



Quadro di riferimento per la Formazione,
l'Occupabilità e l'Accessibilità al MdL
di persone non vedenti e ipovedenti

Produzione intellettuale



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Prodotto all'interno del
Programma europeo Erasmus Plus, attività chiave 2,
Partenariato strategico per lo sviluppo dell'innovazione nell'IFP

Settembre 2020

Redatto con il contributo di:

- *I.Ri.Fo.R. Regionale Toscana ONLUS - IRIFOR, Firenze (IT)*
- *Centro Machiavelli Srl - CM, Firenze (IT)*
- *Associazione polacca dei ciechi (Polski Związek Niewidomych)- PZN, Warszawa (PL)*
- *Stichting Bartiméus Sonneheerdt - BARTIMEUS, Doorn (NL)*
- *UNIVERSITÄT LINZ - JKU, Linz (AT)*

ESCLUSIONE DI RESPONSABILITÀ EUROPEA

Il sostegno della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti che riflettono solo le opinioni degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	2	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

RADAR

Commissione Europea, Erasmus +

Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006



Erasmus+

RADAR - Orientamento professionale e occupabilità per non vedenti e ipovedenti

TEAF

Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Informazioni di progetto

Numero della convenzione di sovvenzione	Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006
Acronimo del progetto	RADAR
Titolo del progetto	Orientamento professionale e occupabilità per non vedenti e ipovedenti
Schema di finanziamento	Erasmus +
Data di approvazione CE	12 2017

Richiedente	I.Ri.Fo.R. Regionale Toscano ONLUS - IRIFOR, Firenze (IT)
Partner	Centro Machiavelli Srl - CM, Firenze (IT) Associazione polacca dei non vedenti (Polski Związek Niewidomych) - PZN, Warszawa (PL) Stichting Bartiméus Sonneheerdt - BARTIMEUS, Doorn (NL) UNIVERSITAT LINZ - JKU, Linz (AT)

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	3	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

TEAF

Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Informazioni sul documento

Data di rilascio	
Numero consegnabile	
Numero attività	
Responsabile del partner	JKU Linz
Partner coinvolti	
Autori	Aashish Kumar Verma, Klaus Miesenberger, Andrea Petz, Anna Lemanczyk, Diane Massaar, Annelies Lichtenberg, Antonio Quatraro, Giulia Moretti, Mario Paiano
Stato	

Cronologia delle versioni

Versione	Data	Cambiato	Autore / i
V1a	2020.10.29	Prima bozza	Verma
V2	2021.01.26	Seconda bozza	Verma

CONTENUTI

INFORMAZIONI DI PROGETTO	3
INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO	4
CRONOLOGIA DELLE VERSIONI	4
STRUTTURA DI QUESTA ATTIVITÀ.....	6
AUSTRIA DESKTOP RESEARCH: RIEPILOGO.....	11
FOCUS GROUP AUSTRIA: RIEPILOGO	34
POLAND DESKTOP RESEARCH: RIEPILOGO	39
FOCUS GROUP POLONIA: RIEPILOGO	60
ITALY DESKTOP RESEARCH: RIEPILOGO.....	69
RAPPORTO DEI PRINCIPALI TESTIMONI DELL'ITALIA: RIEPILOGO	99
FOCUS GROUP ITALIA: RIEPILOGO	102
RICERCA DESKTOP OLANDESE: RIEPILOGO	112
RAPPORTO DI UN TESTIMONE CHIAVE OLANDESE: RIEPILOGO	126
FOCUS GROUP OLANDESE: RIEPILOGO.....	132
APPENDICE	143
MODELLI DI RICERCA E RELATIVE ISTRUZIONI PER IL SONDAGGIO	143
CONSULTAZIONE (QUESTIONARIO IN LINEA) DALL'AUSTRIA E DALLA POLONIA RISPOSTE	161

Struttura di questa attività

Scopo e obiettivo di RADAR

RADAR cerca di risolvere i complessi problemi relativi al livello di disoccupazione dei non vedenti e dei VIP (ipovedenti) nell'Unione Europea. Inoltre, questo progetto mira a superare la carenza di informazioni sulle diverse possibilità offerte loro dal mercato del lavoro, in particolare legate ai rapidi cambiamenti del mercato del lavoro dovuti alla digitalizzazione in corso in tutti i settori del lavoro. I lavori tradizionali non esistono più, nuovi domini richiedono accessibilità, formazione e istruzione e nuovi approcci nei servizi per l'inclusione professionale. Ciò richiede nuovi approcci per migliorare la conoscenza delle opportunità di formazione esistenti legate ai programmi di accessibilità in uso e ai nuovi settori di occupazione. Esempi di pratiche praticabili dovrebbero essere scambiati e adattati alla situazione locale.

Ci sono diverse questioni riguardanti l'assunzione di non vedenti e VIP nei paesi dell'UE. Le professioni tradizionali di queste persone in cerca di lavoro, come l'operatore telefonico, stanno lentamente scomparendo nell'UE a causa del progresso tecnologico e dei rapidi cambiamenti socioeconomici. Serve quindi una maggiore / più ampia conoscenza delle opportunità offerte dalle più recenti ICT. In generale, ciechi e VIP hanno incontrato difficoltà nell'accesso alle risorse e nel sostegno nel lavoro autonomo rispetto ai loro colleghi dipendenti, soprattutto per quanto riguarda l'assistenza personale e altri tipi di supporto. Questo progetto mira a risolvere questo complesso problema riguardante l'occupabilità di non vedenti e VIP.

I tassi di disoccupazione delle persone non vedenti e ipovedenti nell'Unione europea sono attualmente¹ alto. Tuttavia, negli ultimi anni sono stati compiuti progressi significativi dai sistemi legislativi dell'UE² per l'inclusione di non vedenti e VIP che incidono sulla situazione nei diversi paesi. Inoltre, ci sono nuove opportunità professionali disponibili per questo gruppo grazie alle TIC assistive avanzate.

Questo alto tasso di disoccupazione può essere dovuto ai seguenti motivi:

- Esistono diverse definizioni di "cecità" e "disabilità visiva" nei diversi paesi dell'Unione europea³.
- Esistono vari tipi di occupazione, sistemi legislativi / amministrativi⁴ ed economiche, così come diversi livelli di programmi di sicurezza sociale nei paesi dell'UE. Questi punti rendono difficile un lavoratore con disabilità⁵ competere facilmente nel mercato del lavoro dell'UE.
- I lavoratori non vedenti e VIP sono registrati per un tempo significativamente più lungo negli elenchi dei servizi di scambio di lavoro rispetto agli altri lavoratori.
- Le informazioni relative all'occupazione non sono altrettanto diffuse tra i paesi dell'UE. Inoltre, sono disponibili meno informazioni sulle professioni più recenti o sulle risorse di formazione per

¹ Statistiche sulla cecità e la vista parziale in Europa, online maggio 2020: <http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures>.

² Occupazione, affari sociali e inclusione: atto europeo sull'accessibilità, online maggio 2020: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202>.

³ Linda, N., Maia, M., Hennen, L., Wolbring, G., Bratan, T., Kukk, P., Cas, J., Capari, L., Krieger-Lamina, J., Mordini, E. : Tecnologie assistive per persone con disabilità - Parte II: Tecnologie attuali ed emergenti. 10.2861 / 567013 (2018)

⁴ Arranz, D., Badea, P., Caspar, S., Filauro, S., Grzegorzewska, M., György, E., Jaksic, E., Piroli, G., Pisiotis, A., Rieff, J., Roelen, E., Rosini, S., Thirion, G. e Rie, T., Pisiotis A. : Employment and Social Developments in Europe 2018, doi: 10.2767 / 515097 (2018)

⁵ Halvorsen, R., Hvinden, B., Bickenbach, J., Ferri, D., Rodriguez, A. : The Changing Disability Policy System: Active Citizenship and Disability in Europe Volume 1, Routledge, New York, 2017

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	6	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

non vedenti e VIP⁶. Lo sviluppo di programmi di istruzione e formazione per settori di lavoro nuovi e in via di sviluppo è notevolmente in ritardo.

Questo progetto agisce direttamente sui datori di lavoro e sugli operatori che sono responsabili dei servizi per l'occupazione e la domanda di lavoro per non vedenti e VIP (ad esempio mentori, professionisti dell'orientamento professionale, ecc.), Sia in uffici pubblici che privati per le politiche di inclusione dell'IFP (istruzione e formazione professionale) e opera.

Questo progetto sembra offrire azioni standard e risultati intellettuali. Questi risultati miravano a:

- Aumentare la consapevolezza e la comprensione del datore di lavoro sui problemi di occupabilità dei VIP, spiegare le mansioni lavorative e le posizioni professionali che potrebbero essere svolte da loro e fornire informazioni sugli standard / criteri tecnologici necessari per migliorare le loro condizioni di lavoro.
- Migliorare la qualità dei servizi di orientamento al collocamento al lavoro e all'IFP per ipovedenti e non vedenti in cerca di lavoro e migliorare le competenze settoriali degli operatori associati. A causa della digitalizzazione in corso in tutti i domini e del continuo sviluppo / diffusione delle TIC per l'accessibilità e il supporto, acquisiranno informazioni più approfondite sulle nuove opportunità di apprendimento e sullo sviluppo di carriere che possono essere coperte anche da VIP.
- Migliora le competenze di tutor, insegnanti, insegnanti di supporto, formatori ed educatori per gestire le esigenze di formazione e lavoro specifiche di VIP.
- Focus su un pacchetto di competenze peculiari per educatori, formatori, operatori del servizio del lavoro, datori di lavoro, professionisti dell'orientamento e datori di lavoro che potrebbe essere un riferimento per prepararli ad affrontare efficacemente le esigenze dei non vedenti e dei VIP.

Scopo e obiettivo di questo risultato

Il TEAF è un quadro di confronto generale delle procedure di inserimento lavorativo e inclusione sociale VIP, che descrive - per ogni paese coinvolto - punti deboli, punti di forza e linee di sviluppo dell'accessibilità e dei servizi di IFP attraverso uno studio dettagliato delle esigenze peculiari dei datori di lavoro e analizzare i profili professionali (o competenze) più richiesti dalle aziende, ricopribili anche da non vedenti e VI in cerca di lavoro, grazie alle ultime tecnologie assistive.

All'interno del TEAF i partner intendono:

- Raccogliere e sistematizzare i dati generali riguardanti i diversi approcci e buone pratiche in uso nei loro paesi per l'inserimento lavorativo di non vedenti e VI e confrontare le diverse dinamiche di domanda di lavoro a loro rivolte, focalizzando le attitudini specifiche mostrate dagli attori imprenditoriali nell'assunzione;
- Approfondire, dettagliare e aggiornare (se necessario) le esigenze, già individuate in fase di stesura della proposta, dei due principali target di progetto e dovute a poche, frammentarie e poco diffuse informazioni sulle nuove opportunità professionali o formative per i VIP e agli assistivi più avanzati Le TIC per attrezzare un luogo di lavoro accessibile. Verranno maggiormente evidenziate le carenti o non complete conoscenze e competenze specifiche dei Datori di lavoro e degli Operatori dei Servizi del Lavoro, fornendo ulteriori informazioni per i contenuti su misura da sviluppare all'interno degli altri due I.O.;

⁶ Consiglio internazionale per l'educazione e la riabilitazione delle persone con disabilità visiva, online maggio 2020: <http://www.icevi-europe.org/>.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	7	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- Confronta i nuovi profili professionali attualmente coperti (o potenzialmente ricopribili) da non vedenti e VI in cerca di lavoro grazie ai più recenti dispositivi di assistenza, tenendo conto di quelli già riconosciuti a livello comunitario. Permetterà di focalizzare le più richieste dalle imprese, valutare se sono presenti in tutti i paesi partner e se localmente ce ne sono ulteriori che potrebbero essere condivise e trasferite, e analizzare in dettaglio le nuove competenze specifiche legate alle ICT che richiedono lavoro;
- Fare un riconoscimento generale delle ultime tecnologie assistive utilizzate oggi in diverse attività lavorative da VIP, confrontando quelle già in uso nei paesi partner e quelle a diffusione limitata o ancora all'inizio, per favorirne la circolazione, l'accesso e l'utilizzo tra i paesi coinvolti.

Quindi TEAF è strutturato in diverse sezioni tematiche come:

1. Confronto delle caratteristiche principali dei sistemi di inclusione sociale e di lavoro nei paesi partner e panoramica generale sui diversi approcci all'inserimento lavorativo VIP e al relativo potenziale di occupabilità
2. Analisi delle conoscenze dei datori di lavoro sulle attuali potenzialità lavorative dei VIP dovute alle ultime ICT e dei significati, aspettative, bisogni e possibili problematiche viste nell'assunzione (Verificherà anche se e come i pregiudizi verso il lavoro dei disabili ancora presenti nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di smascherarli o ridimensionarli)
3. Analisi dell'IFP e dei Servizi al Lavoro per gruppi svantaggiati, approfondendo le esigenze specifiche dei loro operatori per gestire al meglio le necessità lavorative e formative dei non vedenti o VI in cerca di lavoro o individuandone di nuove possibili.
4. Focus a confronto sui profili professionali più richiesti o ricopribili anche da non vedenti e VIP e sulle nuove professioni emergenti oggi disponibili utilizzando i dispositivi assistivi più avanzati;
5. Compendio delle ultime tecnologie assistive hardware e software utilizzate oggi in diverse attività lavorative da VIP.

Partner / Paesi coinvolti

Il Consorzio garantisce un lavoro di squadra transnazionale e lo scambio di adeguate conoscenze, competenze scientifiche e tecniche ed esperienze strettamente legate agli obiettivi del progetto. Si compone di 4 istituzioni e organizzazioni per non vedenti e ipovedenti e 1 Centro di formazione (CM) che ha realizzato diversi progetti dell'UE per percorsi di apprendimento peculiari rivolti a persone con disabilità visive. CM è stata infatti coinvolta dal Richiedente con l'obiettivo di supportare l'intero Consorzio nella realizzazione dei materiali, vista la sua significativa esperienza pregressa in questo campo. CM è inoltre un centro di formazione certificato UNI EN ISO 9001: 2015 e UNI ISO 29990: 2011 e può mettere a disposizione del Consorzio le proprie competenze e strumenti di gestione della qualità, al fine di facilitare l'intero processo di valutazione del progetto.

IRiFoR ha accettato per la prima volta la sfida di essere Candidato di un progetto di Partenariato Strategico Europeo, ritenendo che le utili esperienze passate maturate in questo campo, abbiano consentito di raggiungere le capacità per far fronte a questo impegno. Inoltre, il Sig. Antonio Quatraro, Presidente di IRiFoR dal 2015, è stato Presidente dell'UICI per molti anni durante i quali ha coordinato, in qualità di Project Manager, tutti i progetti comunitari portati avanti dall'Unione dei Ciechi, assicurando continuità di competenze e missione. IRiFoR ha quindi deciso di selezionare alcuni partner tra quelli già coinvolti dal suo principale partner associato UICI in progetti precedenti a garanzia di un'efficace sinergia professionale, rafforzando le proprie reti locali e transnazionali. Ad esempio, il partner olandese è stato coinvolto sia nei progetti VET4VIP che in quelli MoLLVIS (vedere la sezione precedente). Gli altri partner sono stati selezionati tra organizzazioni e istituzioni dell'UE che condividono con il candidato la missione, gli obiettivi e gli interessi legati alle politiche di inclusione sociale per le persone con disabilità visive. Il partner olandese, BARTIMEUS, infatti, è un'organizzazione

RADAR <small>Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006</small>	Pagina 8	TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità
------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	--------------------------------------------------------------------------

professionale nazionale per l'istruzione, i servizi e l'assistenza per i non vedenti nei Paesi Bassi. L'istruzione è suddivisa in istruzione primaria, secondaria e professionale speciale sotto il Ministero dell'istruzione, della cultura e delle scienze, la cura e i servizi sono sotto il Ministero della salute, del benessere e dello sport. servizi e assistenza per i non vedenti nei Paesi Bassi. L'istruzione è suddivisa in istruzione primaria, secondaria e professionale speciale sotto il Ministero dell'istruzione, della cultura e delle scienze, la cura e i servizi sono sotto il Ministero della salute, del benessere e dello sport. servizi e assistenza per i non vedenti nei Paesi Bassi. L'istruzione è suddivisa in istruzione primaria, secondaria e professionale speciale sotto il Ministero dell'istruzione, della cultura e delle scienze, la cura e i servizi sono sotto il Ministero della salute, del benessere e dello sport.

L'Associazione Polacca dei Ciechi (Polski Związek Niewidomych - PZN), invece, è una ONG strutturata come una rete che include per ogni regione polacca capitoli di PZN e unità locali. L'Associazione ha aiutato i non vedenti nel campo della riabilitazione e in quello professionale, realizzando diversi progetti volti a supportare le persone non vedenti nell'ingresso nel mercato del lavoro. Infine, l'Istituto Integriert Studierent presso Johannes Kepler Univeritat è stato fondato nel 1991 come "Endeavour Computer Science for the Blind" e, dopo una fase di avvio di successo, è stato installato in modo permanente e divenne l'Istituto Integriert Studieren presso JKU. Ora l'Istituto supporta più di 100 studenti con tutte le forme di disabilità e tutti i corsi di studio disponibili. Il partner austriaco è specializzato nella ricerca tecnologica per le ICT assistive e fornisce orientamenti nelle tecnologie assistive per persone non vedenti e ipovedenti. In effetti, è stato coinvolto in più di 70 progetti di ricerca (inter) nazionali e dell'UE incentrati principalmente sull'accessibilità. In qualità di Dipartimento accademico, insegna anche Accessibilità (in termini di accessibilità web così come accessibilità di informazioni e documenti fino all'accessibilità di matematica, statistica e scienze) e Design for All / Universal Design per Web e Software Design e svolge attività che comprendono (ma non sono limitati a) Orientamento e consulenza, preparazione di materiali di studio, adattamento delle condizioni d'esame, sviluppo delle capacità (inter) personali e di comunicazione, nonché preparazione per l'ingresso nel mercato del lavoro e stage.

All'interno della nostra società l'input visivo è predominante. Pertanto, tutte le persone non vedenti e ipovedenti sono considerate handicappate, un handicap stabilito dalla maggioranza che ha definito il canale visivo come standard. Questo Consorzio cercherebbe di dare un contributo al cambiamento di questo concetto limitato, che ha un forte impatto anche sul mercato del lavoro, valorizzando tutte le altre capacità che VIP potrebbe utilizzare efficacemente nei contesti lavorativi. In questo modo l'approccio voluto dai partner come pilastro principale del progetto è creare un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile per le persone non vedenti e ipovedenti in una società che è disposta a includere tutti i suoi membri con tutte le loro capacità. La fase di preparazione della presente domanda ha dimostrato che il consorzio è in grado di lavorare in team, raggiungere il consenso e ottenere risultati comuni.

I partner che lavorano in questa attività sono:

- JKU Linz (a capo delle attività) / Austria
- PZN Warszawa / Polonia
- BARTIMEUS Doorn / Paesi Bassi
- IRIFOR Firenze / Italia
- CM Firenze / Italia

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	9	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Attività

CHI	CHE COSA
JKU	Sviluppare e condividere con IRIFOR la PRIMA BOZZA di modelli di ricerca e le relative istruzioni di indagine (es. Modelli di intervista per testimone chiave, per Focus Group rivolti a Datori di lavoro e Operatori dei Servizi del Lavoro, per tecnici per ICT assistive e programmatori di App e funzioni di accessibilità)
JKU + IRIFOR	Affinamento e condivisione con tutti i partner della VERSIONE CONVALIDATA FINALE di tutti i modelli di ricerca
TUTTI I PARTNER Sotto la supervisione di JKU	<p>Attività di indagine in ogni paese partner:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. RACCOLTA DOCUMENTARIA AGGIORNATA di contributi legali, ricerche recenti e nuovi dati statistici (se presenti) e altre fonti ufficiali sugli argomenti focalizzati) per avere una panoramica generale sui diversi approcci e le migliori pratiche in uso per i posti di lavoro non vedenti e VIP 2. Realizzazione di: FOCUS GROUP con un campione selezionato di Datori di lavoro per approfondire le proprie esigenze peculiari sull'occupabilità dei VIP e / o sulle possibili difficoltà da affrontare nella gestione dei requisiti di accessibilità in ambito lavorativo; FOCUS GROUP con un campione selezionato di Operatori dei Servizi del Lavoro che si occupano di lavoratori / persone in cerca di lavoro non vedenti o VI per approfondire le loro esigenze peculiari sull'occupabilità dei VIP e sulle necessità di orientamento specifiche e sulle strategie quotidiane applicate per soddisfarle. 3. Realizzazione di: INTERVISTE APERTE AL TESTIMONE CHIAVE come: Resp./Responsabile di organizzazioni / associazioni locali o nazionali per non vedenti e VIP; datori di lavoro e attori imprenditoriali sui profili professionali attualmente coperti (o potenzialmente coperti) da VIP (il più rappresentativo per ogni paese partner) ANALISI DEGLI ELENCHI REGIONALI O NAZIONALI ATTUALI DELLE POSIZIONI APERTE DI LAVORO, focalizzando quelle che potrebbero essere coperte da non vedenti e VIP; IDENTIFICAZIONE delle ultime ICT assistive più utilizzate per l'inserimento lavorativo VIP

Austria Desktop Research: Riepilogo

Statistiche

Puoi indicarci dati statistici, studi e risorse (titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente URL) riguardanti ...

1. Descrivi il gruppo target in base alle categorie demografiche di non vedenti e VIP (persone con disabilità visive) nel tuo paese (età, sesso, disabilità, istruzione formale più alta, a scuola / in cerca di lavoro / in cerca di lavoro / pensionati, che vivono da soli o con i genitori / in istituto, ottiene sussidio ...).
2. Annota le statistiche relative all'istruzione per non vedenti e VIP nella tua regione.
3. Analizza le statistiche sullo stato occupazionale di non vedenti e VIP nella tua zona. (numeri assoluti / relativi, tabelle incrociate, dati dai gruppi di controllo, ad es. stessa età / istruzione)

Statistiche Austria

- <https://www.blindenverband.at/de/information/augengesundheit/97/Statistische-Daten> il Blinden und Sehbehinderteneband Österreich [Associazione austriaca dei ciechi e degli ipovedenti] menziona una statistica dal Mikrozensus [Census of Population] 2007. Secondo queste statistiche,
 - Il 3,9 per cento della popolazione, cioè circa 318.000 persone, afferma di avere problemi di vista.
 - Più precisamente, 3000 persone erano cieche,
 - 101000 ha avuto un grave,
 - 146000 un mezzo, e
 - 68000 aveva una moderata disabilità visiva.
- Secondo l'organizzazione europea dei ciechi:
 - Bambini e giovani di età pari o inferiore a 18 anni: 35000 ma non sono disponibili statistiche attuali.
 - Circa. 2%, la percentuale rispetto ai bambini e ai giovani non disabili.
 - Nel 2009 c'erano 1,6 milioni di persone con disabilità
 - Il 19,9% di questo numero è ipovedente
 - Il 2,2% sono bambini ipovedenti
- Nessuna statistica attuale disponibile
- Statistiche 2008 disponibili nelle statistiche sullo stato dell'occupazione secondo il rapporto EBU (maggioranza nascosta in Austria):

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	11	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Caratteristiche	Disabili permanenti 1)									
	Un totale di	Uomini	Donne	Uomini			Donne			
				Età in anni compiuti						
				sotto i 20 anni	20 a meno 60	60 e più	sotto i 20 anni	20 a meno 60	60 e più	
in 1.000	in% età della popolazione nelle famiglie private									
Un totale di	1.687	20,5	20,2	20,8	6,2	16,3	48,3	4,5	14,7	48,5
Problemi di vista 2)	318	3,9	3,4	4,3	1,1	2,2	9,7	1,2	2,1	11,9
Quanto è grave il tuo problema con see										
blando	68	0,8	0,9	0,7	.	1,0	1,7	(0,7)	0,5	1,3
medio	146	1,8	1,5	2,1	(0,4)	0,7	5,0	(0,4)	1,1	5,7
Acuto	101	1,2	1,0	1,4	0,7	0,5	2,9	(0,2)	0,5	4,6
Il convenuto è cieco	(3)	.	.	(0,1)	(0,3)

1) STATISTIK AUSTRIA, microcensimento del 4 ° trimestre 2007 - domande aggiuntive "Persone con disabilità". - Popolazione: persone in famiglie private. - Figure estrapolate. - Errori di campionamento e intervalli di confidenza nella sezione Note metodologiche. - () Con un numero estrapolato di persone di 6.000 o meno, c'è un errore campionario del 50% o più.
2) Le persone con handicap permanente sono persone che rispondono "Sì" alla domanda "Hai limitazioni nella vita di tutti i giorni a causa di problemi di salute?" E alla domanda "Hai avuto questa menomazione per più di sei mesi?" ha risposto "Sì" o "Non so".
3) Formulazione della domanda "Hai a che fare con ... problemi di vista (nonostante occhiali, lenti a contatto o altri ausili visivi)?"

Tabella A: Questa tabella si basa su:
https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS1450699435356/statistik_-_mensen_mit_behinderung_20131.pdf

Ultimi dati

Come da documento: Persone con disabilità: risultati del microcensimento domande aggiuntive 4° trimestre 2015, Statistics Austria, 2016

http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/gesundheit/gesundheitszustand/gesundheitsliche_beeintraechtigungen/index.html

- Gravità dei problemi con la vista:
 - 216.000 persone hanno problemi di vista (3,0% della popolazione dai 15 anni in su). Nell'indagine aggiuntiva sul microcensimento del 2015, 53.000 persone (0,7%) hanno riportato problemi gravi. Circa 2.200 persone (0,03%) si sono descritte come cieche.)
 - La stima del numero di persone gravemente ipovedenti o non vedenti in Austria:
 - Sulla base del sondaggio DESTATIS, sono state trovate 37.100 persone o lo 0,5% della popolazione austriaca. Popolazione di età pari o superiore a 15 anni nella categoria "cecità e disabilità visiva" (grado di disabilità dal 50%), di cui 7.700 persone (0,1%) con cecità o perdita di entrambi gli occhi e 5.100 persone (0,1%) con grave disabilità visiva.
 - Secondo il sondaggio sulla salute del 2014 sulla difficoltà di vedere anche quando si indossavano occhiali o lenti a contatto, l'1,1% della popolazione ha avuto grandi difficoltà (80.000 persone), un altro 0,2% ha dichiarato di essere cieco o quasi cieco (14.000 persone).

Caratteristiche	Disabili permanenti 1)									
	Un totale di	Donne	Uomini	Vinto			Uomini			
				Età in anni compiuti						
				Da 15 a meno di 20 anni	20 a meno di 60	60 e più	Da 15 a meno di 20 anni	20 a meno di 60	60 e più	
in 1.000	in% età della popolazione nelle famiglie private									
Problemi di vista 2)	216,3	3,0	3,3	2,6	-	1,8	7,3	.	1,5	6,1
Quanto è grave il tuo problema con see										
blando	75,7	1,0	0,9	1,2	.	0,5	1,9	-	0,8	2,5
medio	85,4	1,2	1,6	0,7	-	0,8	3,7	.	0,3	2,1
Acuto	53,0	0,7	0,8	0,7	-	0,5	1,7	-	0,4	1,5
Il convenuto è cieco	(2,2)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	.	(0,0)	(0,0)	.	(0,1)	.

Fonte: STATISTIK AUSTRIA, microcensimento 4 ° trimestre 2015 - domande aggiuntive "Persone con disabilità". - Popolazione: persone di età pari o superiore a 15 anni in nuclei familiari. - Figure estrapolate. - Errori di campionamento e intervalli di confidenza nella sezione Note metodologiche.
-) Con un numero estrapolato di persone pari o inferiore a 6.000, si verifica un errore di campionamento pari o superiore al 32%.
1) Le persone con handicap permanente sono persone che rispondono "Sì" alla domanda "Hai limitazioni nella vita di tutti i giorni a causa di problemi di salute?" E alla domanda "Hai avuto questa menomazione per più di sei mesi?" ha risposto "Sì" o "Non so".
2) Formulazione della domanda "Hai a che fare con ... problemi di vista (nonostante occhiali, lenti a contatto o altri ausili visivi)?"

