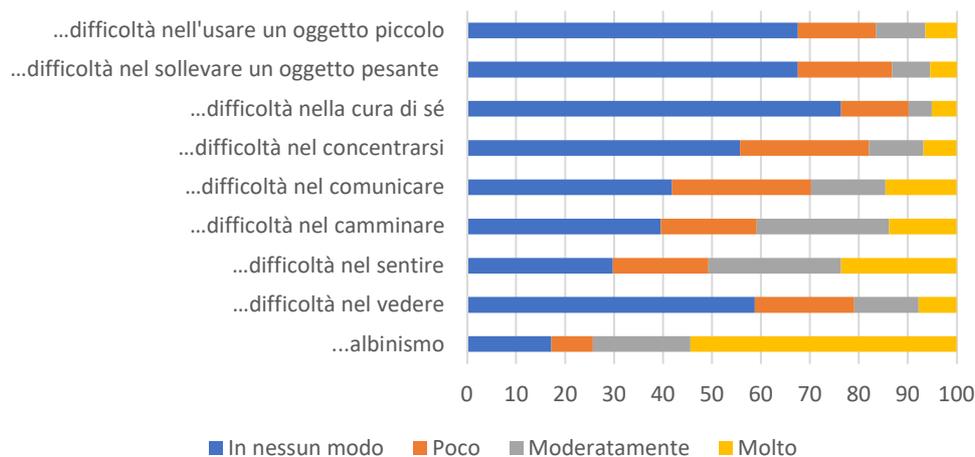


Fig 1. Disponibilità ad assumere lavoratori con varie tipologie di disabilità. Fonte: nostre elaborazioni

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.

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 (Tab.3). 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").

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

Tab 3. *Disponibilità ad accogliere lavoratori con disabilità: indice sintetico 0-27.*

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 (Fig.2) 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.

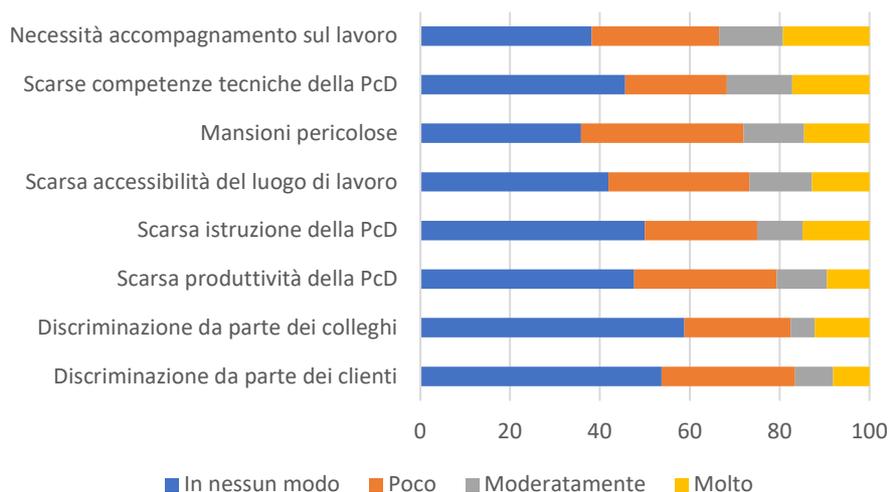


Fig 2. Ostacoli all'assunzione di lavoratori con disabilità secondo le percezioni degli imprenditori
 Fonte: nostre elaborazioni

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 (Fig.3) 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 NUI - Taxpayer's Single Identification Number).

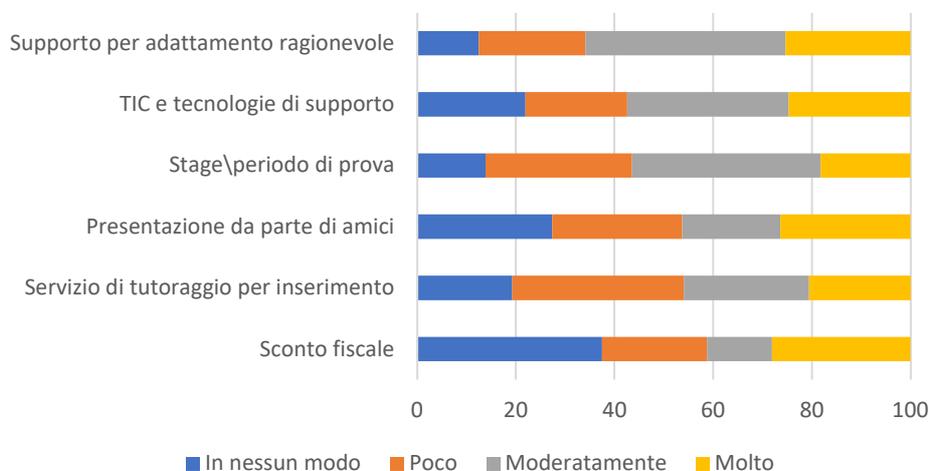


Fig 3. Possibili facilitatori all'assunzione di lavoratori con disabilità secondo le percezioni degli imprenditori. Fonte: nostre elaborazioni.