Tabella B: Questa tabella si basa sulle domande aggiuntive del microcensimento del 4 ° trimestre 2015, Statistics Austria

Stakeholder

4. Menziona le diverse istituzioni governative che lavorano per non vedenti e VIP nella tua regione e il loro obiettivo principale (istruzione, assistenza, integrazione nel mercato del lavoro), se ce ne sono.

- Sozialministeriumservice (Servizio gestito dal Ministero degli Affari Sociali): <https://www.sozialministeriumservice.at/>
- Responsabile del supporto finanziario delle persone con disabilità. Per le persone non vedenti e ipovedenti, il supporto del Sozialministeriumservice al fine di ottenere ausili tecnici sul lavoro è di particolare importanza.

5. Annota i vari educatori nel tuo paese che lavorano per non vedenti e VIP e analizza se si occupano SOLO di non vedenti e VIP o se lavorano ANCHE per il nostro gruppo target, se ce ne sono.

- La più importante scuola per non vedenti e ipovedenti in Austria è la Bundes-Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen [Istituto Federale per l'Educazione Principalmente Preoccupato per la Vista]: <http://www.bbi.at>
- Oltre a offrire un'istruzione di base, fino al livello secondario e un qualche tipo di istruzione professionale, la scuola si impegna a sostenere gli alunni ciechi e VI e i loro insegnanti nell'istruzione ordinaria.
- Un lavoro simile è svolto dal Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz [Centro di competenza per l'educazione uditiva e visiva: Caritas Linz]: <https://www.caritas-linz.at/hilfe-angebote/menschen-mit-behinderungen/kompetenzzentrum-fuer-hoer-und-sehbildung/>

6. Esistono datori di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP sul mercato del lavoro?

I lavoratori non vedenti possono essere trovati in una vasta gamma di professioni. Lavorano in tutti i tipi di uffici, svolgono lavori manuali, lavorano come massaggiatori, insegnanti, giornalisti o in ONG.

7. Potresti analizzare e descrivere il loro ruolo e il loro potenziale?

Vedi risposta 12

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	13	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

8. Quali sono le diverse organizzazioni di utenti finali per non vedenti e VIP attive nel tuo paese?

- La più importante organizzazione di utenti finali per non vedenti e ipovedenti in Austria è la Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich [Associazione austriaca dei ciechi e degli ipovedenti]: <https://www.blindenverband.at/>
- È gestito completamente da persone non vedenti e ipovedenti, con l'obiettivo principale di rappresentare i propri interessi - economici, culturali, sociali, ecc. - all'interno della società tradizionale.
- Un lavoro simile è svolto dalla Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs [Comunità di supporto per ciechi e ipovedenti in Austria]: <https://www.hilfsgemeinschaft.at/>

9. Qual è il loro scopo e sei a conoscenza del contesto in cui aiutano il nostro gruppo target / i risultati del nostro progetto?

10. Menziona i vari fornitori di servizi del mercato del lavoro per non vedenti e VIP nella tua regione, se ce ne sono, e analizza la loro esperienza (da quanto tempo lavorano, quanti clienti, fattori di successo dalle pubblicazioni).

- L'organizzazione più importante qui è di nuovo il Sozialministeriumservice menzionato sotto a. - sostiene le persone non vedenti e ipovedenti nella loro integrazione nel mercato del lavoro, e sostiene anche i loro datori di lavoro concedendo loro vantaggi economici quando assumono una persona con disabilità.

11. Quali sono le tue opinioni su non vedenti e VIP nel tuo paese?

Secondo STATISTIK AUSTRIA, c'è un miglioramento nella% dell'età delle disabilità visive permanenti.

Le persone con problemi di vista permanenti diminuiscono al 3,0% dal 4,3%. (Più specificamente gli uomini scendono al 2,6% dal 3,6% e le donne diminuiscono al 3,3% dal 4,8%)

Disabilità permanenti dall'età di 15 anni nel 2007 e nel 2015 per genere

Caratteristiche	Proporzione di persone con disabilità permanente in%					
	Un totale di		Uomini		Donne	
	2007	2015	2007	2015	2007	2015
Disabilità permanenti in generale	23,3	18,4	22,9	17,9	23,6	18,8
Problemi di mobilità / mobilità	15,3	14,1	14,0	13,2	16,4	14,9
Disabilità multipla	8,1	7,3	7,4	6,6	8,9	7,9
Problemi da altre menomazioni	7,8	5,1	8,6	3,0	7,0	4,4
Problemi di vista	4,3	3,0	3,8	2,6	4,8	3,3
Problemi nervosi o psicologici	2,9	3,7	2,4	3,0	3,3	4,4
Problemi di udito	2,8	2,1	2,6	2,4	3,1	1,9
Problemi mentali o problemi di apprendimento	1,0	0,8	1,1	0,9	1,0	0,8
Problemi a parlare	0,8	0,4	0,9	0,4	0,8	0,3

Tabella C: D: STATISTIK AUSTRIA, 4 ° trimestre microcensimento, 2007 e 2015 - domande aggiuntive "Persone con disabilità". Creato il 20/01/2017.

12. Menziona altri stakeholder per non vedenti, VIP e disabili in generale.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	14	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

No.	Nome	Contatto / sito web	Descrizione / Ruolo
1	Hilfsgemeinschaft	https://www.hilfsgemeinschaft.at	La Comunità di aiuto per i ciechi e gli ipovedenti Austria aiuta attivamente le persone non vedenti e ipovedenti in Austria da oltre 80 anni.
2	BBRZ - (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum)	https://www.bbrz.at	Il BBRZ - Centro di istruzione e riabilitazione professionale - accompagna le persone a tornare al lavoro dopo un incidente o una malattia.
3	BSVÖ (Blinden Und Sehbehindertenverband Österreich)	https://www.blindenverband.at	La BSVÖ è un'associazione senza scopo di lucro senza legami con alcun partito o denominazione. Gli sforzi e gli impegni del BSVÖ sono determinati dal principio guida di aiutare le persone ad aiutare se stesse e quindi aiutare i non vedenti e le persone con disabilità visive a condurre una vita autodeterminata.
4.	incapacità	https://www.uniability.org/	Per l'uguaglianza delle persone con disabilità e malattie croniche nelle università austriache
5.	Behindertenombudsmann	https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/ombudsstellen_und_anwaltschaften/Site.3240003.html	Il difensore civico della disabilità fornisce consulenza alle persone con disabilità e ai loro parenti.
6.	www.netdoktor.at	https://www.netdoktor.at/selbsthilfegruppen/sehbehinderung-240550	Sito web disponibile per la ricerca di informazioni relative alla salute

Regione Austria: Vorarlberg

7.	Sehbehinderung - Vorarlberger Blinden- und Sehbehindertenverband - Schwarzach - Vorarlberg	http://www.vbsv.at/ Indirizzo: Ingrüne 12 6858 Schwarzach Vorarlberg Telefono: 05572/582 21 E-mail: recuperocenter@vbsv.at Fax: 05572/582 21-33 Homepage: http://www.vbsv.at/	Non vedenti - Associazione Vorarlberg per ciechi e ipovedenti - Schwarzach - Vorarlberg
8.	Sehbehinderung - Elternselbsthilfe für sehgeschädigte Kinder - Ludesch - Vorarlberg	Indirizzo: Walter Thöni Eichenweg 4 6713 Ludesch Vorarlberg	Disabilità visiva - Autoaiuto dei genitori per bambini ipovedenti - Ludesch - Vorarlberg

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	15	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

		Telefono: 0664342 15 72 E-mail: walter.thoeni@thoenibau.at Homepage: http://www.esh.at Descrizione: Vorarlberg	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Stato dell'Austria: Tirolo

9.	Sehbehinderung - Tiroler Blinden- und Sehbehindertenverband - Innsbruck - Tirol	Indirizzo: Amraserstrasse 87 6020 Innsbruck Tirol Telefono: 0512/334 22-0 E- Mail: office@tbsv.org Fax: 0512/334 22-85 Homepage: http://www.tbsv.org/	Non vedenti - Associazione Tirolese dei Ciechi e degli Ipovedenti - Innsbruck - Tirol
----	------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

Stato Austria: Salisburgo

10.	Sehbehinderung - Salzburger Blinden- und Sehbehindertenverband - Salisburgo - Salisburgo	Indirizzo: Schmiedingerstraße 62 5020 Salisburgo Salisburgo Telefono: 0662/43 16 63-0 E- Mail: sekretariat@sbsv.at Fax: 0662/43 16 63-12 Homepage: http://www.sbsv.at/	Non vedenti - Associazione dei ciechi e degli ipovedenti di Salisburgo - Salisburgo - Salisburgo
-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

Stato dell'Austria: Kärnten

11.	Sehbehinderung - Kärntner Blinden- und Schwerstsehbehinderten verband - Klagenfurt - Carinzia	Indirizzo: Gutenbergstrasse 7 9020 Klagenfurt Carinzia Telefono: 0463/558 22 Fax: 0463/50 20 26 Homepage: <a href="http://www.blindenv
erband-ktn.at/">http://www.blindenv erband-ktn.at/	Disabilità visiva - Associazione carinziana per ciechi e ipovedenti - Klagenfurt
12.	Sehbehinderung - Elternselbsthilfe sehgeschädigter Kinder Kärnten - Wöfnitz - Kärnten	Indirizzo: Am Weitblick 14 9061 Wöfnitz Carinzia Telefono: 0664/332 62 43 E-mail: renate.resenig@wkk.or.at Homepage: http://www.esh.at	Disabilità visiva - Autoaiuto dei genitori per bambini non vedenti Carinzia - Wöfnitz - Carinzia

Stato dell'Austria: Stiria

14.	Sehbehinderung - Elternselbsthilfe für sehgeschädigte Kinder Steiermark - Hausmannstätten - Steiermark	Indirizzo: Vasoldsberg 4 8071 Hausmannstätten Stiria Telefono: 03135/478 73 E-mail: gerti.kli@inode.at Homepage: http://www.esh.at	Disabilità visive - Auto-aiuto dei genitori per bambini non vedenti Stiria - Hausmannstätten - Stiria
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	16	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

15.	Sehbehinderung - Steiermärkischer Blinden- und Sehbehindertenverband (stBSV) - Graz - Steiermark	Indirizzo: Augasse 132 8051 Graz Stiria Telefono: 0316/68 22 40 E- mail: office@stbsv.info Fax: 0316/68 22 40-10 Homepage: http://www.stbsv.info	Disabilità visiva - Associazione della Stiria dei ciechi e degli ipovedenti (stBSV) - Graz - Stiria
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Stato Austria: Alta Austria

16.	Sehbehinderung - Elternselbsthilfe für sehgeschädigte Kinder Oberösterreich - Aschach an der Steyr - Oberösterreich	Indirizzo: Rustorf 61 4421 Aschach an der Steyr Alta Austria Telefono: 07259/342 14, 0699/81 17 82 61 E- mail: hannes.moser@mph.ie Homepage: http://www.esh.at	Disabilità visiva - Auto-aiuto dei genitori per i bambini non vedenti Alta Austria
17.	Sehbehinderung - Oberösterreichischer Blinden- und Sehbehindertenverband - Linz - Oberösterreich	Indirizzo: Makartstrasse 11 4020 Linz Alta Austria Telefono: 0732/65 22 96-0 E- mail: office@blindenverband-ooe.at Fax: 0732/65 22 96-18 Homepage: http://www.blindenverband-ooe.at/	Disabilità visiva - Associazione dei ciechi e degli ipovedenti dell'Alta Austria - Linz
18.	Institut Integriert Studieren, JKU, Linz		1.Ricerca nel campo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e dell'accessibilità / disabilità e delle tecnologie assistive 2. Formazione per studenti di informatica (programmi di Bachelor e Master) e insegnamento in corsi opzionali per tutti gli studenti JKU in tutte le aree di ricerca 3.Centro di servizio e supporto per studenti con disabilità e / o malattie croniche in stretta collaborazione con case editrici, il Rettorato JKU, istruttori di corsi JKU e capi di istituti presso la JKU

Stato Austria: Bassa Austria

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	17	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

19.	Sehbehinderung - Engel mit Herz - Niederösterreich	Indirizzo: Bassa Austria Telefono: 0664/942 86 20 E-mail: sabine.kleist@chello.at Descrizione: Gruppo di auto-aiuto per promuovere lo stare insieme e la mobilità di persone vedenti-cieche e ipovedenti Orari di apertura: Riunioni a Ternitz o Neunkirchen alternativamente, consulenza online e telefonica	Disabilità visiva - angeli con il cuore - Bassa Austria
-----	----------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

Stato Austria: Vienna

20.	Sehbehinderung - Elternselbsthilfe sehgeschädigter Kinder - Vienna - Vienna	Indirizzo: LeystraÙe 41/1/12 1200 Vienna Telefono: 0699/158 485 62 E-mail: Verein@esh.at Homepage: http://www.esh.at Descrizione: (associazione federale)	Disabilità visiva - Autoaiuto dei genitori per bambini ipovedenti - Vienna
21	Sehbehinderung - Österreichischer Blinden- und Sehbehindertenvorband - Wien - Wien	Indirizzo: Hägelinggasse 3/2. Azione 1140 Vienna Telefono: 01/982 75 84-201, 0664/441 04 00 Email: praesident@blindenverband.at Fax: 01/982 75 84-204 Homepage: http://www.oebstv.at/	Disabilità visiva - Associazione austriaca dei ciechi e degli ipovedenti - Vienna
22	Sehbehinderung - Engel auf Pfoten - Vienna - Vienna	Indirizzo: Ditscheinergasse 4/6 1030 Vienna Telefono: 01/890 18 50 E-mail: info@engelaufpfoten.at Fax: 01/890 18 50-15 Homepage: http://www.engelaufpfoten.at Descrizione: Associazione per promuovere la mobilità di ipovedenti e non vedenti	Disabilità visiva - angeli sulle zampe - Vienna
23	Sehbehinderung - Hilfgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs - Vienna - Vienna	Indirizzo: Jägerstrasse 36 1200 Vienna Telefono: 01/330 35 45-0 E-mail: info@hilfgemeinschaft.at Fax: 01/330 35 45-11 Homepage: http://www.hilfgemeinschaft.at	Non vedenti - Comunità umanitaria per non vedenti e ipovedenti in Austria - Vienna
24	Sehbehinderung - Elternselbsthilfe sehgeschädigter Kinder - Vienna - Vienna	Indirizzo: Csokorgasse 17 1110 Vienna Telefono: 01/768 39 76 E-mail: irene.jagersberger@aon.at Homepage: http://www.esh.at Descrizione: gruppo di sostegno	Disabilità visiva - Autoaiuto dei genitori per bambini ipovedenti - Vienna

Tabella D: Stakeholder per non vedenti, VIP e disabili in generale

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	18	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Studi

13. Esistono aree di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP nella tua regione?

No.	Profilo
1.	Operatore telefonico
2.	Massaggiatore
3.	Dipendente con contratto di diritto civile
4.	Telemarketer
5.	Tessitura di cestini
6.	ufficio
7.	Massaggiatori
8.	Musicisti ciechi, cantanti
9.	Personale del call center
10.	Telemarketing
11.	Operatori di macchina
12.	Esperti in informatica e tecnologie assistive per persone con disabilità

Tabella E: aree di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP nella tua regione

14. Ci sono aree di lavoro emergenti per non vedenti e VIP nel tuo paese?

No.	Profili di lavoro emergenti
1.	Allenatore
2.	Assistente
3.	Programmatori informatici
4.	Artisti
5.	Blogger
6.	Specialisti IT
7.	Bio tecnologo
8.	Data Scientist
9.	Cameriere nei Ristoranti speciali
10.	Formatori IT
11.	Esperti dell'accessibilità del sito web
12.	Esperti dell'accessibilità delle app per smartphone
13.	Esperti di accessibilità software

Tabella F: aree di lavoro emergenti per non vedenti e VIP nel tuo paese

15. Quali sono i vari ostacoli e barriere per l'assunzione di non vedenti e VIP?

Abbiamo fondato questo studio

Nome	Autore	Anno	Link
Esame completo degli ostacoli all'impiego tra le persone non vedenti o ipovedenti	Adele Crudden Lynn W. McBroom Amy L. Skinner J. Elton Moore	1999	https://www.researchgate.net/publication/213799741

Tabella G: Studio basato su ostacoli e barriere per l'impiego di non vedenti e VIP

Secondo il giudizio del nostro collega 'Bernhard Stoeger', questi sono i principali ostacoli per un non vedente per trovare lavoro in Austria:

- Qualifica insufficiente: a causa delle pesanti barriere nell'istruzione, pochissime persone non vedenti e ipovedenti riescono a ottenere un'istruzione superiore, che diventa sempre più importante per essere integrate nel mercato del lavoro. Sfortunatamente, la carriera scolastica della maggior parte dei ciechi in Austria termina al livello secondario.
- Insufficiente fiducia dei datori di lavoro nelle capacità delle persone cieche e ipovedenti - pregiudizio: i datori di lavoro semplicemente non possono immaginare che una persona con disabilità possa essere in grado di svolgere compiti lavorativi nella stessa misura di una persona senza disabilità. In concorrenza con le persone non disabili, ciò impone uno svantaggio sostanziale per le persone con disabilità in genere, con disabilità visive in particolare.
- Protezione contro la risoluzione del contratto di lavoro imposta dalla legge: come menzionato di seguito, la Behinderteneinstellungsgesetz austriaca [legge sull'occupazione delle persone disabili] prevede un regolamento che protegge un dipendente disabile dalla risoluzione del suo contratto di lavoro. Sebbene, in teoria, sia un vantaggio per il dipendente, questo regolamento si rivela spesso uno svantaggio, perché un potenziale datore di lavoro, essendo a conoscenza della normativa protettiva, potrebbe quindi esitare ad assumere una persona disabile, nell'ansia di avere difficoltà a terminare il contratto se lui / lei può scegliere di farlo.

16. Trova l'analisi dell'impatto dell'occupazione per non vedenti e VIP.

	La maggioranza nascosta in Austria	Fred Reid e Philippa Simkiss	2012	La situazione generale delle persone con disabilità nel mercato del lavoro austriaco e le misure ideate per sostenerle sono esaminate in modo esauriente dal Sig. Oliver Koenig nella relazione intitolata "Occupazione di persone con disabilità nei paesi europei: Austria".
--	------------------------------------	------------------------------	------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

17. Trova l'utilizzo, la fornitura e la loro accessibilità della tecnologia assistiva per i non vedenti e i VIP.

Applicazioni mobili per non vedenti e VIP

No.	Nome	Descrizione	Sistema operativo	Costo
1	Envision AI	App multifunzione: app universale per riconoscimento del testo, riconoscimento di oggetti, riconoscimento del colore, lettore di codici a barre	iOS, Android	100 €
2	Vedere AI	App multifunzione: funzione simile a Envision AI. Attualmente disponibile solo in inglese.	iOS	Gratuito
3	Aipoly Vision	App multifunzione: App per il riconoscimento di oggetti e colori, nonché per il riconoscimento del testo.	iOS, Android	5,99 € al mese
4	ViaOptaDaily	App multifunzione: riconoscimento di oggetti e	iOS, Android	Gratuito

		posizione, riconoscimento delle banconote, timer vocale, lente d'ingrandimento integrata, riconoscimento del colore		
5	Lettore KNFB	Riconoscimento del testo: KNFB Reader aiuta a riconoscere i testi. L'utente può ingrandire il testo o farlo leggere ad alta voce. L'app offre anche il proprio output vocale.	iOS, Android	100 €
6	TextDetektiv	Riconoscimento del testo: Text Detective viene utilizzato per riconoscere il testo stampato. Il testo viene scansionato con la fotocamera dello smartphone e quindi letto tramite output vocale.	Android	Gratuito
7	Prizmo	Riconoscimento del testo: Prizmo è progettato per riconoscere il testo stampato. Il testo viene scansionato con la fotocamera dello smartphone e quindi letto tramite output vocale.	iOS, Android	9 €
8	File Scanner	Riconoscimento del testo: Fine Scanner viene utilizzato per riconoscere il testo stampato. Il testo viene scansionato con la fotocamera dello smartphone e quindi letto tramite output vocale.	iOS, Android	Gratuito
9	Digit-Eyes	Riconoscimento del testo: etichette audio, lettori di codici a barre e codici QR	iOS, Android	Versione Lite: gratuita, Versione Pro: 10,99 €
10	ShinePlus	Riconoscimento del testo: ShinePlus è uno strumento di ingrandimento a comando vocale. L'app ingrandisce il contenuto e lo legge ad alta voce.	Android	Gratuito
11	Ampel-Pilot	App di Navigazione: Con l'App Ampel-Pilot è possibile riconoscere la fase del semaforo e attraversare la strada anche ai semafori pedonali senza dispositivi di	iOS, Android	Gratuito

		segnalazione acustica o tattile.		
12	BlindSquare	App di navigazione: questa app indica all'utente quali strade, incroci e negozi si trovano nelle immediate vicinanze dell'utente e gli indica la direzione in modo facilmente comprensibile.	iOS	30 €
13	Assistente cieco	App di navigazione: l'app consente ai non vedenti di riconoscere precocemente ostacoli come muri, alberi o persone grazie all'ecolocalizzazione.	Android	4,50 €
14	ViaOpta Nav	App di navigazione: ViaOpta Nav aiuta l'utente a eseguire percorsi. Lo smartphone vibra quando l'utente si trova correttamente in piedi, annuncia le distanze e segnala quando la destinazione è stata raggiunta. Aiuta anche a determinare la tua posizione.	iOS Android	Gratuito
15	TapTapSee	Riconoscimento degli oggetti: TapTapSee aiuta a riconoscere gli oggetti. per prima cosa, l'utente scatta una foto con la fotocamera dello smartphone. L'app fornisce una descrizione scritta o orale di questo.	iOS Android	Gratuito
16	NantMobile Geldleser	Riconoscimento oggetti: l'app riconosce le banconote con l'aiuto della fotocamera e ne annuncia il valore. Per gli utenti che possono ancora leggere lo schermo, il valore della banconota viene visualizzato in grandi numeri con alto contrasto.	iOS	9,99 €
17	Riconoscitore LookTel	Riconoscimento di oggetti: vengono scansionati vari oggetti di uso quotidiano come imballaggi, carte di credito, carte d'identità, ecc. Per poter utilizzare appieno l'app, gli oggetti più importanti devono essere fotografati e intitolati una	iOS	9,99 €

		volta. L'app riconosce quindi gli oggetti quando vengono scansionati e fornisce all'utente le informazioni necessarie.		
18	Portafoglio Blind-Droid	L'app riconosce il denaro dopo che è stato scansionato con la fotocamera dello smartphone. Non è necessaria una connessione Internet per riconoscere i soldi.	Android	Gratuito
19	Lente d'ingrandimento rapida	Lenti d'ingrandimento: la lente d'ingrandimento rapida funge da lente d'ingrandimento (fotocamera anteriore e interna).	Android	Gratuito
20	Lupe + Licht	Lenti d'ingrandimento: l'app utilizza la fotocamera dello smartphone e ingrandisce gli oggetti che sono stati sollevati.	iOS Android	Gratuito
21	Seeing Assistant Magnifier	Lenti d'ingrandimento: l'app non solo ti consente di ingrandire l'immagine, ma cambia anche la luminosità, il contrasto e la tonalità. L'illuminazione aggiuntiva con diodi del dispositivo può essere accesa e spenta scuotendo il dispositivo.	iOS	Gratuito
22	ColorSay	Riconoscimento del colore: l'ambiente circostante dell'utente può essere scansionato e i colori convertiti in parole o suoni pronunciati.	iOS	4,99 €
23	ColorFast	Riconoscimento del colore: riconosce i colori e li emette tramite output vocale.	iOS	4,99 €
24	deFarbenblinde	Riconoscimento del colore: aiuta le persone daltoniche a distinguere i colori.	iOS	1,09 €
25	ColorGrab	Riconoscimento del colore: riconoscimento del colore con la fotocamera dello smartphone e successiva uscita vocale (premendo il pulsante del volume)	Android	gratuito
26	Sii i miei occhi	Un utente ipovedente ha un problema e lo trasmette alla	iOS Android	gratuito

		comunità tramite videocchiamata. Un volontario viene quindi collegato alla persona tramite l'app per rispondere direttamente al problema e quindi risolvere il problema rapidamente e facilmente.		
27	Greta	Questa app fornisce descrizioni audio per film e DVD.	iOS Android	gratuito
28	MBraille	Con questa app, l'utente riceve una tastiera braille mobile.	iOS	gratuito
29	BigBrowser - di Braille Insitute	BigBrowser funge da browser appositamente adattato alle esigenze degli utenti con problemi di vista.	iOS	gratuito
30	Viskey	Viskey è una tastiera alternativa per smartphone per utenti IOS ipovedenti. Offre lettere più grandi e accattivanti regolazioni del colore.	iOS	gratuito
31	MD_evReader	MD_evReader visualizza gli eBook sotto forma di feed di notizie.	iOS Android	Gratuito
32	Kuubus	Kuubus collega gli utenti alla pagina Facebook omonima e fornisce alle persone ipovedenti e non vedenti messaggi che li riguardano. C'è anche una funzione di ricerca che può essere utilizzata per cercare film audio, audiolibri, ecc.	iOS Android	Gratuito

Tabella H: applicazioni mobili per non vedenti e VIP

18. Trova il livello di soddisfazione lavorativa dei non vedenti e dei VIP, dei loro colleghi e dei loro datori di lavoro.