Le barriere all'inclusione non sono solo di carattere meramente tecnico o economico ma anche culturale. Che l'ostacolo sia anche culturale lo dimostra il fatto che imprenditori che vivono da vicino la disabilità (essendo essi stessi disabili o avendo un familiare prossimo disabile) sono più inclini ad inserire in azienda un lavoratore con disabilità⁶. Questo offre una prospettiva strategica rilevante: la disabilità è infatti parte rilevante delle vite di molti imprenditori. Se infatti soltanto una minoranza degli imprenditori ha una disabilità (5.74%)⁷, più di 8 imprenditori su 10 (esattamente l'84.8%) hanno una relazione prossima con una persona con disabilità. Questo ci porta ad un 87% di imprenditori che hanno una relazione rilevante con una persona disabile o hanno essi stessi una disabilità, o entrambe le cose.

Complessivamente, i risultati sembrano indicare che sia elementi tecnici che elementi di carattere culturale contribuiscono ad ostacolare l'ingresso nel mondo del lavoro delle PcD. Proprio la questione delle barriere culturali è stata sottolineata con nettezza anche dai giovani con disabilità e dallo staff dei centri di formazione coinvolti nella ricerca (nei FG e nelle interviste) e che a più riprese hanno sottolineato la necessità di interventi in tal senso.

Ulteriore fattore sottolineato dai giovani e dallo staff dei centri di formazione è stata 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, soprattutto da parte dei giovani mozambicani con disabilità.

Tale sfiducia non si traduce però in un proporzionale aumento di proattività degli stakeholder. Sia dalle interviste allo staff dei centri IFPELAC che dai FG 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 aldilà 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,

⁶ Siamo giunti a queste conclusioni conducendo alcune analisi di regressione tramite l'utilizzo di modelli *logit* e *tobit*. Questo tipo di analisi prende in esame l'effetto contemporaneo delle determinanti (le variabili indipendenti) sugli outcome (o variabili dipendenti)

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

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 realisticamente raggiungibili. Un altro dato che emerge costantemente è la mancanza di collegamento tra i vari attori che costituiscono (o dovrebbero costituire) la filiera dell'inserimento lavorativo, ovvero OPD, centri di formazione e 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.

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 e qualità delle informazioni raccolte, nonché in termini di rispetto delle tempistiche. Tale risultato ci conduce a ipotizzare che alle spalle vi sia stata una forte ownership di tutto il processo sia a livello di singoli ricercatori che da parte di FAMOD e delle OPD federate. Possiamo anche notare come i gruppi di lavoro 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 PcD.

In fase di formazione e co-creazione del protocollo di ricerca molti partecipanti hanno a più riprese sottolineato il loro timore nei confronti dell'attività di raccolta dati. In molti casi il timore era relativo sia al contenuto tecnico (i.e. fare una buona intervista) che al contenuto relazionale (i.e. parlare in pubblico, intervistare una persona di status sociale più elevato). Questi elementi sono stati discussi e affrontati durante la formazione: le esercitazioni hanno consentito di acquisire dimestichezza con gli strumenti e le persone hanno potuto specializzarsi nel tipo di attività nel quale si sentivano maggiormente a proprio agio. Le difficoltà emerse durante la raccolta dati sono state

gestite con efficacia anche grazie al supporto dei tutor delle OPD (appositamente formati durante tutte le tappe del processo di ricerca) i quali hanno facilitato in particolare gli aspetti logistici. La facilitazione dei focus group è stata al contempo l'attività che ha creato maggiori difficoltà e maggior stimoli. Se le interviste con questionario strutturato offrivano infatti un riferimento più rigido e sicuro, la facilitazione del focus group ha costituito una sfida maggiore proprio a causa della flessibilità richiesta ai facilitatori sia nella conduzione della discussione che nella "estrazione" dei risultati. Allo stesso tempo, il coinvolgimento richiesto ha generato un entusiasmo tale che le OPD hanno continuato a organizzare gruppi di discussione anche dopo la fine della raccolta dati relativa alla ricerca.

Un'altra nota sicuramente positiva di questa ricerca è stato il coinvolgimento di molteplici tipologie di attori: centri di ricerca, ONG internazionali, OPD, 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 limitata alle zone della 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. Future analisi potranno colmare questo gap.