La maggioranza nascosta in Austria	Fred Reid e Philippa Simkiss	2012	La situazione generale delle persone con disabilità nel mercato del lavoro austriaco e le misure ideate per sostenerle sono esaminate in modo esauriente dal Sig. Oliver Koenig nella relazione intitolata "Occupazione di persone con disabilità nei paesi europei: Austria".
------------------------------------	------------------------------	------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

19. Menziona altri studi su non vedenti e VIP disponibili nel tuo paese.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	24	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

	Nome	Autore	Anno di pubblicazione	breve descrizione
1.	Percezioni sui benefici per la salute del cane guida Proprietà in una popolazione austriaca di non vedenti con e senza cane guida	Lisa Maria Glenk, Lucie P`ribylová, Birgit Ursula Stetina, Sami Demirel, KarlWeissenbacher	7 luglio 2019	Benefici per la salute del cane guida Proprietà in una popolazione austriaca di non vedenti con e senza cane guida
2	Tesi di laurea: Mobilità autonoma per persone con a Deficit visivo	Sviluppato da: Croft Tamara e Ruffiner Denise Inizio degli studi: BAC17 / specializzazione in educazione sociale e lavoro sociale Docente accompagnatore: Mattig Astrid	14 giugno 2020	Il ruolo delle istituzioni e delle organizzazioni sociali nell'accompagnamento e Aiutare le persone con disabilità visive nell'uso vie di trasporto pubblico. Illustrato usando l'esempio dell'Alto Vallese e della città di Berna.
3.	GRUPPO DI SUPPORTO A PIANO D'AZIONE NAZIONALE SULLA DISABILITÀ 2012-2020: Statistiche (BEGLEITGRUPPE ZUM NATIONALEN AKTIONSPLAN BEHINDERUNG 2012-2020)	BASMK: Rapporto	19 aprile 2013	Durante la riunione costitutiva del gruppo consultivo per il Piano d'azione nazionale sulla disabilità del 23 ottobre 2012, i membri hanno espresso il desiderio di compilare i dati statistici esistenti sulle persone con disabilità.
4.	L'esperienza del patrimonio culturale dei turisti ipovedenti: An Insight oltre la vista https://www.researchgate.net/publication/283791528	Kim Boes	Aprile 2014	Questa tesi riporta i risultati di uno studio qualitativo, che ha indagato il patrimonio culturale esperienza di persone ipovedenti. Lo studio ha esplorato la natura giustapposta e coincidente di patrimonio e turismo accessibile al fine di garantire il "turismo per tutti" nei siti del patrimonio culturale.
5.	Povertà e opportunità di inclusione In Austria Indicatori per il monitoraggio del piano strategico nazionale 2008-11	Statistik Austria	Ottob er 2009	Indicatori per l'inclusione sociale in Austria e nell'Unione europea Gli Stati membri dell'Unione Europea hanno obiettivi di politica sociale comuni. In modo da il raggiungimento di questi obiettivi è oggettivamente

	(Povertà e opportunità di inclusione In Austria Indicatori per il monitoraggio del Piano strategico nazionale 2008-11)			misurabile, le istituzioni europee hanno il Decisa osservazione regolare basata su indicatori statistici.
6.	Impostazioni delle strutture ricettive di Salisburgo al turismo senza barriere (Einstellungen der Salzburger Beherberger zum barrierefreien Tourismus)	Dr. Markus Lassnig e-Motion - Centro di competenza ICT per il Settore turistico, sportivo e del tempo libero c / o Salzburg Research markus.lassnig@salzburgresearch.at	2008	Impostazioni del turismo senza barriere a Salisburgo
7.	Persone con disabilità Risultati delle domande aggiuntive sul microcensimento 4 ° trimestre 2015 Statistics Austria, 2016	Sozial Ministerium http://statistik.at/web_de/statistiken / menschen_und_gesellschaft / gesundheit / gesundheitszustand / gesundheitsliche_beeintraechtigungen/index.html	2016	In Austria, come in molti altri paesi, la raccolta di dati statistici sulle persone con disabilità è coperta solo in misura limitata dalle fonti di dati amministrativi. Pertanto, nell'ambito del microcensimento, sono stati ripetutamente eseguiti programmi speciali su menomazioni permanenti o disabilità.
8	Cambia la definizione di cecità	Organizzazione mondiale della Sanità		CASO DI REVISIONE Ci sono cinque questioni che impongono la necessità di prendere in considerazione una revisione della definizione e categorizzazione attuali.
9	Rapporto mondiale sulla visione	Organizzazione mondiale della Sanità	2019	Il rapporto mondiale sulla visione cerca di stimolare l'azione nei paesi per affrontare queste sfide proponendo cure oculistiche integrate incentrate sulle persone (IPEC) come approccio al rafforzamento del sistema sanitario che getta le basi per la fornitura di servizi per soddisfare le esigenze della popolazione.
10	Un toolkit per l'organizzazione eventi sul Rapporto mondiale sulla visione	Organizzazione mondiale della Sanità	2020	Lo scopo di questo kit di strumenti è supportare gli uffici regionali e nazionali dell'OMS e i nostri partner in tutto il mondo nella pianificazione di eventi efficaci sul rapporto mondiale

				sulla vista o sulla cura degli occhi più in generale.
1 1	Rapporto mondiale sulla visione Sintesi	Organizzazione mondiale della Sanità	2019	Riepilogo sulla visione
1 2	Consapevolezza dell'educazione ricorrente sui non vedenti lavoratori: un'indagine con un questionario sul loro lavoro condizioni e corsi di apprendimento continuo.	Takahiro Miura, Yuya Otsuka, Masatsugu Sakajiri, Junji Onishi	2020	sondaggio con questionario sul loro lavoro condizioni e corsi di apprendimento continuo
1 3	Disabilità visiva e cecità 2010	Organizzazione mondiale della Sanità	2010	Stime globali di disabilità visiva: 2010,
1 4	Dati globali sui disturbi visivi	Organizzazione mondiale della Sanità	2010	Dati globali sulle disabilità visive 2010
1 5	Panoramica della questione orizzontale della disabilità in Austria	Ministero degli affari sociali	Aprile 2020	questione orizzontale della disabilità in Austria
1 6	Esame completo degli ostacoli all'occupazione Tra le persone non vedenti o ipovedenti	Adele Crudden Lynn W. McBroom Amy L. Skinner J. Elton Moore	1999	Un'indagine postale nazionale su 176 dipendenti non vedenti o ipovedenti ha rilevato che le barriere occupazionali includevano gli atteggiamenti dei datori di lavoro e del pubblico in generale; problemi di trasporto; e mancanza di accesso alla stampa, attrezzature adattive e alloggi. Le strategie per superare le barriere sembrano essere affrontate su base individuale, piuttosto che da una prospettiva macro o politica.
1 6	PIANO D'AZIONE NAZIONALE SULLA DISABILITÀ 2012-2020	Ministro federale del lavoro, degli affari sociali e della tutela dei consumatori	2012	Il Piano d'azione nazionale descrive la situazione attuale in ogni campo speciale, formula obiettivi politici e contiene 250 misure con scadenze e responsabilità corrispondenti. In linea con il mainstreaming della disabilità, le misure devono essere applicate dai singoli ministeri federali in base alle loro responsabilità, perché i diritti delle persone con disabilità sono diritti umani e

				coprono tutti gli ambiti della vita.
17	La maggioranza nascosta in Austria	Fred Reid e Philippa Simkiss	2012	La situazione generale delle persone con disabilità nel mercato del lavoro austriaco e le misure ideate per sostenerle sono esaminate in modo esauriente dal Sig. Oliver Koenig nella relazione intitolata "Occupazione di persone con disabilità nei paesi europei: Austria".
18	LA MAGGIORANZA NASCOSTA Relazione di sintesi	Fred Reid e Philippa Simkiss	2013	Uno studio sull'inattività economica tra le persone non vedenti e ipovedenti in Svezia, Germania, Romania, Paesi Bassi, Polonia, Francia e Austria
19	PROGETTO ZERO RAPPORTO 2013	Michael Fembek, Thomas H. Butcher, Ingrid Heindorf e Caroline Wallner-Mickl	2012	Indagine su 23 indicatori sociali sull'attuazione del Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità in 55 paesi <ul style="list-style-type: none"> • Indagine su 10 indicatori sociali incentrati sull'occupazione delle persone con disabilità in 82 paesi • 40 Pratiche innovative che promuovono l'occupazione delle persone con disabilità • 11 Politiche innovative che promuovono l'occupazione delle persone con disabilità
20	Analisi della politica sociale BILANCIO SOCIALE	Sozial Ministerum	2017	Questi primi dieci capitoli offrono una panoramica completa delle aree di attività del Ministero degli affari sociali e si concentrano su misure e contenuti nel periodo di riferimento 2015-2016.
21	Rapporto del governo federale sulla situazione delle persone con disabilità in Austria 2016	sozialministerium.at	22 agosto 2017	La presente relazione offre una panoramica completa degli sviluppi nella politica sulla disabilità dal 2008 al 2016, in particolare sull'attuazione del Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e piano d'azione nazionale 2012-2020.
22	CONSIGLIO NAZIONALE AUSTRIACO DELLE PERSONE CON	CRPD Austria	Vienna ,	Il rapporto riflette deficit e sfide sostanziali in termini di attuazione della CRPD da parte

	DISABILITÀ (Rapporto alternativo)		gennaio o 2013	dell'Austria e contiene raccomandazioni chiave.
2 3	CONVENZIONE DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (CRPD) Articoli relativi a persone non vedenti e ipovedenti in Austria	Unione europea dei ciechi http://www.euroblind.org/convention		Articolo 7, articolo 9, articolo 11, articolo 12, articolo 13, articolo 16, articolo 20, articolo 21, articolo 24, articolo 25, articolo 26, articolo 27, articolo 28, articolo 29, articolo 30, articolo 33

Tabella 1: altri studi su non vedenti e VIP disponibili nel tuo paese

Schemi di supporto

20. Descrivi gli schemi di fornitura di AT disponibili nel tuo paese.

- La misura in cui l'AT è finanziata per le persone non vedenti o ipovedenti in Austria dipende dal loro status nella società: le persone al lavoro riceveranno normalmente i finanziamenti per l'AT di cui hanno bisogno dal Sozialministeriumservice di cui sopra. Tuttavia, il Sozialministeriumservice non è obbligato a concedere un finanziamento: concederà un finanziamento in base alla loro essimazione.
- Le persone del gruppo target che non sono al lavoro o in pensione possono richiedere il finanziamento di AT al governo dello stato federale in cui vivono. Sfortunatamente, i fondi disponibili per questo sono piuttosto limitati. Gli alunni o gli studenti non hanno alcun diritto di ottenere un sostegno pubblico per il loro AT - hanno bisogno di raccogliere donazioni, principalmente da organizzazioni di beneficenza.
- La società più importante in Austria che vende e supporta IT per non vedenti e non vedenti è Videbis: <https://www.videbis.at/>

21. Quali sono i vari corsi di educazione speciale disponibili per non vedenti e VIP nel tuo paese?

Un'educazione speciale è data ai non vedenti e ai VIP dalle due scuole menzionate in precedenza:

- Bundes-Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen
- Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz
- In Austria, le scuole sono obbligate per legge (Schulunterrichtsgesetz e Schulorganisationsgesetz menzionate di seguito) a garantire un'istruzione inclusiva agli alunni ciechi e VI. Tuttavia, questo abbastanza spesso non accade perché gli insegnanti di sostegno, con le qualifiche necessarie per affrontare la disabilità, non sono sempre disponibili. Gli stessi insegnanti, insieme alla necessaria consulenza e competenza, sono forniti dalle due scuole menzionate in precedenza:
- *Bundes-Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen*
- *Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz*

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	29	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

22. Quali sono i vari tipi di schemi di sostegno finanziario disponibili per non vedenti e VIP?

- La Repubblica d'Austria concede a ogni persona non vedente o ipovedente un sostegno finanziario denominato Pflegegeld [Care Support]. Per una persona legalmente cieca, questo è di circa 500 Euro al mese.

23. Quali sono i regimi di sostegno disponibili che avvantaggiano i datori di lavoro per l'assunzione di non vedenti e VIP nella loro organizzazione?

- L'organizzazione più importante qui è di nuovo il Sozialministeriumservice menzionato sotto a. - sostiene le persone non vedenti e ipovedenti nella loro integrazione nel mercato del lavoro, e sostiene anche i loro datori di lavoro concedendo loro vantaggi economici quando assumono una persona con disabilità.

24. Descrivere le migliori pratiche dei programmi di sostegno per l'assunzione di non vedenti e VIP.

- Il servizio Sozialministeriums sopra menzionato concede sostegno finanziario alle aziende che intendono assumere persone con disabilità a determinate condizioni

25. Quali sono i diversi schemi di sostegno per l'istruzione e la consulenza disponibili per non vedenti e VIP nella tua regione?

La consulenza per non vedenti e ipovedenti in Austria è offerta da queste organizzazioni già menzionate qui:

- Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich
- Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs
- Sozialministeriumservice
- Il supporto educativo per gli alunni non vedenti e ipovedenti è offerto dalle due scuole già menzionate qui:
- Bundes-Bildungsinstitut - Schwerpunkt Sehen
- Kompetenzzentrum für Hör- und Sehbildung: Caritas Linz

26. Menziona i vari programmi di sostegno all'occupazione sostenuta e in rifugio per non vedenti e VIP disponibili nel tuo paese.

Fonte: <http://www.euroblind.org/convention/article-27/austria>

Si prega di vedere i problemi di seguito nel collegamento sopra.

Misure a sostegno dei datori di lavoro, Misure a sostegno dei lavoratori con disabilità, Occupazione di donne non vedenti e ipovedenti, Lavoro autonomo, Riabilitazione e formazione professionale, Misure di incentivazione per assumere lavoratori con disabilità, Obbligo legale di impiegare worker con disabilità, Consulenza professionale, Occupazione principale svolta da lavoratori con disabilità visiva, riconoscimento legale dello status di lavoratore disabile, sindacato e lavoratore con disabilità.

27. Quali sono gli strumenti per l'occupazione inclusiva e accessibile disponibili nella tua regione per l'assunzione di non vedenti e VIP?

- <https://www.ams.at/arbeitsuchende>

28. Quali sono i vari servizi di assistenza al lavoro per non vedenti e VIP disponibili nelle vostre zone?

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	30	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- <https://www.ams.at/arbeitsuchende>
- https://www.uibk.ac.at/universitaet/welcome/downloads-englisch/001_leben_und_arbeiten_en_bfrei.pdf

29. Menziona gli altri schemi di supporto disponibili per non vedenti e VIP.

Assistenza personale:

- In Austria, l'assistenza personale è concessa alle persone con disabilità dai governi dei nove stati federali dell'Austria. Sfortunatamente, le condizioni in base alle quali viene concessa l'assistenza differiscono da paese federale a paese federale, lo stesso vale per la misura in cui viene concessa l'assistenza.
- schemi di formazione e (ri) qualificazione per preparare ciechi e VIP al 1 ° mercato del lavoro regimi di sostegno all'inclusione nel mercato del lavoro
- Il progetto ABAK - Arbeitsassistenz für AkademikerInnen mit Behinderung und / oder chronischer Erkrankung [Work Assistance for Academics with Disabilities and / or Chronical Diseases] - <http://www.abak.at> - offre ai disabili o alle persone con malattie croniche una formazione alla posizione sul mercato del lavoro e contatti con potenziali datori di lavoro.
- L'assistenza al lavoro è offerta da Verein Miteinander [Association Together]: <https://www.miteinander.com/>

Legislazioni, politiche e amministrazione

30. Menziona il policy maker che lavora per non vedenti e VIP.

- Il governo federale austriaco è il decisore politico per le persone con disabilità in Austria. La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità è entrata in vigore in Austria il 26 ottobre 2008. Al fine di attuare questa Convenzione, il Ministero degli affari sociali ha redatto il Piano d'azione nazionale sulla disabilità 2012-2020 (PAN sulla disabilità) in cooperazione con tutti gli altri ministeri federali. Per la prima volta dal concetto di disabilità del governo austriaco del dicembre 1992, che nel frattempo è stato implementato in molti campi, ora c'è ancora una volta una strategia globale per la politica austriaca sulla disabilità sotto forma di PAN.
- PIANO D'AZIONE NAZIONALE SULLA DISABILITÀ 2012-2020, Strategia del governo federale austriaco per l'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dei disabili

31. Quali sono le varie leggi sulla sicurezza sociale e il supporto disponibili per non vedenti e VIP nelle tue aree?

La previdenza sociale è disciplinata principalmente dalla Bundespflegegeldgesetz [Legge federale sul sostegno alle cure]: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008859>

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/federal-chancellery/accessibility.html>

32. Quali sono le varie leggi e politiche disponibili per non vedenti e VIP nel settore dell'istruzione?

- Gli affari educativi degli alunni con disabilità, in particolare l'obbligo delle scuole di offrire un'istruzione inclusiva, sono disciplinati dalla Schulunterrichtsgesetz [Legge sull'insegnamento nelle scuole] - <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009600> - e dalla Schulorganisationsgesetz [Legge sull'organizzazione delle scuole] -

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	31	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009265>

33. Quali sono le diverse legislazioni, politiche e amministrazione per l'occupazione non vedenti e VIP?

- Questo è disciplinato principalmente dalla Behinderteneinstellungsgesetz [Legge sull'occupazione dei disabili]:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>
- Tra le altre questioni, la legge disciplina la protezione speciale delle persone con disabilità contro la risoluzione del contratto di lavoro menzionato in precedenza. Inoltre, obbliga ciascuna azienda ad assumere una persona con disabilità ogni 50 dipendenti non disabili. Tuttavia, la legge prevede un meccanismo per aggirare questo obbligo pagando una certa tassa di compensazione, chiamata Ausgleichstaxe in tedesco. Queste quote vengono raccolte in un apposito fondo, chiamato in tedesco Ausgleichstaxfonds, dal quale, come accennato in precedenza, vengono finanziate le tecnologie assistive per i disabili sul lavoro.

34. Quali sono le varie legislazioni, politiche disponibili per la lotta alla discriminazione dei non vedenti e dei VIP?

- La non discriminazione è disciplinata dalla Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz [Legge federale sull'equalizzazione delle persone con disabilità]:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>
- Se qualcuno si sente discriminato, può presentare un reclamo contro la discriminazione secondo quella legge. È, tuttavia, uno svantaggio sostanziale della legge che non obbligherà la persona o l'organizzazione che ha causato la discriminazione a rimuoverla, ma alla persona che ha portato la causa in tribunale verrà corrisposto un risarcimento finanziario non superiore a 2000 euro. . Esiste, tuttavia, un'alternativa: come condizione preliminare per un procedimento giudiziario in una causa di discriminazione, il ricorrente deve tentare di avviare una procedura di conciliazione, chiamata Schlichtungsverfahren in tedesco. Tale procedura è organizzata gratuitamente dal Sozialministeriumservice. L'opponente non è obbligato a prendere parte alla conciliazione, è solo invitato. Se non accetta l'invito, o se la conciliazione fallisce, l'attore può avviare un procedimento giudiziario. È emerso, tuttavia, che la procedura di conciliazione può svolgersi abbastanza spesso e che spesso porta a una soluzione più soddisfacente rispetto a una procedura giudiziaria: sono stati segnalati molti casi in cui la conciliazione ha persino portato all'eliminazione della discriminazione

35. Quali sono le diverse legislazioni e politiche disponibili per non vedenti e VIP per l'accessibilità?

- *Accessibilità nella Cancelleria federale*
La Cancelleria federale si impegna a garantire il massimo livello di accessibilità nella sua sfera di influenza. Ciò vale sia per gli edifici ufficiali che per i siti web della Cancelleria federale.
- *Accessibilità negli edifici ufficiali*
Gli edifici della Cancelleria federale hanno subito e continuano a subire varie modifiche e miglioramenti per renderli il più accessibili possibile.
Ulteriori informazioni sono disponibili in tedesco: Barrierefreiheit in Amtsgebäuden.
- *Rotaia*
Fonte: <http://www.euroblind.org/convention/article-9/austria>
- *Cani guida*

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	32	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Fonte: <http://www.euroblind.org/convention/article-9/austria>

- **Accessibilità web**

La Cancelleria federale si adopera per garantire a tutti l'accesso alle sue informazioni e ai suoi servizi. Tutti i siti web della Cancelleria federale austriaca intendono realizzare le Linee guida per l'accessibilità del web (WCAG) 2.0 del W3C / WAI.

Tuttavia, questo non è sempre possibile con gli attuali mezzi tecnici. Informazioni sullo stato dell'implementazione senza barriere possono essere trovate nella pagina web Aiuto / Accessibilità.

<https://www.bundeskanzleramt.gov.at/en/federal-chancellery/accessibility.html>

36. Quali sono la legislazione e le politiche disponibili per le tecnologie assistive per non vedenti e VIP?

Come accennato in precedenza, per le persone al lavoro la tecnologia assistiva è finanziata dal Sozialministeriumservice. Il denaro proviene dall'Ausgleichstaxfonds [Fondo di pagamento della compensazione] menzionato di seguito.

37. Quali sono la legislazione e le politiche disponibili per l'assistenza personale di non vedenti e VIP?

L'assistenza personale è concessa dai governi dei nove stati federali, che costituiscono l'Austria, con lo svantaggio che le condizioni in base alle quali viene concessa l'assistenza e l'entità del finanziamento differiscono ampiamente da uno stato federale all'altro. Nel paese federale dell'Alta Austria, ad esempio, l'assistenza personale è disciplinata dalla Chancengleichheitsgesetz [Legge sulle pari opportunità]:

<https://www.ris.bka.gov.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LROO&Gesetzesnummer=20000514>

38. Menziona altre legislazioni, politiche e amministrazione disponibili per non vedenti e VIP.

Legislazione per facilitare la mobilità delle persone con disabilità:

La legge austriaca sull'uguaglianza dei disabili (BGBl. I Nr. 82/2005 (Link esterno)) e il Piano d'azione nazionale (NAP 2012-2020, 24 luglio 2012) contengono misure che si riferiscono anche alla mobilità / accessibilità. Sfortunatamente, ogni regione ha le proprie normative nel campo delle costruzioni, il che la rende molto eterogenea. Un'iniziativa austriaca sta attualmente cercando di armonizzare queste leggi. (<http://www.euroblind.org/convention/article-20/austria>)

Puoi trovare ricerche dettagliate sul desktop e studi extra a questo link:

https://drive.google.com/drive/folders/1k2Gw_VTq-lfZ7bGcDB-eOqtixy3kjyc2?usp=sharing

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	33	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Focus Group Austria: Riepilogo

Valutazione del Focus Group Meeting

Metodologia

Si è tenuta una discussione in focus group per raccogliere informazioni in un libero scambio di idee, suggerimenti e preoccupazioni su come le persone non vedenti e ipovedenti si comportano nel loro ambiente di lavoro e su come sono integrate nel mercato del lavoro. Quali ostacoli e barriere devono affrontare quotidianamente e quali opportunità e possibilità di partecipazione possono essere offerte dalla progressiva digitalizzazione e dai continui risultati tecnologici?

Selezione dei partecipanti

Questa discussione del focus group era composta da 5 partecipanti di sesso maschile, che lavoravano nella gestione media e alta di agenzie pubbliche e private per persone con disabilità. Le attività lavorative dei panelist vanno dalla consulenza, reclutamento, formazione alla fornitura di strumenti di supporto sotto forma di materiale scolastico per fornire e supportare le persone con disabilità, in particolare le persone non vedenti e ipovedenti, nella loro vita quotidiana, durante lo studio e durante modo nel mondo del lavoro. La maggior parte dei partecipanti (60%) non aveva una disabilità. Tra le 2 persone con disabilità, una era cieca e l'altra aveva una disabilità motoria.

Domande introduttive

La discussione del focus group è iniziata con una breve introduzione che descrive il progetto di ricerca. Dopo il round di presentazione, in plenaria sono state discusse una serie di domande:

1. Come valuta la situazione del mercato del lavoro per i ciechi e gli ipovedenti?
2. Qual è l'abilità più importante per sopravvivere sul mercato del lavoro?
3. Quali sono le principali barriere e lacune per l'occupazione di non vedenti e ipovedenti nel mercato del lavoro?
4. Quali sono le specifiche necessità di orientamento e le strategie quotidiane applicate per far fronte a possibili barriere e lacune?
5. Chi vede come il principale responsabile dell'inclusione di non vedenti e VIP nel mercato del lavoro?
6. Secondo te, esiste un livello minimo di istruzione / formazione che i non vedenti e i VIP dovrebbero avere per avere migliori possibilità / prospettive sul mercato del lavoro?
7. Quali abilità / competenze dovrebbero avere / apprendere i ciechi o i VIP per avere migliori prospettive di lavoro?
8. Esistono ambiti occupazionali (vecchi / nuovi) particolarmente adatti a non vedenti / VIP?
9. Quale dovrebbe essere il prossimo passo, da dove dovremmo iniziare a migliorare la situazione dei non vedenti e dei VIP sul mercato del lavoro?

Risultati del Focus Group

Barriere e lacune

Formazione scolastica (Domanda 3, 6)

All'interno di questa discussione vi è un accordo generale sul fatto che un basso livello di istruzione influisce sui salari e crea ostacoli al successo dell'occupazione. Tutti i partecipanti hanno concordato un livello minimo di istruzione e che un'istruzione inclusiva e accessibile è importante per le persone con disabilità per la loro partecipazione alla vita lavorativa, la loro sicurezza finanziaria e la possibilità di condurre una vita autonoma. Tuttavia, l'istruzione obbligatoria e inclusiva è spesso ostacolata da un sostegno insufficiente e dalla mancanza di parità di accesso al settore dell'istruzione.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	34	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Durante il periodo di istruzione, gli studenti non vedenti o ipovedenti devono superare molti più sforzi e ostacoli rispetto agli studenti senza disabilità visiva. Un partecipante ha affermato che è quasi impossibile per gli studenti ciechi o ipovedenti partecipare a un tirocinio professionale perché gli studi regolari sono molto più faticosi per questi studenti che le risorse fisiche e di tempo spesso non vengono fornite per fare uno stage. Tuttavia, la mancanza di formazione professionale può avere un effetto negativo sulle successive opportunità di lavoro e sui requisiti di lavoro.

Lavoro e disoccupazione (Domanda 1, 2, 8)

Sebbene l'Austria faccia affidamento sulle quote di occupazione per le persone con disabilità, ciechi e VIP continuano ad essere significativamente sottorappresentati nel mercato del lavoro ed è molto più probabile che siano colpiti dalla disoccupazione o da condizioni di lavoro precarie. Queste persone hanno anche maggiori difficoltà ad ottenere un lavoro a tempo pieno e la quota di lavoratori part-time o marginali è più alta per le persone cieche e ipovedenti rispetto alle persone con altre disabilità.

"In Austria il tasso di disoccupazione tra le persone non vedenti e ipovedenti dovrebbe essere superiore al 50%, simile alle cifre negli Stati Uniti".

Sono state citate diverse ragioni per questo alto tasso di disoccupazione, come requisiti di lavoro generali e troppo ampi, atteggiamenti dei datori di lavoro nei confronti della cecità o della disabilità visiva, pregiudizi e discriminazioni nelle assunzioni, ambiente e condizioni di lavoro inaccessibili, mancanza di conoscenza o formazione dei datori di lavoro riguardo ai bisogni e le esigenze dei non vedenti e dei VIP, l'ignoranza dei datori di lavoro e l'incertezza delle capacità dei non vedenti e dei VIP.

"(...) perché a mio parere è così difficile per le persone con disabilità visiva entrare in un lavoro è a causa dell'ampia descrizione del lavoro in molte aree, che è semplicemente impossibile coprirlo al 100%, se si dispone di un certo limitazione. Se si interrompersero questi lavori, penso che ci sarebbero molte più possibilità di assumere persone con disabilità visiva o cecità".

Tutti i relatori hanno affermato che la mancanza di opportunità a causa della disabilità visiva è un ostacolo significativo alla ricerca di un lavoro. I non vedenti e i VIP in generale hanno scelte o prospettive di carriera limitate e limitate e sono bloccati in aree di lavoro tradizionali (come produttori di spazzole, cestini, massaggiatori o agenti di call center).

"Qui vedo un problema fondamentale, perché abbiamo difficoltà a trovare lavori specifici per i non vedenti e le loro possibilità e in linea con la loro formazione. Perché il settore privato vuole essere flessibile con la pressione del libero mercato. Per questo non vuole correre rischi e preferisce assumere persone flessibili. Quindi, puoi sempre dire ai datori di lavoro cosa possono fare le persone non vedenti e ipovedenti e che questo è molto più che rilegatura a pennello e massaggio. Ma purtroppo, nella mia esperienza, la disponibilità a pensare oltre è molto spesso vittima delle considerazioni economiche delle rispettive aziende.,

Come già accennato, un argomento principale era l'insicurezza del datore di lavoro e il suo atteggiamento nei confronti delle persone con disabilità. I datori di lavoro non sanno come trattare i non vedenti o i VIP e per questo i non vedenti o i VIP non possono competere con i dipendenti vedenti, poiché spesso non hanno l'opportunità di dimostrare le proprie capacità. Le difficoltà occupazionali possono essere influenzate dalle preoccupazioni del datore di lavoro, capacità, flessibilità e resistenza delle persone non vedenti o ipovedenti. Le ipotesi sui costi "percepiti" per dispositivi di assistenza, supporto o ausili associati all'assunzione di una persona disabile sono un altro fattore menzionato che ostacola l'occupazione di non vedenti e VIP.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	35	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Politica e legislazione (Domanda 1, 3, 4, 6)

Approcci come i pagamenti di compensazione da parte dei datori di lavoro che non soddisfano la quota legale richiesta di dipendenti disabili sono i principali punti critici di tutti i partecipanti. Da un lato, i panelisti sono favorevoli all'abolizione di questa tassa compensativa o almeno ad aumentare sostanzialmente la penale da pagare in caso di inadempienza. Sostengono inoltre che l'imposta compensativa non dovrebbe essere abolita da un'occupazione minore, ma solo da un'occupazione a tempo parziale.

"Dopotutto, si tratta di pagare un compenso per una persona che lavoro, e non pago nemmeno così poco la mia donna delle pulizie quando è impiegata marginalmente da me. Quindi, o aumenti le tasse di un importo reale e dici che se non assumi persone con disabilità, allora stai davvero pagando una persona e questo è uno stipendio minimo".

"(...) Penso che sia simile, è troppo poco. Non è un budget per una grande azienda. (...) Non è proprio la motivazione che sta dietro l'assunzione di una persona disabile per compensare questa tassa compensativa, perché è più o meno nocciolina".

Inoltre un partecipante aggiunge:

"(...) Lasciamo alle nostre conoscenze e capacità se troviamo o meno un lavoro. E non che siamo costretti dal governo o che il datore di lavoro sia costretto ad assumere qualcuno".