Provando a sintetizzare i risultati, la partecipazione al lavoro delle PcD 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 disabilità cognitive e psico-sociali. Tale diffidenza risulta essere legata a molteplici fattori tra i quali la mancanza di competenze ed esperienza lavorativa. D'altra parte le competenze richieste dalle imprese non sono solo di carattere tecnico ma anche trasversali (legate cioè a capacità relazionali e attitudinali). Inoltre la disponibilità ad assumere PcD 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"

Prendendo in considerazione il punto di vista dei giovani con disabilità coinvolti nei FG e il personale dei centri di formazione IFPELAC intervistati è possibile fornire un punto di vista differente della questione. I giovani hanno avuto l'opportunità 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. D'altra parte 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 ottenuti ha permesso di identificare alcuni elementi di riflessione e proposta 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) di 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. Quest'ultimo punto è particolarmente rilevante: la presenza delle istituzioni è infatti debole e la distanza tra il quadro normativo e la sua effettiva applicazione genera una complessiva sfiducia nel ruolo del pubblico. Lavorare sull'inclusività a livello istituzionale avrebbe dunque il duplice scopo di migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità e di rafforzare il quadro istituzionale nel suo complesso.

In questo quadro così eterogeneo e dinamico nella sua complessità, esistono diverse possibili strategie. 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. È 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 evidentemente 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.

Bibliografia

Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (2018). “Linee guida per la disabilità e l'inclusione sociale negli interventi di cooperazione”

ARCO, RIDS (2016). “Emancipatory Disability Research, West Bank, Palestine”, EducAid, Rimini

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*, Palgrave Macmillan, London. Pp. 339-359.

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

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

Eide, A.H., and Kamaleri (2009). “Living Condition among People with Disabilities in Mozambique: a National Representative Study”, https://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/levekar-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), Continuum, New York.

ILO – International Labour Organization. “Mozambique Decent Work Country Programme 2011-2015”.

Kumar, S. (2002). “Methods for community participation: A complete guide for practitioners”, Vistaar Publications, New Dehli.

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

Oliver, M. (1997). Emancipatory research: realistic goal or impossible dream. *Doing disability research*, “Disability Rights in Mozambique”, 2, pp 15-31.

SADPwD – Secretariat of the African Decade on Persons with Disabilities (2007). “Mozambique Education Report—Disability, Education and Health Care: From Policy to Implementation”.

SIDA – Swedish International Development Cooperation Agency (2014). “Disability Rights in Mozambique”.

Van der Berg, S., Da Maia, C., & Burger, C. (2017). “Educational inequality in Mozambique”. The United Nations University World Institute for Development Economics Research. Helsinki.

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

Acronimi

Aics	Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo
Aifo	Associazione Italia Amici di Raoul Follereau
Arco	Action Research for CO-Development
Crpd	Convention on the Rights of Persons with Disabilities
Famod	Forum delle Associazioni Mozambicane di Persone con Disabilità
Fg	Focus Group
Ifpelac	Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo
Ilo	International Labour Organization
Ine	Istituto Nazionale di Statistica
Iscos	Istituto Sindacale per la Cooperazione allo Sviluppo
Opd	Organizzazioni di Persone con Disabilità

Pcd	Persone con Disabilità
Red	Ricerca Emancipatoria sulla Disabilità
Rids	Rete Italiana Disabilità e Sviluppo

Appendice. Informazioni generali sul campione di imprese coinvolte nella ricerca

I gruppi di lavoro hanno complessivamente raggiunto gli obiettivi che erano stati posti (relativamente all'inchiesta con gli imprenditori) intervistando un totale di 296 imprenditori (111 a Maputo, 114 a Beira e 71 a Pemba).

Uno degli aspetti dei rischi più rilevanti dell'inchiesta era 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 per altri. 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.

	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

Tab A1.1. Criteri di campionamento: piano vs realizzazione. Fonte: nostre elaborazioni.

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 nazionale⁸ e più alto tra le imprenditrici che tra gli imprenditori.

Livello di Istruzione completato	M	F	Totale
Nessuno	1.44	1.14	1.35
Primario	10.58	6.82	9.46

⁸ 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).

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

Tab A1.2. Livello di istruzione. Fonte: nostre elaborazioni.

Soltanto una minoranza degli imprenditori ha una disabilità (5.74%)⁹ 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.

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

Tab A1.3. Relazioni tra imprenditore e persone con disabilità 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 interloquuto 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.

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.

⁹ Definiamo la disabilità tramite l'utilizzo dello short-set di domande del Washington Group on Disability Statistics (<http://www.washingtongroup-disability.com/>).



Fig. A1.1. Settore prevalente in cui opera l'impresa. 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.

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%

Tab A1.4. Dimensioni dell'impresa e tipologia di lavoratori Fonte: nostre elaborazioni.

Il 60.14% delle imprese possiede un codice NUIT¹⁰ 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

¹⁰ Il codice NUIT è il Numero Unico di Identificazione Tributaria delle imprese in Mozambico.

imputazione che ha tenuto conto di altre variabili (ex. collocazione geografica, settore etc.)¹¹. Il campione è 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.

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

Tab A1.5. Dimensioni dell'impresa e tipologia di lavoratori Fonte: nostre elaborazioni

¹¹ Più specificamente, è stata utilizzata la procedura *m.i.c.e.* (*multiple imputations by chained equations*) del software di analisi statistica Stata 14 (Royston and White, 2011).