La situazione è simile con la protezione contro il licenziamento delle persone con disabilità e la maggioranza sostiene che questo è più un ostacolo che un sollievo e che la disponibilità ad assumere persone con disabilità privilegiate non è aumentata in modo significativo di conseguenza.

In sintesi, i partecipanti sono a favore di una legislazione più applicata e rigorosa, più restrittiva contro la discriminazione, simile a quella negli Stati Uniti, e che quindi prevede compensi più che minimi e, per molte aziende, ridicoli.

"Penso che tutto ciò sarebbe più facile da attuare se avessimo una legislazione che, in caso di discriminazione, vedrebbe più del semplice risarcimento dei danni, ma richiederebbe la rimozione della discriminazione. (...) Se, tuttavia, è sempre possibile distribuire una patch di consolazione con un esborso finanziario molto piccolo, ma la discriminazione continua, il sistema non cambierà mai".

Accessibilità (Domanda 3, 4, 9)

L'accessibilità limitata e i sistemi inaccessibili sono stati identificati in questa discussione come ulteriori ostacoli al successo dell'occupazione per le persone con disabilità visive. Come ha spiegato un membro del panel:

"L'accessibilità nel mondo digitale purtroppo non è una cosa ovvia, ma un privilegio piuttosto raro (...) Ma l'accessibilità dovrebbe essere semplicemente una cosa intrinseca di cui non abbiamo più bisogno di parlare."

"Questa è anche una di quelle cose da cui dovresti iniziare e rendere responsabili gli sviluppatori di software e dire che se costruisci un prodotto, allora questo prodotto deve essere accessibile. In modo che sia accessibile a tutte le persone (...)."

L'accessibilità non dovrebbe essere stabilita solo in senso giuridico, ma anche nel contesto dell'accessibilità effettiva. I partecipanti sono convinti che qualcosa sia rapidamente definito dalla legge come privo di barriere, ma che questo non significhi necessariamente che sia data l'effettiva accessibilità.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	36	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Possibilità e opportunità

Nuove filiali e opportunità di lavoro (Domanda 2, 8, 9)

Nel frattempo, nuovi campi professionali si sono aperti a seguito degli sviluppi tecnici nella tecnologia dell'informazione e si presume che l'introduzione intensificata e accelerata della digitalizzazione praticamente in tutte le aree di lavoro amplierà in modo significativo le opportunità per le persone non vedenti e ipovedenti, con conseguenti opportunità di carriera e sviluppo completamente nuove.

"(...) Credo che nell'IT e nel mondo digitale ci siano molte opportunità per trovare aree in cui le persone con disabilità visive o non vedenti possono lavorare."

"La maggior parte delle persone ipovedenti o addirittura non vedenti hanno maggiori probabilità di trovarsi nell'area in cui possono lavorare abbastanza bene con la tecnologia, con i computer, per così dire. Quindi, programmatori o specialisti IT o nella seconda area della consulenza. Credo che queste siano, tra le altre cose, due aree in cui sono state spinte con più forza le risorse e il supporto necessario sono state date e ricercate da non vedenti e VIP".

Abilità e competenze (Domanda 2, 6, 8, 9)

Sulla base dei partecipanti alla discussione, risultano particolarmente vantaggiose le competenze e la formazione dei non vedenti e dei VIP nell'IT, nonché nella consulenza (pari). Tuttavia, poiché l'accessibilità del web sta (lentamente) diventando un argomento sempre più importante in Austria, è ovvio che dovrebbe essere implementato da persone interessate con le capacità, le competenze appropriate, nonché la conoscenza di ciò che è necessario e di come può essere implementato.

Oltre all'esperienza pratica e alla conoscenza degli utenti degli strumenti tecnici e di assistenza, l'esperienza con l'assistenza personale, basata su un partecipante, può essere utile.

"Dalla mia pratica, posso dire che è stato più facile trovare un lavoro per persone con disabilità visive che avevano già molta familiarità con l'uso di ausili tecnici e che forse avevano già esperienza con l'assistenza personale."

Un partecipante ha anche affermato che le persone non vedenti e ipovedenti potrebbero essere dei buoni terapeuti.

"Al momento, in questo mondo pieno di problemi psicologici, posso immaginare che uno psicologo o uno psicoterapeuta sia una persona molto, molto utile. Credo che non ci sia alcuna barriera per le persone non vedenti e ipovedenti".

È stato anche affermato che a causa della crescente digitalizzazione, ad esempio in chimica e laboratori, nel prossimo futuro una serie di lavori si trasformerà principalmente in processi digitali con modelli e calcoli e quasi nessun lavoro manuale. L'aumento della digitalizzazione potrebbe quindi essere un grande vantaggio per le persone non vedenti e ipovedenti e la specializzazione nei settori digitale e tecnico potrebbe rivelarsi molto utile.

Come promuovere l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro?

Fattori di spinta e trazione (Domanda 1, 3, 4, 5, 9)

Secondo i partecipanti, la mancanza di integrazione, il pregiudizio e la discriminazione nei confronti delle persone con disabilità è palesemente predominante e questo fatto si riflette particolarmente nel rapporto di lavoro. L'economia, la politica aziendale e la mancanza di legislazione, ostruttiva o poco controllata, aumentano notevolmente queste disuguaglianze e portano a uno svantaggio sistemico delle persone con disabilità.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	37	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Ai partecipanti è stato quindi chiesto cosa sarebbe necessario per integrare le persone con disabilità, in particolare le persone non vedenti e ipovedenti, nel mercato del lavoro e se le misure push o pull sarebbero state più vantaggiose.

La maggioranza (60%) presume che i fattori di spinta, nel senso di legislazione restrittiva, possano essere utilizzati per far rispettare le leggi e ottenere una migliore inclusione.

"Abbiamo bisogno dell'applicazione e deve fare davvero male, altrimenti non cambierà mai nulla."

"Sono per push, perché (...) se non ci fossero state pressioni legali per rendere il software accessibile, l'azienda non avrebbe mai implementato l'accessibilità. Questo è semplicemente il caso. "

Un partecipante ha decisamente negato misure e regolamenti coercitivi legali e ha trovato un'implementazione graduale senza coercizione, ma con ricompense o benefici più sostenibili e significativi.

"Vedo che è più così che puoi ottenere molto di più con la trazione. È molto lavoro di persuasione, ma una volta raggiunto e applicato, è più sostenibile. Se ora lavori solo con sanzioni ecc., Naturalmente ha una connotazione negativa e in azienda può nascere naturalmente uno stato d'animo negativo. Sei lì solo perché altrimenti non possiamo permettercelo. Perché altrimenti dovremmo pagare questa penale e non avremmo alcun supporto "

Un altro partecipante ha aggiunto che entrambi i meccanismi di spinta e trazione sono ugualmente necessari e un precedente fattore di spinta può favorire i successivi fattori di trazione.

"Hai bisogno di entrambe le facce di quella moneta. Rendere accessibile un sito web o rendere accessibili i prodotti non sarebbe probabilmente mai accaduto senza una legge che lo richiedesse o senza meccanismi negli appalti pubblici. Se, tuttavia, l'accessibilità è gestita dalla legge, come negli Stati Uniti, ad esempio, si spera che le persone interessate la rendano accessibile e questo sarebbe il fattore di attrazione e tu gestiresti questa spinta, alla fine una spinta. (...) Senza questi regolamenti, nessuno sarebbe interessato al fatto che i servizi e i siti web del settore pubblico o anche dei fornitori privati devono essere privi di barriere. Dopotutto, lo vediamo in Austria, dal 2006 abbiamo il Federal Disability Equality Act e cosa succede? Niente, perché non abbiamo applicazione. "

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	38	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Poland Desktop Research: Riepilogo

Statistiche

1. I dati statistici relativi a non vedenti e VIP in Polonia sono dispersi in diverse istituzioni.

A. Secondo i dati dell'Ufficio centrale di statistica (GUS) (al 2016):

In Polonia quasi 3 milioni di persone, ovvero circa il 7% della popolazione, ha problemi alla vista o malattie degli occhi. 42mille polacchi dichiarano di non vedere affatto. I problemi visivi si verificano più spesso tra le persone di età compresa tra 60-69 anni (32%) e 50-59 (20%). I bambini fino a 14 anni sono il terzo gruppo in termini di visual menomazione.

o **dati relativi ai laureati universitari con disabilità al 2017/2018**

- Totale: 6 326, di cui 4 125 donne, di cui 530 laureate con disabilità visiva (non vedenti e VIP).

[\[È possibile trovare la ripartizione per tipo di istituti di istruzione superiore e tipo di studi, nonché per i vasti campi dell'istruzione \(solo per non vedenti e VIP nel Desktop Research Report of Poland\)\]](#)

o **dati relativi al numero di studenti con disabilità al 31.12.2018:**

- Totale: 22 046, di cui 12986 donne. Ciechi e VIP: 1 886, di cui 1 186 nei programmi a tempo pieno e 700 nei programmi a tempo parziale.

B. Secondo il censimento (al 2011):

C'erano 4 217 596 persone biologicamente disabili, comprese 155 433 persone solo con disabilità visiva.

[\[Puoi trovare la ripartizione per gruppi di età economica e la ripartizione della residenza nel Desktop Research Report of Poland\]](#)

C. Secondo l'Ufficio del plenipotenziario governativo per le persone con disabilità sulla base del sistema di monitoraggio elettronico della valutazione della disabilità nazionale del 6.04.2020:

- Persone in possesso di un certificato di invalidità (sul grado di invalidità o sulla concessione di sussidi e benefici) o dalla sentenza della Corte: 4 112 762, di cui 147187 (3,5%) persone con disabilità visiva.
- Ripartizione del grado di invalidità: lieve 55 066, moderata 58 685, grave 33 436.
- Ripartizione per età: 16-25 anni 16786, 26-40 anni 17 233, 41-59 anni 44 097, 60 anni e più 69 069.
- Ripartizione per sesso: donne 83965, uomini 63222.
- Ripartizione del livello di istruzione: inferiore a 9 193, istruzione primaria e secondaria inferiore 37 954, istruzione professionale di base 37 611, istruzione secondaria 45 503, istruzione superiore 16 926.
- Condizione del mercato del lavoro: persone con un lavoro 26475, persone non lavoratrici 120712.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	39	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

D. Secondo il Fondo statale per la riabilitazione dei disabili:

○ **dati relativi a Dipendenti e datori di lavoro iscritti al Supplementary Financing and Reimbursement Servicing System (SODiR) ad aprile 2020**

- Datori di lavoro totali: 29 775, comprese 804 imprese per il lavoro assistito e 28 971 imprese del mercato aperto.
- 5 848 disabili, che esercitano un'attività economica, che hanno chiesto il rimborso dei costi dei premi dell'assicurazione sociale, di cui 700 persone con disabilità grave, 3 418 con disabilità moderata e 1 730 con disabilità lieve.

A partire da marzo 2020:

- Complessivamente 228 479 dipendenti disabili, di cui 93 340 in imprese di lavoro assistito e 135 139 in imprese di mercato aperto.

E. Secondo l'Associazione polacca dei ciechi, nel 2019

○ **39 951 soci, di cui 37 092 ordinari, di cui 21 617 donne, 15 475 uomini.**

- Ripartizione per grado di invalidità:
 - 19 461 con grado di invalidità grave
 - 17 631 con grado di invalidità moderato
 - 2 859 reparti (fino a 18 anni)
 - Ciechi e VIP, nella popolazione in età lavorativa, non attivi, interessati a trovare un lavoro: 2 717, di cui 1 497 donne e 1 220 uomini.
 - Impiegati non vedenti e VIP: 4 871, di cui 2 289 donne, 2 582 uomini.

[\[Si prega di consultare il rapporto di ricerca desktop della Polonia per maggiori dettagli\]](#)

Stakeholder

2. Le più importanti istituzioni governative che lavorano per non vedenti e VIP in Polonia sono:

- A. **PFRON - Fondo statale per la riabilitazione dei disabili** (pfron.org.pl) opera per tutte le persone disabili, non vedenti e ipovedenti compresi.

La missione del Fondo statale per la riabilitazione delle persone con disabilità è creare condizioni che facilitino la piena partecipazione alla vita professionale e sociale delle persone con disabilità.

I meccanismi di finanziamento di PFRON si basano principalmente sui contributi versati dai datori di lavoro che non riescono ad assumere il numero richiesto di dipendenti disabili. I fondi stanziati per i progetti di PFRON provengono da contributi mensili obbligatori versati da datori di lavoro che assumono almeno 25 dipendenti a tempo pieno (considerando il loro orario di lavoro) ma la percentuale di disabili tra il loro personale è inferiore al 6%. I beneficiari del nostro Fondo includono datori di lavoro, individui e organizzazioni e fondazioni non governative. La maggior parte dei fondi è concessa da PFRON direttamente ai datori di lavoro come finanziamento della retribuzione. I fondi di PFRON sono concessi anche a persone disabili, organizzazioni non governative che sostengono le persone disabili e entità specializzate come laboratori di terapia occupazionale o imprese dell'economia sociale come centri di sviluppo professionale. Una parte

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	40	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

dei fondi che va principalmente alle persone disabili viene distribuita attraverso l'autogoverno distrettuale. Le unità a loro subordinate raccolgono le domande di finanziamento e, dopo averle considerate, trasferiscono i rispettivi fondi.

È possibile trovare informazioni più dettagliate sulle attività del Fondo all'indirizzo <https://www.pfron.org.pl/en.html>

B. Plenipotenziario governativo per i disabili

I. Basi legali

La base giuridica dell'Ufficio del Plenipotenziario è stabilita dall'art. 34 comma 10 della legge sulla riabilitazione professionale e sociale e l'occupazione delle persone con disabilità. Il Plenipotenziario svolge il suo compito con l'ausilio dell'Ufficio del Plenipotenziario che costituisce unità organizzativa separata presso il Ministero della Famiglia, del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'Ufficio del Plenipotenziario agisce in conformità con il proprio regolamento ed è supervisionato solo dal Plenipotenziario governativo per i disabili.

II. L'Ufficio del Plenipotenziario è composto da 5 Divisioni e 3 unità indipendenti.

- i. Divisione per la riabilitazione professionale e gli aiuti pubblici
- ii. Unità indipendente per la riabilitazione sociale e la cooperazione con le unità del governo locale
- iii. Divisione per le procedure amministrative
- iv. Divisione per la supervisione della valutazione della disabilità
- v. Divisione per l'analisi e la cooperazione internazionale
- vi. Unità indipendente per la comunicazione sociale
- vii. Unità indipendente per la legislazione e gli affari legali

[\[Si prega di consultare il rapporto di ricerca desktop della Polonia per maggiori dettagli\]](#)

3. Educatori in Polonia che lavorano per non vedenti e VIP.

Ci sono 11 scuole speciali e centri educativi per alunni ipovedenti in Polonia. Di seguito puoi trovare le informazioni su alcuni di essi:

- A. *A Laski, vicino a Varsavia: L'istituto di istruzione speciale per bambini con disabilità visiva più famoso è la scuola e centro educativo Mather Elisabeth Róża Czacka:* (<http://www.laski.edu.pl>)
L'offerta formativa comprende tutte le fasi dell'istruzione, dalla scuola materna, attraverso la scuola primaria, alle scuole superiori: scuola secondaria generale, scuola tecnica di massaggio, scuola tecnica per ciechi (massaggio, informatica), scuola professionale (artigiano tessile, ingegnere manutentore industriale, fabbro), scuola post-secondaria (massaggio, informatica, impiegato amministrativo). Per gli alunni non vedenti e ipovedenti con difficoltà di apprendimento, che necessitano di un approccio all'apprendimento individuale, in particolare quelli con disabilità multipla (principalmente con disabilità intellettiva) ci sono nel Centro educativo nelle scuole speciali Laski: scuola primaria, scuola preparatoria professionale, e c'è una speciale dipartimento per i sordociechi. Inoltre, c'è una scuola primaria di musica a Laski e un centro per l'insegnamento della musica.
- B. *A Varsavia: Scuola speciale e centro educativo n. 8* (<http://www.kozminska.edu.pl>) offre agli alunni con la vista fortemente indebolita l'istruzione nella Scuola Primaria, nella Scuola Professionale (cuoco), così come nella Scuola Secondaria Generale.
- C. *A Lublino: scuola speciale e centro educativo a Lublino.*

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	41	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

In considerazione del crescente numero della popolazione di bambini con disabilità multipla tra i bambini con disabilità in generale (nonché tra ciechi e ipovedenti) nel settembre 2012 r. il nome della scuola speciale e del centro educativo per bambini non vedenti e ipovedenti cambiò il nome in scuola speciale e centro educativo per bambini e giovani disabili della Prof.ssa Zofia Sekowska a Lublino e furono implementati cambiamenti nella struttura del centro, come il integrazione di tre scuole: Scuola professionale per non udenti e ipoudenti, Scuola professionale per ciechi e ipovedenti, nonché Scuola secondaria generale supplementare per non udenti e ipoudenti e per ciechi e ipovedenti.

Inoltre, furono istituite più scuole: Scuola tecnica per alunni non udenti e con problemi di udito, ciechi, ipovedenti, con motore Disabilità, compresi quelli con afasia, autismo, sindrome di Asperger e con disabilità multiple.

(<http://www.soswlublin.pl/hirszfelda/>).

- D. *A Bydgoszcz: Scuola speciale e centro educativo Louis Braille Nr 1 per bambini e giovani non vedenti e ipovedenti*(<http://www.braille.bydgoszcz.pl>) comprende anche la scuola primaria, la scuola secondaria generale, la scuola preparatoria professionale, la scuola professionale (tecnici della manutenzione, ingegnere della manutenzione industriale, fabbro, cuoco, lavoratore ausiliario nel servizio alberghiero), nonché come college di istruzione superiore. Il centro scolastico di Bydgoszcz è stato il primo in Polonia, in cui è stato istituito (nel 1985) un dipartimento per i sordociechi, che opera per gli alunni con disabilità visive e uditive simultanee.
- E. *A Chorzów: scuola speciale e centro educativo per bambini e giovani non vedenti e ipovedenti*(<http://sosw.slask.pl/?sosw-chorzow,7>) offre istruzione professionale (cuoco, fornaio, pasticciere, venditore, fabbro). Nel centro operano: Massaggi e Fisioterapia Scuole Tecniche, Scuola Tecnica Amministrativa, Scuola Professionale Multiprofessionale (formazione professionale sul posto di lavoro), nonché Scuola Post-Secondaria del Massaggio e Fisioterapia. Altre scuole speciali e centri educativi in Polonia sono a Dabrowa Gornicza, Cracovia, Lodz, Wroclaw, Owinska vicino a Poznan, a Radom.

Le scuole speciali e i centri educativi, che servivano principalmente solo i non vedenti e VIP oggi adattano la loro attività alle esigenze speciali dei disabili. Un segno visibile della loro trasformazione è la loro apertura ad alunni con disabilità multiple con perdita della vista totale o parziale e con altre disabilità, senza disabilità visiva. Gli insegnanti impiegati nell'istruzione ordinaria possono trarre vantaggio dall'esperienza di insegnanti di istruzione speciale che lavorano in questi centri di istruzione speciale.

[\[Si prega di consultare il rapporto di ricerca desktop della Polonia per ulteriori informazioni sulle scuole speciali e sui centri di istruzione per non vedenti in Polonia\]](#)

4. Datori di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP sul mercato del lavoro; il loro ruolo e il loro potenziale.

Ci sono alcuni datori di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP in Polonia. Non è possibile citarli tutti, ma solo per citarne alcuni:

- A. Una biblioteca per ciechi, che un tempo apparteneva all'Associazione polacca dei ciechi, ora fa parte della biblioteca del ministero della Famiglia, del lavoro e delle politiche sociali.
- Sito web: www.dzdn.pl

<p>RADAR Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006</p>	<p>Pagina 42</p>	<p>TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------	--------------------------------------------------------------------

- B. Cooperative per ciechi.
- a) Ce n'erano molti durante il periodo del socialismo reale, ma ora ancora alcuni rimangono. Alcuni di loro producevano merci, come spazzole, pennelli, cavi, ecc. La maggior parte di loro è scomparsa dal mercato. Ne rimangono pochissimi.
- i. *Spółdzielnia Nowa Praca Niewidomych (New Work for the Blind Co-operative)*
Una delle poche cooperative per non vedenti rimaste, che ha sede a Varsavia e che produceva vestiti a maglia durante i tempi del socialismo reale, ora ha cambiato totalmente il suo profilo e fornisce servizi di telemarketing e ha uno studio di registrazione di audiolibri e un servizio bibliotecario in linea.
- Sito web: <https://www.npn.com.pl>
- ii. *Cooperativa BNS*
Una cooperativa nella regione di Podlasie, che è stata creata nel 1951 ed è tuttora operativa - produce teglie a cerniera, stampi da forno, stampi da forno, piccoli stampi da forno, formine per dolci, grattugie ma anche asciugabiancheria.
- Sito web: www.snb.pl
- C. Società che vendono dispositivi elettronici per non vedenti, ad esempio Altix Company
- Sito web: www.altix.pl
- D. Diverse associazioni, fondazioni per ciechi nelle varie regioni della Polonia, solo per citarne alcune:
- a. Associazione polacca dei ciechi
- Sito web: www.pzn.org.pl
- b. Fondazione Vis Maior
- Sito web: <https://fundacjavismaior.pl/in-english/>
- c. Istituto per la Fondazione per lo sviluppo regionale
- Sito web: firr.org.pl
- E. Ospedali, centri medici, fornitori di massoterapia - che impiegano massaggiatori ciechi.
- a. Massage studio - Dotyk wiatru (Il tocco del vento)
- Sito web: www.dotykwiatru.pl
- b. Studio massaggi - Cuda niewidy
- Sito web: cudaniewidy.pl
- F. Centri di sviluppo professionale (ZAZ)
- In Polonia, circa 124 centri di sviluppo professionale danno lavoro a persone con disabilità grave e moderata livelli, in particolare con menomazioni mentali e autismo. Queste persone richiedono un impiego protetto. Statosostiene l'istituzione e il funzionamento di tali centri, ma l'importo massimo dallo StatoIl Fondo di riabilitazione non può superare il sessantacinque per cento dei costi totali. Dato contributo annuaedallo Stato, l'importo non può essere superiore al novanta per cento dei costi totali per finanziare la sua attività.
- Lo stato del centro di sviluppo professionale è soggetto a requisiti chiari.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	43	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

La decisione sullo stato di una nuova entità è emessa da un governatore provinciale e tale istituzione deve adempiere a determinati obblighi.

[Per ulteriori informazioni, consultare il rapporto di ricerca sul desktop della Polonia sugli obblighi di cui sopra]

Di seguito troverai gli esempi di centri di sviluppo professionale istituiti dalle organizzazioni che lavorano per i ciechi.

a) Il Centro di sviluppo professionale agricolo fondato dalla Fondazione Praca dla Niewidomych (Fondazione Lavoro per i ciechi) a Stanisławów

Istituito con il supporto del Comitato per i ciechi della Polonia e dalla Fondazione Praca dla Niewidomych, il Centro per lo sviluppo delle vocazioni agricole di Stanisławów gestisce attività dirette alla riabilitazione sociale e professionale di persone con disabilità grave e moderata livelli. Impiega più di ottanta persone, di cui cinquantotto sono persone con disabilità. Offre servizi gastronomici: vendita di prodotti agricoli della propria azienda (frutta e verdura), miele di suo possiede apiario, prodotti fatti a mano e organizza anche picnic.

- Sito web: <http://www.fpdn.org.pl/oferta.html>

b) Il Centro di sviluppo professionale gestito dall'Associazione polacca dei ciechi (PAB) a Olsztyn

L'obiettivo principale è la riabilitazione sociale e professionale delle persone con disabilità. Il Centro si trova presso la struttura dell'Associazione Polacca dei Ciechi vicino alla Casa di residenza, alla Clinica e a tre case comuni di mutuo soccorso. La nostra unità fornisce una gamma di servizi. Il dipartimento gastronomico prepara i pasti per il centro residenziale e assegna compiti dal comune come i pasti per le persone del centro di assistenza sociale. Le persone impegnate nella sala cucito preparano copripiumini, maschere e divise e sono impegnate in altre attività per le unità PAB. La lavanderia fornisce servizi per le persone che vivono nel centro residenziale. Il dipartimento di giardinaggio gestisce le piante intorno al campus. Il centro impiega cinquantuno persone, di cui trentaquattro con disabilità.

- e-mail: sekretariat@zazolsztyn.pzn.org.pl

In generale, il loro ruolo è ancora importante. In Polonia, i non vedenti di età superiore ai 40 anni e professionalmente attivi nella maggior parte dei casi lavorano in occupazioni tradizionali.

Al giorno d'oggi possiamo osservare che i giovani che hanno compiuto gli studi all'università a volte si allenano come massaggiatori. A loro avviso, trovare un lavoro in questa professione potrebbe essere più facile o che un impiego aggiuntivo come massaggiatore potrebbe essere una fonte di denaro extra.

Ci sono diversi punti di vista e opinioni, ma c'è un gruppo di persone che pensa che sia un vero peccato che così tante cooperative che impiegano persone cieche siano scomparse dal mercato, poiché offrivano il lavoro a molte persone ipovedenti, che erano desiderose di fare un lavoro semplice e ripetitivo.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	44	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

[\[Per ulteriori informazioni, consultare il rapporto di ricerca sul desktop della Polonia ed esempi di ZAZ in Polonia\]](#)

5. Diverse organizzazioni di utenti finali per non vedenti e VIP attive in Polonia; ambito dell'attività e gruppi target.

- i. Associazione Polacca dei Ciechi, ufficio a Varsavia, e-mail: pzn@pzn.org.pl
- ii. AMD Poland Retina Association, Varsavia, e-mail: retinaamd@retinaamd.org.pl
- iii. The Work for the Blind Foundation, Varsavia, e-mail: fpdn@fpdn.org.pl
- iv. Chance for the Blind, Varsavia, e-mail: szansa@szansadlaniewidomych.org
- v. La Fondazione per i ciechi polacchi e gli ipovedenti "Trakt", Varsavia, e-mail: fundacja@trakt.org.pl
- vi. Fondo regionale per aiutare i ciechi, Chorzów, e-mail: galla.n@plusnet.pl
- vii. Henryk Ruszczyc Association for Helping People with Disabilities "Larix", Varsavia, e-mail: biuro@stowarzyszenielarix.pl
- viii. Fondazione Vis Maior, Varsavia, e-mail: j.kramarz@fundacijavismaior.pl
- ix. Audiodescription Foundation, Białystok, e-mail: fundacja@audiodeskrypcja.org.pl
- x. Fondazione per il cane guida "Labrador" cieco, Poznań, e-mail: d.grzybkowska@fundacja.labrador.pl
- xi. Associazione di cultura fisica, sport e turismo per ciechi e ipovedenti CROSS, Varsavia, e-mail: biuro@cross.org.pl
- xii. Foundation Institute for Regional Development, Cracovia, e-mail: biuro@firr.org.pl
- xiii. Fondazione Cultura senza barriere, Varsavia, e-mail: fundacja@kulturabezbarier.com
- xiv. Il mondo secondo la Louis Braille Foundation, e-mail: biuro@swiatbrajla.org.pl
- xv. Modern Education Foundation, Varsavia, e-mail: biuro@fen.net.pl

[\[Per ulteriori informazioni sulle organizzazioni per non vedenti e VIP in Polonia, consultare il Desktop Research Report of Poland\]](#)

Alcune delle organizzazioni sono specializzate in uno specifico settore, area, come l'assistenza ai bambini non vedenti o rendere accessibile la cultura per la difesa dei non vedenti.

Tuttavia, alcuni di loro sono attivi in tutti i campi, compreso il lavoro di non vedenti e ipovedenti.

I più attivi nel campo dell'occupazione per i non vedenti sono: Fondazione Chance for the Blind, Foundation Institute for Regional Development, Modern Education Foundation, Polish Association of the Blind, The Foundation for Polish Blind and Visually Impaired "Trakt".

6. Fornitori di servizi del mercato del lavoro per non vedenti e VIP in Polonia

Ci sono vari fornitori di servizi per il mercato del lavoro in Polonia, ma qui ci concentreremo su coloro che dovrebbero o effettivamente aiutare ciechi e VIP e menzionarne solo alcuni altri.

A. Servizi pubblici per l'impiego

In Polonia i servizi pubblici per l'impiego (publiczne służby zatrudnienia; PSZ) comprendono il Ministero della famiglia, del lavoro e delle politiche sociali, gli uffici provinciali per l'impiego insieme alle loro filiali e gli uffici del lavoro della contea. Il ministro del Lavoro competente svolge il ruolo principale in quanto costituisce l'entità principale che coordina la politica dell'occupazione e del mercato del lavoro a livello centrale. La necessità di coordinamento è una conseguenza del modello disperso dei servizi pubblici per l'impiego.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	45	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

I compiti del Ministero comprendono principalmente l'adempimento di compiti connessi con la funzione di gestore del Fondo del lavoro. Questo Fondo fornisce risorse per programmi attivi del mercato del lavoro in Polonia, nonché i sussidi di disoccupazione pagati dai servizi pubblici per l'impiego. Inoltre, il Ministero della Famiglia, del Lavoro e delle Politiche Sociali è responsabile dello sviluppo di misure e metodi nel campo della consulenza professionale, agenzie per l'impiego, organizzazioni di formazione per disoccupati e persone in cerca di attivazione occupazionale; coordina il funzionamento della rete EURES; raccoglie e analizza i dati sul mercato del lavoro, attua alcune priorità dell'FSE e prepara relazioni per il metodo di coordinamento aperto nell'ambito della strategia europea per l'occupazione.

I compiti relativi al mercato del lavoro delle autorità provinciali (regioni) sono realizzati dagli uffici provinciali del lavoro e comprendono: lo sviluppo e l'attuazione dei piani d'azione regionali per l'occupazione; la misurazione delle richieste di surplus e shortage position; l'organizzazione e il coordinamento della consulenza professionale e dei servizi per l'impiego a livello regionale; la diagnosi delle esigenze del mercato del lavoro legate all'istruzione permanente e alla formazione professionale; la definizione e l'attuazione delle misure per adeguare i settori dell'istruzione e della formazione professionale alle esigenze del mercato del lavoro; tenere un registro degli istituti di formazione; mantenere il dialogo sociale nel settore della politica dell'occupazione e dell'istruzione;

A livello di contea (locale), l'attuazione della politica per l'occupazione si trova all'interno del responsabilità degli uffici di collocamento della contea.

[\[Si prega di consultare il rapporto di ricerca desktop della Polonia per maggiori dettagli\]](#)

Tuttavia, per molte ragioni, il PSZ non è in grado di affrontare da solo le sfide del mercato del lavoro. Pertanto, sorge la necessità di attività di altri enti (pubblici e non) per sostenere l'occupazione e le politiche di attivazione occupazionale.

DovrebbeDa menzionare qui, che ciechi e VIP in Polonia, che percepiscono qualsiasi tipo di indennità (es. pensione sociale o pensione di invalidità) non possono registrarsi nei servizi pubblici per l'impiego come "disoccupati", in quanto non hanno diritto a ricevere alcuna indennità di disoccupazione. Possono registrarsi solo come "persone in cerca di lavoro".

Sono diritto all'assicurazione sanitaria il più delle volte grazie alla pensione sociale di invalidità che toccano.

Pertanto la maggioranza dei non vedenti e dei VIP che non lavorano e che percepiscono qualsiasi tipo di indennità non vede alcun interesse ad iscriversi all'albo dei servizi pubblici per l'impiego. Certo, in quanto "persone in cerca di lavoro" hanno diritto a corsi professionali e possono beneficiare di altre forme di assistenza, ma nella maggior parte dei casi cercano questo tipo di aiuto nel settore non governativo.

Ciechi e VIP sono clienti molto rari dei servizi pubblici per l'impiego.

L'unico gruppo che si registra frequentemente sono i disoccupati che vogliono avviare un'attività in proprio. Devono registrarsi presso i servizi pubblici per l'impiego, poiché vogliono ottenere i soldi che consentiranno loro di avviare un'attività in proprio. Per ricevere un prestito non rimborsabile, è necessario registrarsi presso l'ufficio del lavoro locale come "disoccupato" o "persona in cerca di lavoro" (essendo senza lavoro).

[\[Si prega di consultare il rapporto di ricerca desktop della Polonia per maggiori dettagli sulla possibilità di prestito sopra menzionata\]](#)

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	46	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Il denaro per questo scopo proviene dal Fondo statale per la riabilitazione dei disabili (Le risorse finanziarie del Fondo statale per la riabilitazione dei disabili provengono dai datori di lavoro, che decidono di non assumere persone disabili). Al momento (luglio 2020), ogni datore di lavoro che impiega di più di 25 persone sono obbligate a raggiungere un livello di occupazione del 6% dei disabili. Se il datore di lavoro non raggiunge questo livello, deve versare i contributi obbligatori al Fondo statale per la riabilitazione dei disabili.

Tutto questo denaro viene distribuito a coloro che vogliono avviare un'attività in proprio dagli uffici di collocamento locali dove le persone devono richiedere il finanziamento.

B. Il Voluntary Labour Corps (OHP) come istituzione del mercato del lavoro

Il Voluntary Labor Corps (Polish Ochotnicze Hufce Pracy, OHP) è un'unità organizzativa statale che lavora per prevenire l'esclusione sociale dei giovani. In linea con l'attuale legge sulla promozione dell'occupazione e le istituzioni del mercato del lavoro, il Corpo del lavoro volontario è un'istituzione del mercato del lavoro sotto la supervisione del Ministro della famiglia, del lavoro e delle politiche sociali che svolge compiti statali rivolti agli adolescenti di età superiore ai 15 anni e ai disoccupati sotto i 25 anni, che includono i servizi per l'impiego, contrastano l'emarginazione sociale e l'esclusione sociale, nonché i compiti legati all'istruzione e all'educazione.

I giovani ciechi e i VIP non sono clienti frequenti dei servizi OHP.

[\[Per ulteriori informazioni sull'OHP in Polonia, consultare il Desktop Research Report of Poland\]](#)

C. Agenzie di collocamento

Le agenzie di collocamento lo sono altropincipalmente istituzioni non pubbliche del mercato del lavoro che forniscono servizi per l'impiego nazionali e internazionali, consulenza professionale, consulenza personale e lavoro temporaneo. Queste istituzioni possono essere suddivise in base ai tipi di servizio nel modo seguente: le agenzie di servizi per l'impiego, le agenzie di consulenza personale, le agenzie di consulenza professionale e le agenzie di lavoro interinale. Gli enti che possono gestire le agenzie per il lavoro sono: imprese private, enti locali, istruzione superiore istituzioni, associazioni, fondi nonché organizzazioni sociali e professionali.

Il settore privato gioca il ruolo dominante nel dominio delle agenzie di collocamento. Il settore non governativo ha un ruolo significativo delle agenzie per l'impiego, quello pubblico un numero minore e il settore ecclesiastico non gioca quasi alcun ruolo, con solo 1 istituzione di questo tipo.

Contrariamente ai servizi standardizzati dalla pubblica amministrazione del lavoro, le agenzie per il lavoro sono spesso più flessibili e rispondono alle diverse esigenze dei clienti.

I ciechi e i VIP si riferiscono più spesso al settore non governativo. La maggior parte delle istituzioni non governative, che svolgono attività a favore del lavoro per non

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	47	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

vedenti, ha richiesto il certificato dell'agenzia per il lavoro. L'associazione polacca dei ciechi è una di queste.

A luglio 2020, c'erano 8.838 entità registrate come agenzie per il lavoro.

[\[Per ulteriori informazioni sulle agenzie di collocamento in Polonia, consultare il Desktop Research Report of Poland\]](#)

D. Istituzioni di formazione

Gli istituti di formazione sono un'altra entità del mercato del lavoro. Questi includono enti pubblici e non pubblici che forniscono istruzione extrascolastica e registrati negli uffici provinciali del lavoro. Si può presumere che l'idea principale del legislatore fosse quella di creare queste istituzioni a beneficio dei disoccupati, ma in realtà servono agli occupati come strutture di istruzione permanente. La legislazione per gli istituti di formazione è l'art. 20 della Legge sulla promozione dell'occupazione e le istituzioni del mercato del lavoro del 20 aprile 2004, e del Regolamento del Ministro dell'economia e del lavoro sul registro degli istituti di formazione del 27 ottobre 2004. Ogni istituto di formazione che mira a utilizzare le risorse pubbliche (Fondo del lavoro, il Fondo sociale europeo, il Fondo nazionale di riabilitazione per le persone con disabilità) come subappaltatore,

[\[Si prega di consultare il rapporto di ricerca desktop della Polonia per maggiori dettagli\]](#)

E. Il ruolo di organizzazioni non governative nella politica dell'occupazione

L'importanza delle entità non governative è significativa nel campo dell'attuazione della politica del mercato del lavoro.

In Polonia, dopo aver approvato le leggi sulla promozione dell'occupazione e le istituzioni del mercato del lavoro, nonché sul beneficio pubblico e sul lavoro volontario nel 2004, le organizzazioni non governative hanno ottenuto l'idoneità a intraprendere misure per l'occupazione e lo sviluppo delle risorse umane. Si è ipotizzato che le organizzazioni non governative possano integrare con successo numerosi deficit di servizi che i servizi pubblici per l'impiego non riescono a fornire (specialmente per le persone che sono maggiormente svantaggiate nel mercato del lavoro, cioè i disoccupati di lunga durata e le persone socialmente escluse, disabili inclusi). Le organizzazioni non governative sono certamente entità del mercato del lavoro estremamente interessanti, che danno una possibilità a molti laureatidi volontariato lavoro, e acquisendo la prima esperienza lavorativa così come le istituzioni che offrono un'occupazione flessibile, tanto più perché le stesse organizzazioni non governative offrono migliaia di posti di lavoro stabili.

È difficile fornire il numero esatto delle organizzazioni non governative che operano nel dominio dei servizi del mercato del lavoro (per molte organizzazioni questa funzione può essere marginale), tuttavia, dati statistici approssimativi mostrano che sul totale di 80.100 non registrati organizzazioni governative in Polonia alla fine dell'anno 2018, circa 1.200 hanno fornito servizi per i disoccupati.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	48	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Il fatto che le organizzazioni non governative siano specializzate nella fornitura di servizi a specifici gruppi di destinatari, spesso altri di quelli previsti dai servizi pubblici per l'impiego, è un argomento importante per l'aumento della loro partecipazione alla politica del mercato del lavoro in Polonia. Il fatto che queste organizzazioni forniscano servizi a coloro che non sono coperti da altre istituzioni è particolarmente importante cruciale.

Più frequentemente, questi includono gruppi difficili nel contesto del mercato del lavoro: i disabili, gli ex detenuti, le persone socialmente escluse o svantaggiate. Spesso ricevono un supporto altamente individuale e complesso ed è per questo che i gruppi di bisogni speciali nella maggior parte dei casi preferiscono affrontarli mentre cercano aiuto nel settore dell'occupazione.

L'Associazione Polacca dei Ciechi (PZN) è la più grande organizzazione per le persone non vedenti e ipovedenti in Polonia.

Poiché uno degli obiettivi della nostra Associazione è aiutare i ciechi e i VIP nel contesto lavorativo, la nostra Associazione, come alcune altre organizzazioni per i non vedenti, realizza, quasi regolarmente, dal 2004, progetti, il cui scopo è aiutare i ciechi e i non vedenti. VIP per entrare nel mercato del lavoro.

L'Associazione polacca dei ciechi è stata la prima organizzazione per non vedenti che ha iniziato a realizzare questo tipo di progetti.

[\[Si prega di consultare il rapporto di ricerca desktop della Polonia per maggiori dettagli\]](#)

Ci sono molte altre organizzazioni, per lo più con ambito di attività regionale o nazionale, che sono attive nella stessa area.

Per riassumere, si deve affermare che la politica dell'occupazione e del mercato del lavoro in Polonia è attuata da vari enti pubblici, non governativi e privati. Le persone con disabilità visiva cercano l'assistenza nella maggior parte dei casi nel settore non governativo, che offre loro il supporto specialistico, con l'approccio individuale.

Le informazioni sui fornitori di servizi del mercato del lavoro provengono, tra l'altro, dal sito web dell'OHP e dall'articolo di Miroslaw Grewinski (<http://mirek.grewinski.pl/wp-content/uploads/2013/11/the-institutions-of-employment-and-labour-market-policy-in-poland.pdf>)

7. Diversi punti di vista comuni sui ciechi e gli ipovedenti

A. *Situazione delle persone non vedenti e ipovedenti sul mercato del lavoro.*

Le persone non vedenti e ipovedenti hanno molti problemi a trovare un lavoro sia sul mercato aperto che su quello protetto. La disabilità visiva riduce significativamente le opportunità professionali. Le persone che non hanno un'istruzione e competenze adeguate nelle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno poche possibilità di trovare un lavoro. Ci sono anche persone ben istruite, ma questo non sempre significa buone capacità riabilitative e capacità di convivere con gli altri.

Questa è una questione ampia. Il gruppo di persone con disabilità visiva è vario. Ci sono persone che hanno perso la vista in momenti diversi della loro vita, sono nate cieche, sono diventate cieche nell'adolescenza o nell'età adulta e persone anziane. Sono talentuosi e nella media, istruiti e senza istruzione. Il loro livello di competenze interpersonali è diverso.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	49	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

In Polonia la maggior parte degli ipovedenti rimaneredisoccupato, anche se ci sono professioni, ad esempio telemarketing o massaggiatore, dove il cieco riesce bene. Ma nonostante questo, la scelta e il numero di offerte di lavoro sono molto limitati.

L'automazione e l'inaccessibilità degli strumenti moderni ha portato al mancato impiego di non vedenti e VIP meno istruiti.

I ciechi, a causa della specificità della loro disabilità, sono per lo più impiegati nel lavoro intellettuale e di servizio.

Le persone con disabilità multiple si trovano nella situazione critica del mercato del lavoro.

Vale la pena ricordare che la pandemia di coronavirus (COVID-19) ha dimostrato che le persone non vedenti che utilizzano le moderne tecnologie erano in grado di adattarsi rapidamente a distanza opera.

a) Pensione "trap"

In Polonia esiste un file cosiddetto problema della "trappola" della pensione sociale di invalidità e previsione rigorosa dell'obbligo di restituzione di una prestazione indebitamente versata: se il reddito mensile supera il 70% dello stipendio medio personaricevere tale beneficio dovrebbe ripagarlo totalmente. Per i disoccupati disabili, questa pensione è l'unica fonte di reddito. L'importo è esiguo: 300 euro mensili con costi di soggiorno paragonabili a quelli di altri paesi dell'UE. Non esiste una politica di rimborso zloty per zloty: ad esempio, se il reddito mensile del datore di lavoro supera il 70% dello stipendio medio di 1 zl, questa persona deve rimborsare l'intero importo della pensione sociale. Prima di tutto c'è la paura di perdere la pensione e il diritto a una pensione. Di tanto in tanto, un certificato temporaneo di inabilità al lavoro deve essere rinnovato, perché un certificato permanente è ormai raro. Il medico (esaminatore della disabilità) chiede prima se il richiedente lavora e, in caso di conferma, può non ammettere la decisione e considerare quella persona idonea al lavoro. Ciò si traduce in non avere diritto a una pensione.

I datori di lavoro sono scoraggiati dai privilegi delle persone impiegate non vedenti e ipovedenti, quali: orario di lavoro più breve, diritto a un congedo aggiuntivo di 10 giorni lavorativi o la possibilità di andare dal medico durante il lavoro senza doverlo lavorare, ridotta capacità lavorativa nonché procedure complicate relative alle sovvenzioni sui salari o alle attrezzature sul posto di lavoro. I datori di lavoro non hanno una conoscenza affidabile dei limiti e delle possibilità professionali delle persone disabili. Sono preoccupati per la sicurezza dei dipendenti non vedenti e ipovedenti e temono la responsabilità se tale persona subisce un incidente. È opinione comune che non siano in grado di offrire un servizio adeguato lavori per non vedenti e VIP.

b) Barriere mentali

Le ragioni insite nel dipendente stesso sono: un atteggiamento negativo nei confronti del lavoro, una significativa riduzione dell'attività e della capacità di svolgere compiti specifici, nonché una mancanza di motivazione non economica al lavoro, una resistenza troppo bassa allo stress e alla frustrazione, una mancanza delle qualifiche professionali e della capacità di comportarsi correttamente in situazioni difficili e stressanti.

I non vedenti rivelano una serie di problemi, difficoltà che sono conseguenza inseparabile della mancanza di visione, ma soprattutto rivelano la volontà di combattere le proprie debolezze e le esperienze spiacevoli e la volontà di lottare per lo svolgimento dei propri compiti, che di solito sono non compiti ordinari ma sfide. C'è anche chi è molto coinvolto nel proprio lavoro professionale. Svolgono le loro mansioni professionali con grande impegno e spesso con passione. Inoltre, il posto di lavoro è per loro un piano di integrazione, un luogo in cui si realizzano socialmente e plasmano la propria individualità.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	50	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

I giovani non vedenti hanno molte aspettative e desideri riguardo al loro lavoro futuro, dal guadagnare molti soldi alla soddisfazione sul lavoro, il riconoscimento e il rispetto per l'ambiente, il riconoscimento dei superiori, la volontà di essere promossi e finire con buone relazioni sul lavoro. Tuttavia, i giovani ipovedenti si concentrano principalmente sul prestigio sociale e sulla soddisfazione lavorativa. A volte i giovani hanno aspirazioni troppo alte e questo rende loro difficile trovare un lavoro. Una percentuale significativa dei giovani intervistati teme la disoccupazione e il deterioramento o la perdita della vista, il che potrebbe escluderli dal loro ruolo professionale o causare difficoltà a trovare un lavoro.

C'è anche un gruppo di giovani non vedenti e ipovedenti che non vogliono lavorare e preferiscono una vita domestica sicura.

Nel nostro paese ci sono pochi esempi di ricercatori ciechi, insegnanti, psicologi, assistenti sociali, istruttori di riabilitazione, consulenti legali, specialisti informatici, giornalisti, traduttori, operatori del suono, massaggiatori, telefonisti e addetti alla produzione qualificati, ecc. compiti e doveri professionali in linea con le aspettative del datore di lavoro.

Studi

8. Aree di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP in Polonia

- In passato le cooperative erano tradizionali datori di lavoro per non vedenti.
- La maggior parte di loro erano nati negli anni '50 e '60. Dalla loro creazione fino alla fine degli anni '80, lo Stato ha affidato loro totalmente la responsabilità della riabilitazione professionale dei disabili (ciechi e VIP compresi).
- Ce n'erano molte cooperative per i ciechi in Polonia. Producevano tutti i tipi di spazzole, vestiti a maglia, accessori di moda in metallo, fili elettrici, ecc.
- Essi hanno offerto il complesso dei dipendenti sostegno e riabilitazione: istruzione, terapia occupazionale, lavoro professionale, assistenza medica e partecipazione alla vita sociale (cultura, sport, turismo). L'esperienza acquisita durante questo periodo di prosperità delle cooperative ha portato alla creazione del modello di riabilitazione chiamato "scuola polacca di riabilitazione".
- L'Organizzazione mondiale della sanità e l'Organizzazione mondiale del lavoro lo consideravano un modello perfetto per altri paesi.
- Con la trasformazione politica all'inizio degli anni '90, la maggior parte di loro era scomparsa dal mercato.
- Erano totalmente sottomessi alle regole del mercato.
- Prodotti economici importati dai paesi asiatici e nuovi meccanismi di mercato portarono alla rovina la maggior parte di queste cooperative.
- Solo pochi di loro sono rimasti, cambiando il loro profilo di attività commerciale - ad esempio dalla produzione di vestiti a maglia al telemarketing o cambiando le regole del loro attività (es. impiegare meno persone, solo pochi disabili, ecc.).
- Al giorno d'oggi, le aree di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP in Polonia sono: massaggi, lavoro d'ufficio soprattutto nelle ONG, sicurezza della proprietà (VIP), telemarketing, IT.

9. Aree di lavoro emergenti per non vedenti e VIP in Polonia

Ci sono alcune nuove opportunità di lavoro per i non vedenti, ad esempio camerieri al buio, specialisti IT per non vedenti, operatori di telemarketing, ma potrebbe essere considerato un'esagerazione chiamarli "aree di lavoro emergenti per non vedenti e VIP" in quanto non esiste

<p>RADAR Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006</p>	<p>Pagina 51</p>	<p>TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------	--------------------------------------------------------------------

un numero significativo di persone, che lavorano in quelle aree ed è molto difficile dire, se la domanda in queste aree aumenterà.

10. Vari ostacoli e barriere per l'impiego di non vedenti e VIP in Polonia

A causa dell'importante diversificazione, compenetrazione di vari fattori di impatto e sensibilità a fattori esterni, i motivi di scarsa attività professionale delle persone disabili (ciechi e VIP inclusi) sono estremamente difficili da identificare e sistematizzare.

Considerando che l'occupazione della persona disabile deve derivare da un insieme di condizioni "amichevoli", la decisione del dipendente e del datore di lavoro, i motivi di scarsa attività professionale del disabile possono essere suddivisi in quattro aree, in quanto le cause derivanti dal atteggiamento della persona disabile, atteggiamento del datore di lavoro, condizioni dell'ambiente di lavoro e ambiente esterno.

Gli elementi di ambiente esterno che costituiscono le potenziali cause della scarsa attività professionale dei disabili possono essere suddivisi in quattro gruppi:

- A. Sistema riabilitativo professionale funzionante
- B. Barriere affrontate dai disabili
- C. Condizioni del mercato del lavoro
- D. Sfondo di legge

Queste barriere, direttamente correlate a una persona disabile:

- hanno natura operativa (urbanistica, trasporti, comunicazione, tecnica e architettonica),
- influenzare un livello di sviluppo di una persona disabile (nell'accesso alle informazioni e all'istruzione),
- sono psicosociali (segregazione e isolamento sociale di una persona disabile)
- e hanno un carattere finanziario, tenendo conto della capacità dello Stato in questo settore.

Procedure complicate e diverse fonti di sostegno finanziario costituiscono limitazioni derivanti dall'ambiente esterno e, allo stesso tempo, derivano dalle procedure operative del sistema riabilitativo.

Qualità dei servizi per i disabili, come l'orientamento professionale, i servizi di collocamento e le problematiche connesse formazione, così come la mancanza di offerte di lavoro adeguate e una domanda significativa hanno un'influenza importante sulla scarsa attività professionale dei disabili.

Bisogni speciali aggiuntivi (riabilitazione medica, cure mediche, servizi di assistenza), caratteristiche psichiche (es. Minore concentrazione, impazienza e ansia), limitazioni legate alla disabilità (condizioni di lavoro, luogo di lavoro, tipo e orario di lavoro), controindicazione (stato di salute, tipo e livello di disabilità, età), profilo psicologico (aspettative troppo basse, interpersonale inferiore competenze, bassa autostima, apatia, mancanza di motivazione) e minore produttività (scarsa preparazione professionale derivante da qualifiche inferiori o mancanza di possibilità di riqualificazione, minore produttività dovuta alle minori capacità mentali o fisiche, minor tempo di lavoro dovuto alle assenze per malattia e poteri loro assegnati, qualità del lavoro inferiore e mobilità ridotta) sono altri potenziali ostacoli all'ingresso nel mercato da parte delle persone con disabilità.

Doveri aggiuntivi imposti ai datori di lavoro derivanti dall'assunzione di persone disabili, che devono sostenere maggiori costi per il funzionamento di un'impresa nonché pregiudizi e stereotipi esistenti avere un significativo impatto sulle decisioni e sugli atteggiamenti dei datori di lavoro.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	52	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

[\[Per ulteriori informazioni sui vari ostacoli e barriere all'occupazione di non vedenti e VIP in Polonia, consultare il Desktop Research Report of Poland\]](#)

11. Trova l'analisi dell'impatto dell'occupazione per non vedenti e VIP.

Secondo i risultati delle indagini, il lavoro è di particolare valore per le persone con disabilità. Secondo l'Associazione polacca dei ciechi e secondo i sondaggi, l'occupazione per le persone non vedenti e ipovedenti non è solo una fonte di reddito, una forma di riabilitazione, ma soprattutto un'opportunità per l'inclusione sociale e una maggiore autostima. Assicura l'indipendenza finanziaria e crea opportunità di sviluppo professionale. Se una persona è impiegata secondo le sue qualifiche, è motivo di soddisfazione professionale e personale.

<https://core.ac.uk/reader/83086592>

<https://core.ac.uk/reader/299332921>

12. L'utilizzo, la fornitura e la loro accessibilità di tecnologie assistive per i non vedenti e i VIP in Polonia

Le tecnologie assistive aiutano non vedenti e VIP nella vita di tutti i giorni, nell'istruzione, nel lavoro e infine nel tempo libero. Dallo sviluppo dei primi sintetizzatori vocali per i ciechi alla fine degli anni '80, il mondo delle moderne tecnologie assistive ha subito una trasformazione radicale. È difficile immaginare un cieco senza questi beni moderni per funzionare in modo quasi indipendente nel mondo di oggi.

Le moderne soluzioni tecnologiche possono essere suddivise nelle seguenti categorie:

- Tecnologie preparate per il gruppo target di non vedenti e VIP come: software di lettura e ingrandimento dello schermo, display e notetaker Braille, goffratori Braille, tastiere speciali adatte per ipovedenti, dispositivi e la gamma di strumenti e software progettati solo per non vedenti e VIP.
- Dispositivi e software preparati per tutti ma con in mente il design universale come i moderni smartphone, in particolare i dispositivi iOS, software accessibile compatibile con le tecnologie di lettura dello schermo e con meccanismi di ingrandimento e contrasto.
- Dispositivi per tutto ciò che sono inaccessibili e il loro adattamento per i non vedenti è strettamente limitato o piuttosto impossibile.

I dispositivi predisposti solo per non vedenti e VIP hanno un vantaggio complessivo rispetto ad altri in quanto sono progettati solo per questo gruppo di persone e la loro accessibilità è garantita anche con futuri aggiornamenti. Il forte svantaggio è il prezzo, poiché questi dispositivi speciali sono prodotti solo per un numero limitato di persone. Detto questo, il loro prezzo è spesso sovrastimato, ma varie forme di sussidi governativi compensano i prezzi elevati. I dispositivi della seconda categoria hanno un prezzo relativamente ragionevole e possono essere acquistati da una persona non vedente o con un sostegno finanziario. Esiste, infatti, il pericolo di una possibile inaccessibilità quando lo sviluppatore aggiorna il software limitandone le capacità per non vedenti e VIP. Quei dispositivi inaccessibili del terzo gruppo non sono supportati dallo stato e la loro accessibilità è difficilmente possibile.

Disponibilità di tecnologie assistive:

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	53	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

In Polonia, potrebbero essere acquistati vari dispositivi:

- Nei negozi che vendono attrezzature solo per non vedenti e ipovedenti. In questi negozi si possono acquistare dispositivi preparati solo per i non vedenti o altro come gli smartphone;
- Nei negozi e nei rivenditori di rete dove si possono acquistare dispositivi accessibili e inaccessibili come computer, smartphone, ecc.

La principale preoccupazione delle persone con disabilità è la disponibilità di attrezzature moderne. A causa delle pensioni basse e, nella maggior parte dei casi, di una remunerazione insufficiente per il lavoro, non sono in grado di acquistare le attrezzature necessarie, progettate appositamente per loro. Poiché le banche sono riluttanti a concludere accordi di pagamento rateale, la loro capacità finanziaria è limitata anche da questo approccio ostile nei loro confronti. In Polonia, il quadro giuridico chiave per le persone con disabilità è un Atto di riabilitazione sociale e professionale delle persone con disabilità del 29 agosto 1997 con successive modifiche. Secondo le disposizioni di questa legge, è compito dello Stato sostenere le persone con disabilità, principalmente nella riabilitazione e nello sviluppo professionale. La fornitura di moderne tecnologie è anche una forma di riabilitazione professionale. I programmi rivolti alle persone con disabilità devono aiutarle ad acquistare le attrezzature necessarie. Differenziamo tre programmi principali rivolti a persone con livello di disabilità grave e moderato:

- Active Self-Government, il supporto finanziario per l'acquisto di attrezzature per persone con disabilità. Secondo le disposizioni, le persone con disabilità possono richiedere assistenza finanziaria per l'acquisto di: software e dispositivi informatici, moderni smartphone e apparecchiature Braille (display Braille, notetaker Braille, stampanti Braille, ecc.). Se necessario, una persona può anche richiedere ulteriori informazioni per acquisire familiarità con l'attrezzatura acquistata. In questo programma, un non vedente e un VIP pagheranno almeno il 10 per cento di contributo, il resto è pagato dai Centri municipali di aiuto che distribuiscono risorse finanziarie per coprire questo programma dal fondo statale per la riabilitazione dei disabili.
- Supporto nel superamento delle barriere tecniche e di comunicazione. In questo programma, le persone con disabilità possono richiedere di coprire i costi di dispositivi come smartphone, computer, ecc. per superare le barriere di comunicazione. Dopo la decisione positiva, un beneficiario paga almeno il 20 per cento del prezzo totale e il resto è coperto dal comune locale con il sostegno finanziario del Fondo statale per la riabilitazione dei disabili.

Questi due programmi supportano le persone con disabilità, ma ciò non significa che qualsiasi attrezzatura possa essere acquistata in qualsiasi momento. Il programma stabilisce limiti di tempo, di solito da tre a cinque anni, per poter beneficiare nuovamente del programma. In entrambi i casi, il sostegno non può superare determinati importi incorporati nelle disposizioni che vengono rinnovate annualmente.

In alcuni comuni, ulteriori programmi locali aiutano non vedenti e VIP ad acquistare le attrezzature necessarie: ad esempio, il comune di Varsavia ha introdotto il programma "A Virtual Warsaw" che ha fornito supporto finanziario per l'acquisto di smartphone.

13. Livello di soddisfazione lavorativa di non vedenti e VIP in Polonia

La soddisfazione che le persone disabili ottengono dal lavoro

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	54	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- analisi degli aspetti scelti dal rapporto di ricerca del PFRON (Fondo di Stato per la Riabilitazione dei Disabili).

Il rapporto è disponibile nella versione completa (in polacco) all'indirizzo http://www.pfron.org.pl/portal/pl/70/77/Badania_i_analizi_PFRON.html

[\[È possibile trovare il riepilogo del rapporto di cui sopra nel Rapporto di ricerca desktop della Polonia\]](#)

14. Altri studi su ciechi e VIP disponibili in Polonia

Nel corso degli anni sono stati condotti molti studi su ciechi e VIP in Polonia.

Solo per citarne alcuni:

- A. Indagine sul livello di istruzione delle persone con disabilità e sull'influenza del ramo sull'attività professionale.

La prospettiva dei non vedenti e dei VIP - Parte 2 (totale 6 parti)

https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/r/7778_Raport_CZESC_2z6_N_wzroko_wo_final.pdf?utm_campaign=pfron&utm_source=df&utm_medium=download

- B. L'indagine sui bisogni delle persone disabili:

<https://www.pfron.org.pl/instytucje/badania-i-analizi-naukowe/raport-koncowy-z-badania-potrzeb-osob-niepelnosprawnych/>

- C. L'indagine sull'attività delle ONG nei settori dell'inclusione dei disabili e della riabilitazione sociale e professionale:

https://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/d/7765_DZIALALNOSC_ONG.pdf?utm_campaign=pfron&utm_source=df&utm_medium=download

- D. Ansia nelle persone con disabilità visiva

http://www.psychiatriapolska.pl/uploads/images/PP_2_2020/279Binder_PsychiatrPol2020v54i2.pdf

Schemi di supporto

15. Descrivi gli schemi di fornitura di AT disponibili nel tuo paese.

L'atto principale che regola il sostegno generale delle persone con disabilità è l'Atto di riabilitazione professionale e sociale delle persone con disabilità del 29 agosto 1997. La legge è stata modificata alle normative esistenti e alle crescenti esigenze delle persone con disabilità. Uno dei principi chiave di questo atto è la riabilitazione professionale e il supporto delle persone con disabilità in termini di attrezzature e strumenti di riabilitazione. Sebbene non menzioni esplicitamente il fatto di acquistare attrezzature per persone con disabilità, la sua fornitura e il suo sostegno finanziario soddisfano gli obiettivi stabiliti dalla legge. Nello specifico, è previsto il sostegno delle persone con disabilità nell'acquisto di tecnologie assistive nell'annuale quadro temporale redatto e pubblicato dallo StatoFondo per la riabilitazione dei disabili. Tali regolamenti delineano gli obiettivi e le condizioni principali del sostegno, nonché la gamma di persone aventi diritto a ricevere sostegno e il massimo sostegno finanziario concesso alle persone con disabilità. Questi regolamenti definiscono anche l'ambito del programma. In sostanza, il sostegno statale non include solo l'acquisto di quell'attrezzatura maformazione necessario. Comeformazione èraddoppiato per i ciechi sordi. Se

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	55	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

taleformazione è insufficiente, una persona può cercare assistenza nelle ONG che realizzano progetti rilevanti a livello locale o nazionale.

Per sostenere l'occupazione, la legge sulla riabilitazione e le successive disposizioni abilitarlo coprire i costi rilevanti per dotare una persona sul posto di lavoro in modo che dispongano degli strumenti adeguati per svolgere il proprio lavoro. Queste disposizioni impongono un obbligo al datore di lavoro. Significa che le persone aventi diritto a tale indennità dovrebbero essere impiegate per almeno trentasei mesi. Nel caso in cui quella persona non lavora o non è disposta a lavorare, un datore di lavoro deve cercare persone con disabilità simili per impiegarle nello stesso posto.

In generale, la forma di sostegno sopra menzionata funziona bene, ma succede che i comuni locali non vogliono impegnarsi in tali programmi o limitarne la portata e le persone con disabilità sono private del sostegno finanziario in queste regioni.

16. I vari corsi di educazione speciale disponibili per non vedenti e VIP in Polonia

- Ci sono istituti di istruzione speciale sopra menzionati (punto 3). Il limite di età per questi centri di educazione speciale è 24 anni.
- Non ci sono corsi speciali regolari per gli alunni che hanno compiuto 24 anni.
- Esistono diversi progetti a favore dell'occupazione, con finanziamenti nazionali o comunitari, realizzati principalmente da ONG dedicate ai non vedenti e VIP in cui ciechi e VIP possono partecipare a varie attività, come corsi di formazione su misura per le loro esigenze. Per ragioni finanziarie, questi corsi professionali sono per lo più svolti in gruppo.
- Dall'esperienza dell'Associazione polacca dei ciechi, i corsi professionali più apprezzati su misura per non vedenti e VIP sono:
 - Operatore di inserimento dati
 - Creatore di artigianato
 - Progettista e amministratore di siti web
 - Mediatore
 - Impiegato professionista di ONG
 - Impiegato
- Ciechi e VIP, che sono specialisti nei loro settori, come il massaggio, a volte vengono inseriti nei corsi di formazione organizzati nel mercato aperto (ad esempio, massaggio con pietre calde, massaggio con cioccolato, massaggio ayurvedico, ecc.)
- Per quanto riguarda i corsi di informatica, i più efficaci sono i corsi individuali. Molto spesso vengono svolti nell'ufficio del soggetto responsabile della realizzazione di un progetto, a casa del partecipante e oggi giorno, molto spesso tali corsi vengono svolti in modo distante, tramite differenti applicazioni informatiche, come skype, zoom, ecc. .
- Quei corsi di informatica sono una sorta di complemento ai corsi professionali in quanto i computer sono oggi giorno uno strumento di lavoro per i non vedenti.
- A volte, tali progetti a favore dell'occupazione coprono anche corsi di lingua. Le lezioni individuali sono costose, ma più efficaci.

17. Vari tipi di schemi di sostegno finanziario disponibili per non vedenti e VIP

- La maggior parte sono per i datori di lavoro delle persone disabili.

Per non vedenti: formazione, cofinanziamento per attrezzature (per uso privato, Programma di Autogoverno Attivo descritto ai punti 12, 19 e in [il rapporto di ricerca desktop della Polonia](#))

18. I regimi di sostegno disponibili a vantaggio dei datori di lavoro per l'assunzione di non vedenti e VIP nella loro organizzazione

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	56	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- A. Cofinanziamento per gli stipendi, l'importo del cofinanziamento dipende dal grado del dipendente disabilità.
- B. Azioni di intervento: per datori di lavoro che cercano disoccupati disabili, rivolte a persone disoccupate con disabilità (Fondo statale per la riabilitazione delle persone con disabilità), rimborso parziale dello stipendio per un periodo di 6, 12, 18 o 24 mesi fino all'importo di indennità di disoccupazione, anche tasse di assicurazione sociale;
- C. Rimborso dei costi per l'acquisto di attrezzature; datori di lavoro che cercano lavoratori disabili disoccupati, aziende che impiegano un disoccupato con disabilità, finanziato dal Fondo statale per la riabilitazione dei disabili, l'importo massimo non può superare i quindici stipendi medi, un disabile deve essere impiegato per almeno 36 mesi, il rimborso è concesso previa sottoscrizione di apposita convenzione tra azienda e fondo di riabilitazione;
- D. Adattamento dell'ambiente per le persone con disabilità - i datori di lavoro che desiderano assumere persone disabili in cerca di lavoro, possono richiedere denaro extra per adattare l'ambiente, l'importo massimo è fino a 20 stipendi medi, una persona deve essere impiegata per almeno 36 mesi, il rimborso è pagato sulla base di un accordo individuale con un datore di lavoro (Fondo statale per la riabilitazione delle persone con disabilità).

19. Buone pratiche di schemi di sostegno per l'occupazione di non vedenti e VIP

- Nel 2012, lo statoll Fondo per la riabilitazione dei disabili ha annunciato il programma "Autogoverno attivo". L'obiettivo generale di questo programma è sostenere le persone con disabilità coprendo i costi delle attrezzature, del software necessario per la vita quotidiana, dell'istruzione superiore e dell'occupazione. Questo programma dovrebbe funzionare in tutto il territorio della Polonia. Questa è una soluzione sistemica che favorisce la riabilitazione sociale e professionale delle persone con disabilità e quindi le aiuta a essere incluse nella società. Il programma è vicino alcittadini e, come suggerisce il nome, tutte le questioni relative alla presentazione di una domanda nonché ulteriori formalità vengono eseguite nel comune più vicino a quella della personaresidenza. Risorse finanziarie assegnatedallo stato budget, sono previsti dal citato Fondo di Stato per la Riabilitazione dei Disabili.

Il programma ha un due moduli struttura.

[Puoi trovare maggiori informazioni sul Programma di autogoverno attivo al punto 12] e in [\[il rapporto di ricerca desktop della Polonia\]](#)

20. Diversi programmi di sostegno all'istruzione e alla consulenza disponibili per non vedenti e VIP in Polonia

Esistono programmi di sostegno individuale per le persone con disabilità. Ad esempio, il programma "Graduate" finanziato dal Fondo statale per la riabilitazione delle persone con disabilità svolto da ONG (es. Associazione polacca dei ciechi) e altre istituzioni autorizzate (es. Università) per fornire supporto e assistenza per l'ingresso nel mercato del lavoro.

Il suddetto programma consente di ottenere qualifiche nuove o aggiuntive.

Le ONG gestiscono anche programmi per sostenere l'istruzione e l'occupazione di non vedenti e VIP finanziati dal governo o dall'UE.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	57	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

21. Vari servizi di assistenza al lavoro per non vedenti e VIP disponibili in Polonia

- A. I tirocini per disabili in cerca di lavoro iscritti a un ufficio del lavoro locale, le persone con disabilità senza occupazione (finanziato dal Fondo di Stato per la Riabilitazione delle Persone Disabili), possono partecipare al tirocinio retribuito la somma del 120% dell'indennità di disoccupazione, ai sensi dell'art. 2, art. 53. Articolo 6 Legge sulla promozione dell'occupazione e delle istituzioni del mercato del lavoro;
- B. Formazione: per disabili, per iscritti all'ufficio del lavoro disoccupati in cerca di occupazione, rivolti a persone con disabilità disoccupate finanziate da PFRON, le spese di formazione non possono superare l'importo 10 volte superiore ad uno stipendio medio, non viene erogata alcuna borsa di studio. ;
- C. Aiuti finanziari per la costituzione di una propria azienda, attività agricola o cooperativa sociale: disoccupati disabili in cerca di lavoro, finanziati dal Fondo di Stato per la Riabilitazione delle Persone Disabili) per disabili in cerca di lavoro, l'importo non può superare quindici stipendi medi, l'importo di uno stipendio medio è annunciato dall'ufficio statistico centrale;
- D. Assistente al lavoro per aiutare un lavoratore disabile - i datori di lavoro che impiegano persone con disabilità possono ricevere l'importo che non può superare il 20% del totale delle ore calcolate sulla base del lavoro a tempo pieno.

Legislazioni, politiche e amministrazione

22. Policy maker che lavora per non vedenti e VIP

- Il plenipotenziario governativo per i disabili
[Puoi trovare maggiori informazioni sull'operato del plenipotenziario governativo per i disabili al punto 2, lettera B] e in [\[il rapporto di ricerca desktop della Polonia\]](#)

23. Varie leggi di sicurezza sociale e supporto disponibili per non vedenti e VIP in Polonia

- Legge sull'imposta sul reddito personale (privilegi fiscali);
- Regolamento del Ministero della Salute sulle prestazioni garantite;
- Regolamento sui soggiorni di riabilitazione;
- Agire sulla pensione sociale;
- La legge sulle pensioni di vecchiaia e invalidità;
- Family Benefits Act (tutti gli assegni di cura, indennità di cura, assegni di cura);
- Carta di parcheggio.

24. Varie leggi e politiche disponibili per non vedenti e VIP nel settore dell'istruzione in Polonia

- Agire sul sistema educativo;
- Regolamento sull'istruzione dei bambini disabili, corredi scolastici, assistente per studenti disabili.

25. Legislazioni, politiche e amministrazione diverse per l'occupazione non vedenti e VIP in Polonia

La legge sulla riabilitazione professionale e sociale e l'occupazione delle persone con disabilità, <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19971230776>

del 27 agosto 1997, in particolare gli articoli 26, 26A, 26D, 26E, 26G.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	58	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

26. Legislazione e politiche disponibili per le tecnologie assistive per non vedenti e VIP in Polonia

- Accessibility Plus Act

27. Legislazione e politiche disponibili per l'assistenza personale di non vedenti e VIP in Polonia

- Legge sul Fondo di Solidarietà per il Sostegno ai Disabili del 23 ottobre 2018, art. 7 (5) (Dz. U. poz.2192 oraz z 2019 r. Poz.1622 i 1696) (Journal of Laws item 2192 e dall'anno 2019 item 1622 e 1696)

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	59	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Focus Group Polonia: riepilogo

Rapporto di intervista del Focus Group dei rappresentanti dell'ufficio di lavoro

Intervista al Focus Group svolta il 28 maggio 2020

- Il focus il colloquio di gruppo è stato relativo all'impiego di non vedenti e VIP (persone con disabilità visive).
- Due persone (maschio e femmina) che rappresentano i servizi pubblici per l'impiego hanno partecipato a questa intervista del focus group. Entrambi i partecipanti hanno avuto l'opportunità di interagire con non vedenti e VIP al lavoro.
- Stimano la loro familiarità con ciechi e VIP come neutrali. I partecipanti all'intervista hanno dichiarato di incontrare persone ipovedenti una volta all'anno.
- L'incontro è stato una sessione di domande generali che hanno permesso ai partecipanti di condividere le loro opinioni, esperienze e conoscenze.

I. Le persone con problemi di vista dovrebbero lavorare? Non sarebbe meglio se avessero pensioni abbastanza buone e non svolgessero affatto un'attività professionale?

Entrambi i partecipanti all'intervista del focus group hanno convenuto che i non vedenti e i VIP dovrebbero poter avere la loro carriera. Una persona ha affermato che l'occupazione è essenziale per la riabilitazione, l'inclusione sociale e che riguarda principalmente tutte le persone con disabilità. Tuttavia, questo intervistato ha sperimentato che i datori di lavoro non vogliono assumere persone con disabilità visive. Il rapporto tra i non vedenti registrati presso l'ufficio del lavoro, dove lavora questa persona, è significativamente basso.

Un altro partecipante ha concluso che i benefici sociali ricevuti dalle persone con disabilità non sono la soluzione del problema. Questa persona ha anche notato che i datori di lavoro non vogliono adattare la postazione di lavoro alle esigenze delle persone disabili.

II. Le barriere dalla parte dei datori di lavoro, comprese le difficoltà che devono affrontare quando vogliono soddisfare i requisiti per adattare un luogo di lavoro alle necessità del non vedente

Per rispondere a questa domanda, un partecipante ha riferito che questo problema riguarda persone con diverse disabilità. Questa persona ha affermato che i datori di lavoro sono riluttanti a beneficiare di meccanismi finanziari per adattare un luogo di lavoro alle persone con disabilità.

Un intervistato ha sottolineato che le procedure complicate sono l'ostacolo principale. I datori di lavoro devono presentare rapporti mensili. Il posto di lavoro per una persona con disabilità deve essere approvato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Un altro ostacolo è che un datore di lavoro ottiene un rimborso dopo che i costi sono stati sostenuti.

Un partecipante ha riferito che l'obbligo di mantenere il posto di lavoro per una persona con disabilità per almeno tre anni è l'ostacolo principale. Un'altra persona ha aggiunto che non è facile, poiché ogni persona può richiedere un adattamento diverso.

L'elenco dei privilegi per i lavoratori disabili occupati è stato il problema successivo introdotto dai rappresentanti degli uffici del lavoro. Una persona ha affermato che "i lavoratori disabili hanno ferie più lunghe e possono andare dal medico durante l'orario di lavoro". Un'altra

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	60	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

persona ha aggiunto che “le persone con disabilità non possono essere occupate dopo l'orario di lavoro fisso né il sabato”. Secondo loro, tutto ciò scoraggia i datori di lavoro a cercare dipendenti disabili.

Il problema successivo menzionato da entrambi i partecipanti è la difficoltà di trovare un dipendente disabile fortemente motivato. Un partecipante ha sottolineato che le persone con disabilità spesso si dimettono dal lavoro e un nuovo potenziale dipendente con disabilità per sostituirlo potrebbe aver bisogno di software o attrezzature differenti.

“Ci sono persone disabili non motivate a lavorare. Si registrano solo presso l'ufficio del lavoro per richiedere l'assicurazione sanitaria o altri benefici di assistenza sociale ”- ha aggiunto un rappresentante dell'ufficio del lavoro.

Entrambi i partecipanti hanno discusso il problema dei bisogni speciali dei lavoratori ipovedenti. hanno convenuto che molte persone disabili e ipovedenti vorrebbero lavorare vicino a casa loro. Per fare un confronto, sono dell'opinione che le persone con disabilità motoria si trovino in una situazione migliore in termini di accessibilità al trasporto pubblico rispetto ai non vedenti e solo i pochi datori di lavoro offrono servizi di trasporto per il personale disabile per recarsi al lavoro.

Un partecipante ha affermato che "i datori di lavoro vogliono assumere persone indipendenti". D'altra parte, un altro rappresentante del servizio per il lavoro ha aggiunto che le persone con disabilità chiedono più tempo, chiedono la simpatia del datore di lavoro, ma "per il datore di lavoro che vuole guadagnare denaro un dipendente dovrebbe essere veloce, indipendente, disponibile ma non esigente, in attesa di essere trattati in modo speciale, come spesso accade tra i dipendenti con disabilità".

Secondo entrambi i partecipanti all'intervista del focus group, un'istruzione adeguata e qualifiche professionali accurate delle persone con disabilità sono tra i principali problemi dal punto di vista dei datori di lavoro.

Una persona ha riferito che "c'è un piccolo numero di professioni che le persone con disabilità visiva possono svolgere e hanno grossi problemi con la riqualificazione".

Un altro partecipante ha aggiunto che le persone con disabilità cercano lavoro d'ufficio. I datori di lavoro cercano persone che soddisfano il requisito minimo di istruzione secondaria per tali posizioni lavorative. Succede che le persone con disabilità spesso non riescano a soddisfare nemmeno questo criterio.

III. La terza domanda rivolta ai rappresentanti degli uffici del lavoro è stata: qual è la tua opinione su non vedenti e VIP?

L'idea era di scoprire come le persone ipovedenti vengono percepite dai rappresentanti dei servizi per il lavoro. Entrambi gli intervistati hanno convenuto che la generalizzazione dovrebbe essere evitata. Secondo entrambi, ci sono persone disabili indipendenti, mentre altri scelgono di vivere di benefici e privilegi sociali e ogni caso dovrebbe essere valutato separatamente.

Pertanto, il comportamento e l'atteggiamento sono determinati da una serie di fattori: il modo in cui le persone disabili sono state allevate, il modo in cui percepiscono la loro situazione, la mentalità della persona data. I partecipanti all'intervista del focus group hanno riferito di aver incontrato al lavoro persone che hanno richiesto assistenza finanziaria per avviare la propria attività che ha avuto successo.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	61	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Secondo loro alcune persone lottano per superare le difficoltà e accettare la loro situazione. Inoltre ci sono persone in cerca di simpatia, che parlano costantemente della loro disabilità e dei problemi correlati e questo approccio scoraggia i potenziali datori di lavoro. È davvero difficile fornire un'assistenza sufficiente a questo gruppo di persone. Un partecipante ha aggiunto che ci sono solo pochi datori di lavoro che conosce che impiegano persone con disabilità, soprattutto con disabilità visive.

Ci sono persone con disabilità che pensano che assumerle porti profitti per i datori di lavoro poiché ottengono il rimborso dei loro stipendi. E se guardi ai privilegi dei dipendenti disabili, quei benefici finanziari per i datori di lavoro servono piuttosto come una sorta di compensazione per i privilegi a cui hanno diritto le persone con disabilità.

Ci sono anche persone che non informano il datore di lavoro della loro disabilità poiché temono che ciò impedirebbe ai datori di lavoro di assumerli. Un rappresentante dell'ufficio del lavoro ha affermato che "per ottenere il massimo dei rimborsi, gli imprenditori vogliono assumere persone con livelli di disabilità gravi ma allo stesso tempo senza reali problemi di salute e prestazioni. La maggior parte dei datori di lavoro offre alle persone con disabilità salari minimi".

IV. La quarta domanda rivolta ai rappresentanti degli uffici del lavoro è stata: esistono requisiti specifici, indicazioni specifiche per i non vedenti e VIP che entrano nel mercato del lavoro?

Entrambi i partecipanti hanno convenuto che le persone con disabilità visiva dovrebbero ricevere un'assistenza adeguata e adeguata.

Una persona ha affermato che "le persone ipovedenti dovrebbero ricevere assistenza per motivare al cambiamento, essere attive, accettare situazioni spesso difficili, uscire dalla stagnazione e iniziare ad agire per trovare un lavoro".

Un altro rappresentante del servizio per il lavoro ha aggiunto che richiedere assistenza speciale per gli spostamenti in città sarebbe di grande valore e che l'ufficio per il lavoro non offre tale servizio.

Sarebbe essenziale anche l'assistenza di un consulente per il lavoro. L'ufficio del lavoro impiega uno di questi consulenti che non ha tempo sufficiente per avere un approccio individuale per ogni persona.

Entrambe le persone hanno convenuto che la sensibilizzazione dei datori di lavoro avrebbe svolto un ruolo essenziale nell'aiutare i non vedenti e i VIP a entrare nel mercato del lavoro. Una persona ha aggiunto che l'organizzazione di riunioni in cui i datori di lavoro convinti di assumere persone con disabilità incontrano coloro che ne hanno paura sarebbe utile. Sarebbe efficace anche il lancio di una campagna sociale che promuova l'occupazione delle persone con disabilità. Sarebbero inoltre apprezzate azioni per ridurre al minimo le riserve dei datori di lavoro ad assumere persone con disabilità.

V. La quinta domanda rivolta ai rappresentanti degli uffici del lavoro era quali nuovi lavori conoscono per i non vedenti e i VIP.

Entrambi i partecipanti all'intervista del focus group hanno menzionato gli specialisti IT e i dipendenti che lavorano nelle linee di assistenza / informazioni del call center. "Possono lavorare nell'IT se dispongono di un software speciale e sono addestrati per svolgere questo tipo di lavoro" - ha aggiunto uno di loro.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	62	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Uno di loro ha anche menzionato un tecnico del suono - come nuovo profilo di lavoro per i non vedenti.

Uno di loro ha detto e l'altro partecipante all'intervista del focus group ha convenuto che loro, in quanto rappresentanti dell'ufficio del lavoro, apprezzerebbero davvero che fosse informato sulle nuove opportunità di lavoro, le nuove professioni non vedenti possono svolgere. Dicono che ce n'è bisogno "soprattutto per quelli con basse qualifiche che non possono essere impiegati come sicurezza del personale di pulizia, lavori che di solito sono svolti da persone con qualifiche basse".

Entrambi hanno anche convenuto che si ritiene comunemente che una persona cieca possa svolgere un lavoro d'ufficio o essere un massaggiatore. "I massaggiatori devono spesso avere un'esperienza lavorativa sufficiente e una laurea nell'istruzione superiore e tale requisito impedisce a molte persone di trovare un impiego". - uno di loro ha aggiunto.

Uno dei partecipanti ha affermato che nel 2019 l'ufficio del lavoro aveva solo due offerte di lavoro per ipovedenti in aziende che fornivano attrezzature per non vedenti e VIP.

VI. Cosa si può fare per aumentare l'occupazione dei non vedenti?

Un partecipante ha affermato che "sarebbero utili campagne sociali indirizzate ai datori di lavoro e condizioni migliori per assumere ciechi e ipovedenti".

I partecipanti al secondo focus group intervistato erano dell'opinione che "la cooperazione con le fondazioni che lavorano per i non vedenti sarebbe vantaggiosa. In questo caso, le fondazioni cercherebbero persone mentre gli uffici del lavoro finanzierebbero le attrezzature / adattamenti necessari. Non esiste un approccio individuale per le persone con disabilità poiché solo pochi di loro sono registrati".

Entrambi si sono lamentati delle loro condizioni di lavoro, della diminuzione del personale e dell'aumento del numero di mansioni - non li aiuta nell'offrire un approccio individuale ai loro clienti. "L'ufficio del lavoro ha lo stesso approccio per tutti che, dal punto di vista psicologico, potrebbe essere un fattore positivo" - ha aggiunto uno dei rappresentanti dell'ufficio del lavoro.

[\[Si prega di consultare il rapporto sul Focus Group con i datori di lavoro e gli operatori dei servizi del lavoro in Polonia per ulteriori informazioni sugli operatori dei servizi del lavoro in Polonia.\]](#)

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	63	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Rapporto dell'intervista del Focus Group dei datori di lavoro: Polonia

Intervista del Focus Group svolta il 27 maggio 2020

Quattro datori di lavoro hanno preso parte all'intervista il 27 maggio 2020 presso la sede dell'Associazione polacca sui ciechi, Varsavia, 9, via Konwiktorska.

- L'intervista focus è stata relativa all'impiego di non vedenti e VIP (persone con problemi di vista).
- Tutti e quattro i partecipanti al focus group avevano già interagito con persone cieche e ipovedenti.
- Tutti loro (quattro persone) hanno interagito con ciechi e VIP nel lavoro ambiente, due di loro (metà del gruppo) hanno interagito con ciechi e VIP nell'istruzione, e uno di loro ha interagito con non vedenti e VIP negli schemi di supporto.
- Tutti dicono di conoscere i ciechi e i VIP: due di loro dicono di avere familiarità con i ciechi e i VIP ad alto livello, due di loro confermano che questo livello è molto alto.
- Tutti loro (quattro persone) confermano di incontrare giornalmente ciechi e VIP.
- Ai datori di lavoro sono state poste domande sulle loro opinioni e opinioni relative all'impiego dei non vedenti e dei VIP.

I. Le persone con problemi di vista dovrebbero lavorare? Non sarebbe meglio se avessero pensioni abbastanza buone e non svolgessero affatto un'attività professionale?

Tutti i datori di lavoro (quattro persone) hanno convenuto che le persone con disabilità visiva dovrebbero avere la possibilità di svolgere un lavoro professionale. Secondo i datori di lavoro tutto dipende dalle qualifiche (tre datori di lavoro), dal livello di istruzione (tre datori di lavoro) e dalle abilità interpersonali (quattro datori di lavoro). Ciò che conta non sono solo le predisposizioni professionali, ma anche quelle legate alla riabilitazione di base (tre datori di lavoro).

"Uno deve essere in grado di mettersi al lavoro, interagire con altre persone ed essere in grado di gestire il lavoro tecnicamente", ha detto un datore di lavoro.

Un datore di lavoro, invocando la sua esperienza elencata le professioni, ha espresso l'opinione che le persone non vedenti e ipovedenti siano idonee come: "Massaggiatori, che lavorano negli alberghi, a Spa; psicologi con disabilità visiva. Hanno molta empatia e comprensione per le altre persone con disabilità visive che necessitano di terapia.

I non vedenti si dimostrano anche insegnanti di nuove tecnologie e specialisti IT".

Un altro datore di lavoro ha aggiunto che "in passato erano indicate professioni che i non vedenti potevano esercitare. Oggi, grazie alle nuove tecnologie, si potrebbe piuttosto redigere un catalogo di professioni che i non vedenti non potrebbero esercitare, come autisti o chirurghi. Altre professioni, con l'uso di tecnologie e attrezzature adeguate, sono accessibili ai non vedenti. Possiamo anche parlare di esecuzione parziale di alcune cose che appartengono a determinate professioni".

Uno dei datori di lavoro ha espresso l'opinione che ci sono molte ragioni per un basso livello di occupazione dei non vedenti in Polonia rispetto ad altri tipi di disabilità.

"La cosa più importante è la persona cieca o ipovedente stessa. La popolazione delle persone con disabilità visiva è varia, per quanto riguarda l'età, la vista o il livello di istruzione; non c'è omogeneità", ha detto il datore di lavoro.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	64	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Secondo un datore di lavoro, in passato il lavoro svolto dai non vedenti aveva un ruolo di terapia occupazionale, non c'era bisogno dei risultati, per il profitto. Oggi il profitto dovrebbe essere dalla parte del datore di lavoro così come dalla parte del lavoratore.

“A causa dell'emarginazione del ruolo dell'istruzione professionale nel sistema educativo in Polonia, molte persone non hanno competenze concrete, poiché si diplomano alle scuole superiori o agli studi universitari.

L'accesso dovrebbe essere dato a varie posizioni. Un particolare cieco o ipovedente dovrebbe essere seguito: chi è, qual è la sua formazione, quali sono le sue risorse utili per il mercato del lavoro”, ha detto uno dei datori di lavoro.

"Una persona con disabilità visiva che vuole lavorare deve essere in grado di eseguire abilità di vita quotidiana", ha aggiunto lo stesso datore di lavoro.

“I datori di lavoro sono più scoraggiati dalle scarse competenze sociali dei non vedenti e dei VIP: mancanza di abilità legate al fatto di essere tra le persone vedenti, mancanza di civiltà, coraggio, mancanza di comprensione di alcune norme, mancanza di capacità di chiedere e lottare per se stessa / se stesso in modo compromettente e non esigente. Le persone con disabilità visiva molto spesso hanno paura del cambiamento, hanno problemi nell'esprimersi, non sorridono, mancano di spontaneità”, ha detto un datore di lavoro.

Uno dei datori di lavoro ha affermato: “ciò che conta è la personalità della persona con disabilità visiva, la capacità di socializzare, di iniziare una conversazione, di indossare abiti adeguati. Il ruolo essenziale è giocato dal livello di riabilitazione e di indipendenza ”.

Due datori di lavoro hanno menzionato il fatto che i benefici sociali molto spesso portano le persone con disabilità a rimanere professionalmente inattive.

II. Le barriere dalla parte dei datori di lavoro, comprese le difficoltà che devono affrontare quando vogliono soddisfare i requisiti per adattare un luogo di lavoro alle necessità del non vedente

Le risposte a questa seconda grande domanda data dai datori di lavoro possono essere suddivise in sei gruppi, che sono:

A. Programmi per computer e marcatura delle stanze

Due datori di lavoro su quattro hanno risposto alla domanda precedente, che il problema principale è come contrassegnare le stanze come accessibili ai non vedenti.

Due datori di lavoro su quattro hanno affermato che il problema principale sono i programmi informatici utilizzati nelle aziende e che non sono accessibili ai non vedenti.

Un datore di lavoro ha affermato che "una persona cieca avrebbe bisogno dell'aiuto di un assistente, che inserirà i dati nel sistema per lui / lei o leggerà le informazioni per lui / lei".

B. Paure, preoccupazioni e stereotipi

Tre datori di lavoro su quattro hanno menzionato la paura e varie preoccupazioni dei datori di lavoro. Sono collegati, ad esempio, alla domanda se un datore di lavoro che non ha mai assunto persone non vedenti è in grado di farlo e come una persona non vedente sarà accolta dal team.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	65	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Da parte del team c'è la preoccupazione che tutti loro avranno un lavoro extra che dovranno aiutare le persone non vedenti o addirittura fare il lavoro per lui / lei.

Uno dei datori di lavoro l'ha definita "una paura dell'ignoto".

"I datori di lavoro sul mercato libero non sanno come organizzare il lavoro delle persone con disabilità visive", ha aggiunto un datore di lavoro.

Il datore di lavoro, un capo di un centro di riabilitazione, ha affermato che i datori di lavoro hanno paura di essere responsabili della salute e della sicurezza delle persone ipovedenti. Questo datore di lavoro ha aggiunto che esiste uno stereotipo secondo cui una persona disabile è malata, quindi sarà spesso senza lavoro o in congedo per malattia.

Uno dei datori di lavoro, un rappresentante dell'area amministrativa, ha affermato che le informazioni sulla brutta esperienza di alcuni datori di lavoro, in merito all'impiego di persone disabili o ipovedenti, scoraggiano altri datori di lavoro potenzialmente interessati ad assumere persone non vedenti.

Uno dei datori di lavoro ha anche menzionato la paura di ciò che può accadere se un dipendente disabile non è bravo al lavoro.

“Se l'occupazione delle persone disabili è ben percepita, il licenziamento di tali dipendenti può essere percepito molto male. Il datore di lavoro è accusato della situazione; deve giustificare la sua decisione. Molto spesso diventa un grande caso mediatico, anche se il dipendente semplicemente non ha la capacità di svolgere il lavoro dato o è una persona pigra”, ha detto un datore di lavoro.

C. *La mancanza di conoscenza tra i datori di lavoro*

Uno dei datori di lavoro ha menzionato la mancanza di conoscenza tra i datori di lavoro riguardo alla possibilità di ottenere il finanziamento (rimborso) per il posto di lavoro di una persona disabile.

Un altro datore di lavoro ha menzionato la mancanza di conoscenze dettagliate tra i datori di lavoro riguardo alla cosiddetta accessibilità universale. D'altra parte, questa accessibilità è diversa, richiede varie azioni, nel caso della persona ipovedente dipendono dal livello e dal tipo di disabilità, e questa varietà può anche scoraggiare il datore di lavoro.

D. *La riluttanza ad adattare il luogo di lavoro alle esigenze delle persone ipovedenti.*

I datori di lavoro hanno discusso ampiamente di questo argomento. Hanno affrontato molti aspetti dell'adattamento del posto di lavoro ai bisogni delle persone con disabilità visiva.

Uno dei datori di lavoro ha detto che nelle grandi aziende ci sono percorsi che si applicano a ogni neoassunto e che le aziende non vogliono cambiarli rispettando le esigenze dei non vedenti. Il problema sta nelle differenze derivanti, ad esempio, dal codice del lavoro: un diverso orario di lavoro, una diversa durata delle ferie annuali per una persona con disabilità.

Può essere difficile e dispendioso in termini di tempo per il datore di lavoro creare compiti per la persona con disabilità visiva, cioè compiti che possono essere svolti considerando l'adattamento al posto di lavoro.

“Alcune attività possono rivelarsi impossibili. Tuttavia, è stato fatto uno sforzo per l'adattamento al posto di lavoro e questo causa frustrazione”, ha detto un altro datore di lavoro.

Un altro problema menzionato da (due) datori di lavoro deriva dalle complicate procedure da seguire per ottenere il finanziamento oltre che dagli stipendi. Nel caso di una persona non vedente, l'adattamento al posto di lavoro è molto difficile e quindi i datori di lavoro sono scoraggiati dall'intraprendere qualsiasi azione in questo settore.

Uno dei datori di lavoro ha affermato che, a suo parere, "in generale, i datori di lavoro non vogliono lavorare sull'adattamento al posto di lavoro dei disabili perché molto spesso è solo per una o due persone in azienda".

Uno dei datori di lavoro ha suggerito che le procedure relative all'adattamento al posto di lavoro delle persone con disabilità dovrebbero essere possibili in modo elettronico.

Secondo tutti (quattro datori di lavoro) un ostacolo all'occupazione dei non vedenti è l'obbligo di mantenere il posto di lavoro per tre anni, se il datore di lavoro ha avuto il rimborso per l'adattamento al posto di lavoro sotto pena di rimborsare l'intero importo percepito. "Il dipendente dato, per il cui posto di lavoro è stato ottenuto il rimborso, potrebbe non essere adatto al lavoro e una persona assunta per sostituirlo potrebbe avere esigenze completamente diverse e aver bisogno di un diverso adattamento sul posto di lavoro", ha specificato un datore di lavoro.

“Inoltre, il finanziamento si basa sul rimborso delle spese sostenute e la procedura di rimborso dura circa sei mesi, quindi è scoraggiante. Il datore di lavoro è soggetto a molte ispezioni, che non riguardano solo un particolare luogo di lavoro; il datore di lavoro viene messo in guardia”, ha aggiunto un datore di lavoro.

“Questa legge non riflette la realtà. Funziona contro i ciechi; al giorno d'oggi i datori di lavoro non impiegano personale per un periodo di tre anni. I datori di lavoro diventano ostaggio di tali dipendenti”, ha detto un datore di lavoro a capo di un'organizzazione non governativa.

Uno dei datori di lavoro ha suggerito che questa legge dovrebbe cambiare. Il periodo dovrebbe essere ridotto a 12 mesi.

E. Orario di lavoro non standard delle persone con disabilità.

Tutti i datori di lavoro (quattro persone) hanno convenuto che la settimana lavorativa più breve delle persone con disabilità visiva è un inconveniente durante l'organizzazione del lavoro di squadra, ad esempio una persona con disabilità non può sostituire un altro dipendente a tempo pieno.

"La legge che garantisce un congedo aggiuntivo per le persone con disabilità funziona anche a svantaggio dei non vedenti", ha aggiunto un datore di lavoro.

F. Costi

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	67	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Uno dei datori di lavoro ha affermato che in genere i datori di lavoro non vogliono sostenere i costi aggiuntivi relativi all'impiego della persona con disabilità visiva, ad esempio i costi di adattamento dell'intero sistema IT per le esigenze di un dipendente non vedente.

III. Cosa ne pensi di non vedenti e VIP?

Solo due datori di lavoro (metà del gruppo) hanno condiviso le loro opinioni su non vedenti e VIP.

"Molte persone non vedenti e ipovedenti hanno bassi livelli di competenza e scarse capacità interpersonali" - ha detto uno di loro.

"Un argomento è così ampio. Per quanto riguarda la visione professionale: istruita, ma non sempre va di pari passo con le abilità sociali, con la riabilitazione di base. A proposito, sono una fascia di età così diversificata, ci sono persone che hanno perso la vista in momenti diversi della loro vita, alcuni sono nati ciechi, altri sono diventati ciechi nell'adolescenza, nell'età adulta e negli anziani. Ci sono persone che non vedono nulla, c'è anche chi ha tenuto traccia, a volte significativa, dei resti della vista. Ci sono persone di talento e nella media, istruite e senza istruzione, i giusti e coloro che cercano di soddisfare i loro bisogni in un modo non necessariamente onesto" - ha aggiunto un altro datore di lavoro.

IV. Esistono requisiti specifici, linee guida specifiche per non vedenti e VIP che entrano nel mercato del lavoro?

Solo uno dei datori di lavoro ha affermato che ciò che conta è se le persone con disabilità visiva vogliono lavorare o meno e se vogliono entrare nel mercato del lavoro, non c'è nulla di specifico per loro riguardo alla loro disabilità visiva.

Due datori di lavoro (metà del gruppo) hanno affermato che l'eliminazione della necessità di sospendere la pensione pur raggiungendo un certo livello di reddito sarebbe un incentivo per le persone ipovedenti a lavorare.

Un datore di lavoro ha affermato che le agenzie di collocamento non sono disposte a fornire sostegno ai clienti con disabilità; non tengono in considerazione le loro esigenze specifiche.

Due datori di lavoro (metà del gruppo) hanno menzionato la necessità di un orientamento specifico: uno ha citato i corsi di formazione che portano all'indipendenza; un altro ha menzionato la necessità di formazione nelle abilità sociali, formazione nelle abilità interpersonali e persino una psicoterapia, se necessario.

"Una persona ipovedente dovrebbe essere consapevole delle proprie carenze, come la bassa autostima, la mancanza di capacità di controllare le proprie imitazioni, la mancanza di spontaneità e dovrebbe avere la possibilità di lavorarci", ha aggiunto uno dei datori di lavoro.

V. Nuovi lavori per non vedenti e VIP

Uno dei datori di lavoro ha elencato le nuove professioni indicate di seguito:

- ricercatore,
- servizi del tipo "cieco per cieco" - persone che si comportano bene, che hanno buone capacità di riabilitazione condividono le loro abilità con altri bisognosi, ad esempio insegnano l'uso dello smartphone o di altre attrezzature, danno la guida e motivano gli altri a fare uno sforzo,

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	68	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- servizio di info line,
- telemarketing
- un sondaggio sulla soddisfazione dei clienti a distanza,
- sostenere i lavori, non un lavoro a tempo pieno.

Un altro datore di lavoro ha elencato due nuove professioni:

- ascoltatore professionista,
- professioni legate alla degustazione, es. sommelier.

Tutti i datori di lavoro che hanno preso parte a questa intervista (quattro persone) hanno convenuto che al giorno d'oggi mancano profili professionali per non vedenti e VIP con qualifiche inferiori, con livello intellettuale inferiore.

Italy Desktop Research: Riepilogo

Prefazione

Questo documento riassume il materiale incluso nel più ampio desktop-research-IRIFOR. Per una migliore leggibilità ho deciso di aggiungere un'appendice, che include materiali di lavoro, come questionari, lunghi estratti dalle leggi pertinenti, video che mostrano le migliori pratiche. Questa soluzione dovrebbe facilitare la consultazione della carta, secondo i diversi usi / interessi del lettore.

INTRODUZIONE

Obiettivi principali di RADAR

RADAR affronta le problematiche legate all'aumento dei non vedenti / VIP disoccupati nell'UE, agendo direttamente su 2 dei principali attori coinvolti nel processo di avvicinamento e inserimento lavorativo per i VIP:

1) datori di lavoro; 2) Operatori pubblici o privati incaricati dei servizi per l'impiego e per la domanda di lavoro.

Questo documento è il primo output intellettuale, come previsto nel progetto RADAR.

Questo articolo è stato composto in vista di una possibile distribuzione a:

- persone non vedenti e ipovedenti interessate a trovare un nuovo lavoro e / o ad aiutare altri VIP a trovare un nuovo lavoro o un lavoro più soddisfacente secondo le loro aspettative;
- educatori, insegnanti, assistenti scolastici, centri di riabilitazione;
- datori di lavoro
- decisori politici nel settore dei servizi per il lavoro, nonché nei servizi di istruzione, welfare.

FONTI DI INFORMAZIONE

Le principali fonti di questo documento sono le seguenti:

- vivere l'esperienza come persona con disabilità visiva, come insegnante di insegnanti vedenti, come presidente della sezione di Firenze dell'Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti;
- pubblicazioni che trattano nuove opportunità di lavoro;
- newsletter e comunicati stampa;

RADAR <small>Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006</small>	Pagina 69	TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità
------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	--------------------------------------------------------------------------

- atti di convegni e conferenze;
- materiale audiovisivo;
- statistiche ufficiali disponibili.
- I riferimenti alle risorse si trovano insieme agli argomenti corrispondenti.
- Figure e narrazioni in combinazione dovrebbero contribuire a trasmettere un'idea più realistica della complessità del problema che stiamo affrontando, nei suoi vari aspetti, comprese le contraddizioni, i punti forti e critici.

Metodologia

Al fine di offrire una descrizione più realistica dei diversi aspetti e delle loro connessioni tra loro, preferisco utilizzare un metodo che cerchi di bilanciare concetti generali, discussione, dati fattuali / statistici, leggi e regolamenti.

Alcune considerazioni generali

Il problema che affronteremo può essere classificato come un problema "complesso". Il concetto di complessità si riferisce a un oggetto / processo / situazione che consiste in un numero significativo di fattori e variabili collegati tra loro. Esempio: una buona tecnologia promuove la libertà nella scelta delle fonti di informazione; oppure: la familiarità con i cambiamenti e il buon successo nell'affrontarli hanno un impatto positivo sulla capacità di problem solving; ecc. Seguendo le suddette considerazioni generali, nel comporre questo articolo, ho preferito trattare diversi argomenti importanti in uno stesso paragrafo, per una migliore leggibilità e una più facile comprensione del problema che andremo a discutere. Esempio: il paragrafo dedicato all'istruzione farà riferimento alle principali leggi e regolamenti riguardanti questo specifico settore.

LAVORO E VALORI UMANI

Tutte le società modellano le loro organizzazioni, le loro abitudini private e pubbliche secondo una certa scala di valori, che a loro volta cambiano sotto l'effetto di fattori / circostanze esterne, come guerre, clima, sviluppi tecnologici. Nel nostro caso, cioè le opportunità di lavoro per VIP, Idee, punti di vista, e di conseguenza leggi e regolamenti, politiche, sono significativamente influenzati dalle opinioni prevalenti sul lavoro in generale e, nello specifico, su cecità e cecità.

Pertanto, vorrei introdurre questo documento con una panoramica della storia dell'emancipazione dei ciechi negli ultimi 120 anni; Allo stesso tempo, cercherò di evidenziare i principali cambiamenti che influenzano le opinioni e le idee sulla cecità e sulla cecità da parte di educatori, responsabili politici, legislatori. Infatti, leggi e regolamenti riguardanti i VIP sul lavoro, nonché l'organizzazione dei relativi servizi, sono in stretto collegamento con il livello e la qualità della consapevolezza sulla cecità e sui VIP.

Dobbiamo sempre tenere presente però che idee e punti di vista diversi e spesso anche contrastanti, così come diversi livelli di consapevolezza sulla cecità e sui ciechi coesistono nella stessa comunità e nello stesso periodo di tempo. In altre parole, in Italia, come forse ovunque, ci sono atteggiamenti diversi e persino contraddittori nei confronti dei ciechi, che coesistono: a) cieco = totalmente dipendente; b) al contrario, cieco = con molte più abilità e prese del previsto.

RADAR <small>Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006</small>	Pagina 70	TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità
------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	--------------------------------------------------------------------------

Alfabetizzazione all'alba dell'emancipazione

Nella consapevolezza comune, in Italia forse più che nei Paesi del Nord Europa, la cecità è associata a paure antiche, impotenza, castrazione (Edipo), assenza di sentimenti, disabilità mentale. D'altra parte, si suppone che il cieco sia dotato di poteri speciali, che in effetti sono desiderabili, ma non realmente desiderati, come la capacità di vedere il futuro, la capacità di guidare le anime attraverso il mondo dei morti, speciali doni musicali. Non siamo sicuri che Homeruns esistesse, ma tutti sanno per certo che era cieco.

La cecità è considerata un mondo diverso ed è associata a situazioni / sentimenti spiacevoli e inaspettati. ad esempio, la fortuna (del nostro concorrente) e l'amore (improprio) sono tutti ciechi.

Sebbene troviamo diverse eccellenze come musicisti o nel campo degli studi scientifici - Nicholas Saunderson (XVIII secolo) ha lavorato come assistente al dipartimento di matematica dell'Università di Cambridge) subito dopo Newton, la maggior parte dei ciechi si guadagnava la vita chiedendo l'elemosina alle porte delle chiese, e solo pochi lavoravano come artigiani.

Braille = una visione della vita

La convenzione delle Nazioni Unite sulle persone con disabilità menziona il braille tra le altre lingue; quasi tutti sanno che i non vedenti possono avere accesso alla scrittura / lettura personale e diretta attraverso il Braille, che si basa sul senso del tatto, in particolare sul polpastrello dell'indice della mano dominante.

Per lo scopo della nostra ricerca, tuttavia, vale la pena sottolineare alcuni principi generali e implicazioni pratiche, che sono direttamente collegati al Braille.

1) Trasformare un incidente in un'opportunità. La storia umana ha molti esempi della capacità di trarre beneficio da una circostanza spiacevole o tragica. Usare la violenza dell'acqua / del vento per ottenere energia utile; usare piante velenose per curare, ecc. Louis Braille perse la vista quando aveva 3 anni (1812); il primo strumento di scrittura per Braille è esattamente uno stilo.

2) Mantenere obiettivi comuni e cambiare strategie. La lettura tattile è molto più lenta della lettura visiva. Ancora la lettura tattile e visiva hanno molti punti in comune: flessibilità nella velocità e nel tipo di accesso (lettura lineare, navigazione, scorrimento), costruzione di una mappa spaziale del testo, possibilità di passare dai dettagli alla panoramica ecc.

3) Valorizzare ciò che abbiamo, piuttosto che lamentarci perché ci manca;

Ultimo ma non meno importante, Louis Braille aveva l'acutezza mentale per separare obiettivi e mezzi. In particolare, tutti i precedenti tentativi di educare i ciechi davano per assiomatico che il problema era come riprodurre le lettere visive, in modo che il cieco potesse sentirle usando il dito. Il Braille ha cambiato il punto di partenza e si è chiesto come potesse rappresentare lettere comuni e ogni altro simbolo considerando i punti forti e deboli del senso del tatto. La soluzione è un nuovo alfabeto tattile, o meglio una nuova notazione, composta da 64 combinazioni di punti, e un sistema di regole che evita qualsiasi incomprensione o confusione nell'interpretazione.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	71	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Braille⁷ è un alfabeto universale e dà la possibilità di rappresentare tutti gli alfabeti, comprese le lingue classiche - latino, greco, ebraico - alfabeti non latini, notazioni ideografiche (tramite traslitterazione), testi scientifici e spartiti musicali⁸.

Tutta la popolazione trae beneficio dall'alfabetizzazione, in termini di emancipazione, capacità di rappresentarsi, possibilità di migliorare il sentimento di appartenenza a una comunità, ma soprattutto, sviluppo della comunicazione e delle capacità mentali, come il pensiero indipendente, il ragionamento, la creatività, la condivisione di idee, lobbying. Una delle conseguenze più negative della cecità è l'isolamento e la difficoltà di apprendimento (l'imitazione visiva non è possibile). Di conseguenza, la parola diventa una delle chiavi principali per acquisire conoscenze, che però dovrebbero essere direttamente o indirettamente connesse all'esperienza vissuta. Il Braille è ancora lo strumento più efficace che consente la lettura e la scrittura autonome, paragonabili alla lettura visiva.

Mutuo soccorso e Unione Italiana Ciechi

La prima guerra mondiale, con i suoi milioni di vittime e invalidi, fu determinante per la nascita dell'Unione Italiana Ciechi, fondata nel 1920 da Aurelio Nicolodi, un giovane e ricco ufficiale dell'esercito italiano, che nel 1915 perse la vista quando era solo 20. Nicolodi, dopo un breve periodo di riabilitazione a Firenze, dedicò la sua vita ai ciechi, non importa se ciechi di guerra o ciechi civili, e questo fu il primo punto di forza della sua battaglia. Nicolodi, nei suoi 30 anni di attività, ha messo in primo piano 3 obiettivi principali:

a) emancipazione, cioè da riconoscere e percepirsi come "uomo tra gli uomini", come soleva dire, cioè "persona tra le persone", o "cittadino tra i cittadini", come si direbbe oggi. La cecità iniziò a essere considerata non più la caratteristica principale della persona, ma solo una condizione indesiderabile;

b) educazione in senso lato, cioè alfabetizzazione, allenamento fisico e consapevolezza del corpo, abilità mentali, caratteristiche della volontà (resistenza, resistenza alle frustrazioni, fermezza, ordine nel pensiero e nella vita quotidiana, generosità e disponibilità ad aiutare, mobilità, abilità sociali, educazione estetica, immaginazione e creatività Ricorderemo spesso questa visione dell'educazione e useremo l'espressione "educazione globale";

c) lavorare come mezzo di sostentamento e come via verso un'immagine positiva di sé e degli altri. Il lavoro quindi è da considerare solo uno degli aspetti del percorso verso la piena emancipazione del cieco.

Nicolodi ha creato 3 istituzioni principali:

1) Scuola professionale nazionale per non vedenti (massaggio), che comprendeva una stampa Braille per la produzione di libri di testo, libri scientifici e spartiti musicali per tutte le scuole italiane;

2) Scuola nazionale per cani guida per la vita indipendente;

3) laboratorio nazionale per non vedenti, con reparti a Firenze, Roma e Napoli, per la produzione di scarpe, spazzole, cesti e maglieria in lana. Il 70% dei lavoratori doveva essere cieco, per motivi di

⁷ <https://www.perkins.org/international/about/world-braille-usage>

⁸ <https://drive.google.com/drive/folders/1buP4QULhODfU7FNvaSkHv2TYvtzSdi2u>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	72	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

integrazione. Il governo italiano ha riservato il 12% delle attrezzature militari di questo tipo ad assegnate alle officine di Nicolodi. L'officina nazionale per ciechi si è chiusa subito dopo che i centralinisti hanno iniziato a trovare un lavoro.

Negli stessi anni Augusto Romagnoli, educatore non vedente, introduce un sistema educativo innovativo ed efficace, basato sulle nuove realizzazioni di Maria Montessori, oltre che della "scuola attiva" (Freinet e Piaget). In pochi anni l'Italia aveva 12 centri educativi per bambini, il cui programma era basato su apprendimento pratico, allenamento fisico, attività manuali tra cui argilla e disegno in rilievo, e attività ricreative come mezzi per sviluppare una migliore consapevolezza del corpo, nonché abilità mentali, abilità pratiche e creatività.

Va considerato qui che fino all'inizio del XIX secolo anche le convenzioni sull'educazione dei ciechi, in cui gli educatori vedenti discutevano sui miglioramenti da introdurre, non erano aperte ai ciechi. Il vecchio stereotipo che considerava la cecità una malattia mentale era ancora vivo. Prima dell'attività di Romagnoli, gli istituti per ciechi erano una sorta di ospizio dalla nascita alla tomba.

Fino all'introduzione della nuova scuola integrata (1977), avevamo in Italia scuole speciali per l'istruzione elementare e media (dai 6 ai 14 anni), formazione professionale per operatori telefonici e per massaggiatori, e la possibilità di frequentare le normali scuole superiori compresa l'università. Gli studi di musica sono davvero fioriti in Italia, fino alla fine degli anni '70, quando c'erano circa 700 insegnanti di musica non vedenti attivi.

Grazie a Romagnoli e Nicolodi i ciechi divennero validi interlocutori delle Autorità nazionali e locali, in relazione a tutte le principali tematiche connesse alla loro vita privata e pubblica, come l'istruzione, la formazione professionale, le disposizioni finanziarie. Questo passo in avanti corrisponde alla tendenza verso l'auto rappresentatività. Prima di allora i bisogni dei ciechi erano rappresentati e sostenuti da persone vedenti. Nicolodi e Romagnoli hanno creato una vera e propria lobby, e hanno offerto la possibilità a tutti i ciechi italiani di percepirsi capaci di rappresentare i propri diritti, i propri punti di vista, le proprie aspettative. D'altra parte, le autorità nazionali e locali iniziano a pensare a un cieco come una persona che era in condizione di parlare per se stesso.

Va qui considerato che solo nel 1975 il Parlamento italiano ha riconosciuto la validità della firma di un cittadino cieco.⁹

STATISTICHE

Le statistiche sono certamente molto utili per ottenere la migliore conoscenza possibile di una situazione, di un gruppo particolare (come nel nostro caso), di un certo fenomeno. I numeri ancora spesso non sono esaustivi, quindi possiamo integrare i dati statistici con descrizioni e altro materiale dimostrativo.

Qualità della vista

Tra vedere e non vedere: capire la qualità della vista.0020

Se il lettore darà uno sguardo al suddetto video, sarà più chiaro quanto sia complessa e delicata la valutazione della visione, e di conseguenza quanto sia complesso progettare e implementare soluzioni efficaci - servizi, materiale accessibile, ambienti fisici navigabili.

⁹ <https://drive.google.com/file/d/1BFZZUTN4t1RwT5z9-o2Jt1Yavadr3Fyt/view?usp=sharing>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	73	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Infatti, la qualità della visione umana dipende da più di 10 parametri importanti, quali: acuità visiva o visus, campo visivo (misurato in grado di circonferenza - normale circa 180 °, sensibilità al colore, trascinarsi, regolazione a diversi livelli di schiarimento, stabilità dell'immagine (Nistagno), ecc. Considerando il fatto che i dati statistici sono generalmente registrati per scopi amministrativi / finanziari (i totalmente ciechi hanno diritto a ricevere il cosiddetto "indennità guida), in Italia si hanno risultati differenti, secondo il ambito di una data statistica.

Pertanto, l'Istituto nazionale per la sicurezza sociale (INPS) riferisce:

- popolazione 60.589.445
- cieco 116,932 (1,99%)

Tale stima si basa sul contributo in denaro, che in Italia va a persone totalmente cieche (no visus) e parzialmente cieche (Visus non superiore a 1/20 e / o campo visivo non superiore al 3% (vedi Legge 138/2001).

Dovremmo sottolineare qui che, mentre il nostro istituto nazionale di assicurazione tiene traccia di persone totalmente cieche (acuità visiva inferiore a 1/20 e / o campo visivo inferiore al 3%), le normative sull'occupazione includono anche quelle che definiamo "persone ipovedenti gravi" , cioè visus non maggiore di 1/10.

Questa circostanza rende difficile lavorare su dati omogenei.

L'OMS riporta:

A livello globale, il numero di persone ipovedenti di tutte le età è stimato a 285 milioni, di cui 39 milioni sono ciechi. Le persone di età pari o superiore a 50 anni sono l'82% dei non vedenti.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

Rapporti di Wikipedia:

Secondo l'OMS (2007) ci sono 314 milioni di persone con disabilità visiva grave, di cui 45 milioni non vedenti, 269 milioni con disabilità visiva. Altre fonti però riportano che in Italia sono almeno 380.000, mentre le persone con disabilità visiva si stima siano 5 volte quel numero.

<https://it.wikipedia.org/wiki/Cecit%C3%A0>

Cieco e lavora in cifre

L'Unione Italiana dei Ciechi segnala il 2% della popolazione italiana affetta da disabilità visiva, il 75% della quale ha più di 65 anni. Il 4% è totalmente cieco (da 40.000 a 45.000 circa), il 2% multihandicappato e il resto ipovedente. Per quanto riguarda le persone che sono al lavoro o cercano lavoro, le tabelle allegate possono essere considerate una buona base per un'analisi più dettagliata. Le suddette tabelle sono datate 2017 e si basano su risposte spontanee provenienti dagli uffici periferici dell'Unione Italiana Ciechi. (vedi appendice da tabella01 a tabella04.

I tre abstract che seguono, che riportano l'incontro organizzato a Napoli (giugno 2015), riflettono l'esperienza dal vivo e il livello di apprensione dell'Unione Italiana Ipovedenti.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	74	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Fonte: Giornale UICI

http://www.uiciechi.it/servizi/riviste/TestoRiv.asp?id_art=17761

Titolo: Il lavoro fa per me

IL LAVORO È PER ME!

Autore: Mario Barbuto - Presidente nazionale dell'Unione Italiana Ipo vedenti (UICI)

Estratto

Il lavoro è prima di tutto via verso l'emancipazione. Le persone ipovedenti hanno il diritto di esprimere le proprie potenzialità attraverso il lavoro. Il tempo dell'accattonaggio è finito! Il lavoro promuove l'autostima e promuove un atteggiamento più realistico nei confronti della cecità, che, sebbene una condizione molto indesiderabile, lascia molte possibilità se solo il giusto aiuto in termini di regolamenti, atteggiamento culturale, tecnologie sono disponibili nella pratica e non solo nelle leggi. Il motto della convenzione delle Nazioni Unite è "niente su di noi senza di noi". Aggiungiamo "niente tra noi senza unità"!¹⁰

Fonte: <http://giornale.uici.it/il-lavoro-fa-per-me-il-futuro-inizia-dal-lavoro-politiche-di-inclusione-lavorativa-delle-persone-con-disabilita-tra-criticita-di-oggi-e-prospettive-di-domani/>

Titolo: IL LAVORO È PER ME! Il futuro inizia con il lavoro! Politiche inclusive per le persone con disabilità tra i punti critici di oggi e le prospettive di domani.

Autore: Paolo Colombo

Estratto

Siamo di fronte a un cambiamento storico e solo il networking tra tutti i policy maker e le associazioni per e delle persone con disabilità, i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro può vincere una battaglia che è prima di tutto per le pari opportunità. La solidarietà non è solo un principio etico, ma in questo caso è la soluzione più saggia possibile per valorizzare le potenzialità della persona umana.¹¹

fonte: Corriere dei Ciechi, 2015, nr. 7-8

Titolo: IL LAVORO È PER ME! Il lavoro fa per me!

Autore: Ida Palisi

http://www.uiciechi.it/servizi/riviste/TestoRiv.asp?id_art=17761

Estratto

Per il 2012 il nostro Ministero del Lavoro segnala oltre il 75% dei non vedenti che non sono occupati o sono in attesa di un lavoro.

Necessità di leggi più efficaci; necessità di applicazione pratica delle normative esistenti; necessità di nuove normative che tengano conto del recente sviluppo delle tecnologie e che valorizzino le potenzialità delle persone con disabilità visiva, attuando una formazione / aggiornamento permanente delle loro conoscenze e capacità.¹²

Ciechi e istruzione

Nel secolo scorso, fino agli anni '50, in Italia gli studenti ciechi erano normalmente accettati dalle scuole superiori. In genere avevano un "lettore personale", che non fungeva da insegnante, ma da "segretario" intelligente, "assistente", che "prestava" gli occhi allo studente. A quel tempo i metodi e i materiali di apprendimento erano basati principalmente sulla parola scritta. Gli studenti ciechi usavano il Braille per gli scritti personali, avevano libri Braille da stampanti Braille (testi classici), o note personali, o materiali che erano stati copiati da un genitore o dall'assistente.

¹⁰ <https://drive.google.com/file/d/1VjBiGE0KeH01Dz5IUwWq0RjTt--Xvnuh/view?usp=sharing>

¹¹ https://drive.google.com/file/d/1JKnmMS53yBNz4CB_ZRgWbAy6IERyYOA1/view?usp=sharing

¹² <https://drive.google.com/file/d/1Sz1Wm8NwENTCtXOEMQYKQfOjzjp7k48A/view?usp=sharing>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	75	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Questa soluzione era possibile per famiglie relativamente ricche, o dove gli Enti Locali erano più sensibili all'opportunità di studiare senza abbandonare la propria famiglia, che nella nostra cultura, a quel tempo, era molto importante. Augusto Romagnoli, come sopra accennato, ha riformato l'educazione dei non vedenti, trasformando i vecchi istituti / ospizi in strutture educative, cioè scuole con docenti adeguati e preparati, attrezzature tiflodidattiche specifiche e programmi di studio adeguati. L'introduzione del modello di integrazione (1977), ha avuto come conseguenza principale il fatto che gli studenti ipovedenti fossero iscritti a scuole normali, vicino alle loro famiglie.

Alcune cifre:

Attualmente il nostro centro di supporto segue circa 3000 studenti, dalla scuola materna alle scuole superiori. Le università dispongono di servizi di tutoraggio speciali per studenti con disabilità.

Circa il 25% dei 3000 studenti sopra menzionati è totalmente cieco; il 45% è ipovedente (fino a 3/10 della normale acuità visiva e / o con altri difetti visivi rilevanti) e il 30% sono studenti multihandicappati.

Il regolamento sull'integrazione scolastica offre la possibilità di personalizzare il curriculum scolastico, nel rispetto dei limiti e delle potenzialità di ogni studente.

STAKEHOLDER

Istituzioni / organizzazioni che lavorano per non vedenti e VIP

Considerando il fatto che la disabilità visiva colpisce tutte le sfere dell'individuo, ad esempio la vita privata e pubblica), diverse istituzioni / organizzazioni private e pubbliche si occupano di problemi legati alla cecità e alle opportunità di lavoro. La loro azione può influenzare direttamente o indirettamente la consapevolezza comune su argomenti rilevanti legati allo scopo di questo documento, e di conseguenza può avere un effetto sulle soluzioni da adottare e / o sull'organizzazione dei servizi correlati. Ecco gli stakeholder più rilevanti, che vanno considerati sia come possibile target di comunicazione sia come validi interlocutori. L'Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti (UICI) intrattiene rapporti costanti con tutte le Organizzazioni / Autorità di seguito elencate, sia direttamente che attraverso le diverse reti internazionali,

Settori rilevanti:

1. *Finanze;*
2. *Formazione scolastica;*
3. *Benessere;*
4. *Lavoro duro e faticoso;*
5. *Salute;*
6. *Ricerca;*
7. *Diritti civili e non discriminazione;*
8. *Organizzazione dei servizi pubblici (trasporti, barriere architettoniche e sensoriali, accessibilità e fruibilità di servizi e tecnologie);*
9. *Informazione e comunicazione;*
10. *Turismo e sport;*

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	76	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Di seguito un elenco dei principali stakeholder

Livello internazionale

- *Commissione europea;*
- *Parlamento europeo;*

livello nazionale

- *Parlamento;*
- *Ministeri;*

Livello regionale

- *Reparti rispettivi;*

Livello locale

- *Autorità locali;*

Organizzazioni private

Va considerato che generalmente in Italia, come in tutti i paesi europei, leggi importanti e / o opzioni / decisioni politiche derivano da un processo di confronto di idee, punti di vista, proposte diverse provenienti da molti strati / gruppi sociali rilevanti. Nei nostri casi, i principali attori di questo processo sono:

- Sindacati;
- Datori di lavoro e loro associazioni (nel settore dell'industria, artigianato, commercio, turismo, ecc.);
- Il cosiddetto Terzo Settore. - in Italia, come in molti paesi europei, e in particolare in Toscana, tradizionalmente un certo numero di volontari, provenienti da organizzazioni religiose oltre che da società / associazioni filantropiche laiche.

Educatori

Come sottolineato nella nostra introduzione, la capacità di svolgere un lavoro in modo efficace, soprattutto nella nostra moderna società tecnologica, dipende da una buona educazione, cioè dallo sviluppo di tutte le potenzialità dell'individuo, comprese le abilità pratiche, mentali, sociali abilità, capacità immaginative e creative. Va sottolineato ancora una volta il fatto che, per quanto riguarda i non vedenti, il processo di apprendimento non può essere basato sull'imitazione visiva, ma deve essere guidato e favorito da operatori preparati, a partire dalla prima infanzia; non dobbiamo mai dimenticare che il bambino ipovedente cresce all'interno di un ambiente umano (famiglia) che a sua volta dovrebbe essere ben consapevole dei suoi delicati compiti, mirando a valorizzare le potenzialità esistenti, piuttosto che evitare ogni sforzo per il "povero piccolo bambino cieco". Qualsiasi crescita richiede alcuni sforzi;

Gli educatori giocano quindi un ruolo determinante, a partire da quello che chiamiamo "intervento precoce" (cioè aiutare le famiglie e il bambino fin dalla tenera età, a far fronte alla disabilità visiva).

Purtroppo, ci sono due pochi educatori preparati, come sottolineato nel paragrafo dedicato all'educazione. Qui possiamo dire che tutti gli educatori che operano a scuola, compresi gli assistenti scolastici, i consulenti per le famiglie, possono avere un'importanza rilevante nell'ottica dello sviluppo globale dell'individuo. In questo quadro, il "self-empowerment" può riassumere adeguatamente l'idea di un'educazione integrale.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	77	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Datori di lavoro tradizionali

I dati ufficiali riportano che nel 2017 i lavoratori pubblici in Italia erano il 16% del totale dei dipendenti. La Pubblica Amministrazione, grazie ad alcune leggi di tutela, impiega la maggior parte dei non vedenti come centralinisti massaggiatori e fisioterapisti e insegnanti. Altri principali datori di lavoro tradizionali, almeno fino a pochi anni fa, erano banche, aziende / stabilimenti con diverse centinaia di dipendenti. Va sottolineato che l'economia italiana è basata principalmente sull'industria manifatturiera, turistica e artigianale, con un numero minore di grandi imprese / fabbriche.

I rapporti dell'Istituto nazionale di statistica per il 2017 sono i seguenti

Le grandi fabbriche (oltre 250 dipendenti) sono lo 0,1% del numero totale di fabbriche e il numero totale di lavoratori in questo settore ammonta al 20,6% della popolazione attiva.

Quelle grandi aziende, situate principalmente nel Nord Italia, dall'inizio degli anni 2000 hanno cercato di valorizzare il personale non vedente, sia introducendo nuove tecnologie, sia apportando modifiche significative a mansioni e mansioni. Più recentemente, in molte di queste aziende è stato creato uno specifico gruppo di lavoro dedicato alle pari opportunità per le persone con disabilità. Questo mi sembra davvero un buon punto di partenza, tenendo presente che, come detto, il numero di quelle aziende virtuose è molto ridotto.

Utenti finali

L'organizzazione più rappresentativa degli utenti finali si chiama "Unione italiana ciechi e ipovedenti". Fondata nel 1920, il "sindacato italiano Ciechi e Ipovedenti", ha una sede nazionale, 20 filiali regionali e 107 sedi locali.

- Il suo atto statutario definisce gli scopi e la missione, inclusa la rappresentanza degli interessi morali e materiali delle persone con disabilità visiva (da ipovedenti completamente ciechi a gravi disabilità visive), nonché diversi settori: salute, istruzione, lavoro, tempo libero, ricerca e riabilitazione, prevenzione;
- è riconosciuto come principale interlocutore sui temi della disabilità visiva a livello nazionale e locale;
- appartiene al cosiddetto "terzo settore", che comprende tutte le associazioni non lucrative il cui ambito è considerato di interesse pubblico;
- attualmente è l'associazione leader della "European Blind Union", ed è affiliata alla "World Blind Union";
- ha fondato la sezione italiana dell'Agenzia Internazionale per la Prevenzione della Cecità (IAPB 1987);
- conta circa 40mila affiliati, ei suoi leader, tutti su base volontaria, vengono periodicamente eletti da gruppi locali e regionali.

Altre organizzazioni

In 100 anni di vita l'UICI ha creato alcune organizzazioni e servizi molto importanti, dalla fine degli anni '80 alcuni di essi sono stati ripresi dalla Regione Toscana. Tutte queste organizzazioni e servizi lavorano in mutua cooperazione. Di seguito gli esempi più rappresentativi di altri tipi di organizzazioni locali, regionali e nazionali che lavorano come stakeholder per l'occupabilità e la formazione di persone non vedenti e ipovedenti:

- a) **Istituto di Ricerca, Formazione Professionale, Riabilitazione (I.Ri.Fo.R.)**, finanziato nel 1995, di cui IRIFOR Toscana è la sezione regionale della Toscana. IRIFOR è stata coinvolta in diversi progetti europei; organizza corsi professionali per centralinisti; è responsabile della produzione dei testi scolastici Braille in collaborazione con la tipografia Tuscany Braille; infine,

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	78	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

in collaborazione con Fiesole Lions club ha realizzato 2 corsi di massaggio olistico; collabora con l'ospedale di Careggi nella gestione del centro regionale per ipovedenti "Carlo Monti" (vedi sotto); ha organizzato brevi corsi rivolti ad alcuni noti musei, incentrati sull'accessibilità del patrimonio artistico; è coinvolto in alcuni progetti di ricerca volti a migliorare l'accessibilità in diversi domini (mobilità, centri commerciali).

- a) **Sezione italiana dell'Agenzia internazionale per la prevenzione della cecità (IAPB)** (vedi www.iapb.it);
- b) **Carlo Monti Low Vision Center** - Situato presso l'ospedale di Careggi, è diretto dal Prof. Gianni Virgili, oculista. Un team multidisciplinare (6 specialisti), si occupa di una media di 650 pazienti ogni anno di tutte le età. Gli specialisti sono: psicologo da 0 a 18 anni, psicologo per adulti, operatore psicomotorio per bambini, ortottico, specialista in Orientamento e mobilità, specialista in capacità di cura della persona, specialista in informatica per ciechi e ipovedenti. Il nostro team opera sia presso il centro per ipovedenti, sia a casa / posto di lavoro / scuola del paziente. I nostri specialisti partecipano agli incontri dedicati alla pianificazione educativa, offrendo supporto e consigli speciali a insegnanti, assistenti sociali, studenti e alle loro famiglie, riguardo a dispositivi di apprendimento, metodologie speciali e opportunità / servizi esistenti. I pazienti possono accedere al centro per consigli, prescrizione di aiuti, supporto. Il team produce un piano individuale con obiettivi, pietre miliari, risultati attesi, che vengono condivisi con i pazienti o la loro famiglia. Questo tipo di servizio è accessibile ogni volta che è necessario, cioè normalmente in caso di cambiamenti significativi nella vita del paziente;
- c) **Centro ipovedenti Pisa** analogo al precedente;
- d) **Centro ipovedenti Siena**, che è stato creato di recente.
- e) **Centro regionale di supporto per la consulenza educativa e didattica**. Questo centro ha solo 2 dipendenti; dipende dalla Biblioteca Italiana per Ciechi (Monza), che oltre alla produzione di libri di testo personalizzati in Braille, caratteri grandi e in versione digitale, ha istituito 12 centri di consulenza locali, la cui missione è supportare scuole e famiglie nell'attuazione dell'integrazione scolastica ;
- f) **Scuola nazionale per cani guida**, ora finanziato e gestito dalla Regione Toscana, che si occupa di addestrare e consegnare cani guida ai non vedenti provenienti da tutta Italia (25 cani guida ogni anno).
- g) **Talking book service**, con il suo staff professionale e la voce dei volontari. Il centro registra in formato DAISY anche i libri scolastici. È gratuito ed è dedicato a tutte le persone con difficoltà nell'accedere ai normali testi stampati, ad esempio dislessici, spastici e simili.
- h) **Federazione nazionale degli istituti per ciechi**, che possiede uno dei più importanti centri di produzione di immagini tattili.

L'Unione Italiana dei Ciechi è quindi il principale interlocutore della nostra ricerca, e IRIFOR è strettamente legata alla sua organizzazione madre.

Servizi di manodopera

In Italia abbiamo un'Agenzia nazionale per il lavoro, che ha sedi regionali, e un certo numero di agenzie private. La loro missione è trovare l'uomo giusto per il posto giusto. La loro attività consiste nel valutare competenze, rischi, potenzialità delle persone in cerca di lavoro, aiutarle a comprendere meglio le proprie possibilità, aiutare i datori di lavoro a trovare la persona giusta. Nel nostro caso i servizi di lavoro: a) tengono un registro delle persone autorizzate a beneficiare delle disposizioni esistenti, b)

RADAR <small>Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006</small>	Pagina 79	TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità
------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	-------------------------------------------------------------------

aiutano il non vedente a trovare un lavoro; c) quando necessario inviare un tutor per aiutare il lavoratore e il datore di lavoro, ad esempio in caso di cambiamenti significativi dei compiti / ruoli. In Toscana generalmente questi servizi pubblici sono molto cooperativi e, fino a pochi anni fa, sono stati impiegati tutti i candidati, compreso un numero significativo proveniente da fuori Toscana.

Opinioni e idee sulla cecità in Italia

Riassumendo quanto già spiegato in premessa, in Italia, soprattutto dopo l'introduzione dell'integrazione scolastica, anche considerando le sue rilevanti criticità, il livello di consapevolezza sulla cecità e sui ciechi è lentamente migliorato. Tuttavia, soprattutto in certe aree o tra certi gruppi sociali - non necessariamente le persone meno istruite - possiamo ancora osservare un atteggiamento caritatevole, o un comportamento di "salvataggio". Ma, sempre di più, le persone, soprattutto le giovani generazioni, appaiono più aperte e più disposte ad abbandonare le buone vecchie abitudini e a "mettersi in gioco", cercando di aiutare il cieco nel modo giusto, piuttosto che evitarlo.

Va ricordato qui che l'inclusione, più che un fatto, è da considerarsi un processo, cioè un continuo tentativo di incontrare l'altra persona, di condividere problemi e soluzioni. La mia esperienza, come leader della sezione di Firenze dell'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti, mi dice che anche le persone non vedenti devono essere aiutate per scegliere l'opzione "piuttosto che giurare sull'oscurità, è meglio accendere una candela!", così, ad esempio, fanno del loro meglio a scuola, al lavoro, per migliorare le proprie capacità - O&M, abilità personali; in altre parole lasciare da parte per un momento il loro problema e cercare di capire l'intenzione dell'aiutante occasionale e, invece di rimproverarlo per un comportamento scorretto, a volte una spiegazione chiara e morbida del giusto aiuto potrebbe essere la soluzione migliore per entrambi. https://www.youtube.com/watch?v=OUI-M02agaY&feature=emb_title

Lavori tradizionali

in Italia, come in tanti altri paesi, anche grazie ad alcune leggi di tutela, abbiamo cercato di valorizzare ciò che resta. Quindi, in base allo stato attuale del mercato del lavoro o della tecnologia e, implementando una buona istruzione e formazione, abbiamo cercato di mettere l'uomo giusto al posto giusto.

Dalla seconda metà del 1900, fino al primo decennio di questo secolo, abbiamo avuto la maggioranza dei ciechi che lavoravano come:

- insegnanti, inclusi insegnanti di musica;
- massaggiatori (dal 1924), quando l'arte del massaggio era un campo esclusivo per i massaggiatori non vedenti;
- venditori di biglietti della lotteria.

A partire dal 1950 come centralinisti, e dall'inizio degli anni 2000 abbiamo avuto circa 7000 centralinisti. Dopo il 1980 abbiamo iniziato a formare programmatori di computer, in collaborazione con IBM, e circa 50 programmatori ciechi hanno trovato un lavoro. Dal 2005 al 2010 le nuove tecnologie VOIP automatiche hanno iniziato ad essere massicciamente adottate anche in Italia. Come reazione, alcune delle principali organizzazioni, ad esempio Banca d'Italia, Banca di credito, Istituto St. Paul e altri, hanno iniziato a cambiare compiti e mansioni dei loro operatori di commutazione non vedenti; alcuni di loro hanno iniziato a lavorare nelle relazioni pubbliche, alcuni nel recupero crediti, altri nel controllo del personale, a seconda degli accordi locali e, ovviamente, della capacità del lavoratore VIP di adattare le proprie capacità alle nuove sfide.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	80	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

La formazione ha seguito evoluzioni analoghe. Avevamo corsi per centralinisti con decine di studenti che potevano trovare lavoro solo pochi mesi dopo il diploma. Allo stesso modo, i massaggiatori potrebbero iniziare a lavorare con un corso triennale dopo la scuola dell'obbligo. La riforma della legislazione sulle professioni mediche ha obbligato ogni fisioterapista a conseguire un diploma universitario triennale.

Come già accennato, i centralini vengono superati dalle nuove tecnologie. Di conseguenza, la formazione tradizionale ha perso la sua importanza.

Riassumendo questo breve paragrafo, la nostra esperienza, tra l'altro in accordo con recenti studi in questo settore, ci mostra che un numero crescente di professioni a) cambia molto più velocemente che negli anni passati; b) richiedono non solo abilità manuali, ma sempre più abilità mentali; c) che il singolo dipendente deve possedere buone capacità di adattamento e di auto empowerment. L'educazione permanente è sicuramente il quadro giusto da tenere in considerazione, visto che i cambiamenti sono uno dei fattori più certi della nostra società.

Lavori emergenti

I seguenti dati sono stati estratti dalle tabelle sopra menzionate (vedi appendice tabelle da 1 a 4).

OPERATORE AMMINISTRATIVO (generico)
IMPIEGATO PUBBLICO
LIBERO PROFESSIONISTA
OPERAIO
CONSULENTE
INGEGNERE
AVVOCATO
PROGRAMMATORE PER COMPUTER
PSICOLOGO
MUSICISTA
UOMO D'AFFARI
GUIDA PER AUDIOBOOK
COMMERCIANTE
DIPENDENTE / DIRIGENTE SCOLASTICO
SACERDOTE
DIPENDENTE PRIVATO
SETTORE BANCARIO
OPERATORE SANITARIO
MAGAZZINIERE
UFFICIALE

Come si vede, abbiamo ancora a che fare con piccole cifre. Questa breve panoramica, tuttavia, può aiutarci a organizzare meglio i servizi di supporto, compresi i programmi di formazione.

Barriere e ostacoli

Da quanto abbiamo discusso, è facile immaginare ostacoli e barriere. Ecco un breve riassunto:

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	81	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Barriere interne

- Pregiudizi, derivanti principalmente dalla scarsa o inesistente familiarità con i veri ipovedenti. In Italia, in misura maggiore che nei paesi del Nord Europa, lo sguardo e il linguaggio del corpo sono molto più importanti nella comunicazione interpersonale, soprattutto in alcuni momenti chiave: a) avviare la comunicazione; b) feedback e cosiddette punteggiatura;
- Stereotipi culturali, privilegiando ciò che è "politicamente corretto" piuttosto che ciò che è veramente utile;
- Difficoltà nel pensare a buone soluzioni orientate all'utente, così che, ad esempio, le persone generalmente credono che non ci sia differenza tra guardare un oggetto da molto vicino e toccare lo stesso oggetto;
- Valutazione eccessiva delle soluzioni IT, ignorando la necessità di una diversa strategia di interazione uomo / macchina, necessaria per gli utenti ipovedenti;
- Considerando il dipendente ipovedente da un punto di vista generale, abbiamo diversi punti di vista e diversi atteggiamenti nei confronti del lavoro in generale, proprio come qualsiasi altra persona. Ovviamente, una buona istruzione, un buon livello di indipendenza (mobilità, cura della persona, linguaggio del corpo, comunicazione verbale), buona padronanza delle apparecchiature tradizionali (es. Braille) e delle tecnologie assistive e adattive, capacità di contrastare le frustrazioni, buona capacità di adattamento al nuovo ea volte situazioni di disagio, tutti questi fattori possono indubbiamente contribuire a un migliore livello di inclusione e soddisfazione sia del datore di lavoro che del lavoratore.

Al contrario, un atteggiamento basato su una visione negativa del lavoro in generale, o difficoltà nel rispetto delle regole sociali, o alcuni ritardi nello sviluppo delle abilità mentali / sociali, influenzano negativamente il rapporto di lavoro.

Infine, come per ogni minoranza sociale, molto spesso l'esperienza positiva di un solo lavoratore cieco influenza l'opinione del datore di lavoro su tutti i ciechi e, non dimentichiamolo, ciò è vero anche viceversa.

Fattori esterni

- Basso livello di occupazione in una data area / periodo di tempo in generale;
- Troppo poche fabbriche / centri / servizi pubblici con un numero significativo di dipendenti (meno di 250 ad esempio);
- Cambiamenti rapidi e spesso imprevedibili nelle tecnologie, nelle funzioni e nei compiti. Va considerato che una persona ipovedente ha bisogno di un po 'più di tempo per padroneggiare nuovi contenuti. Una volta che lui o lei se ne impossessano, possono anche ottenere risultati migliori dei suoi colleghi vedenti;
- Necessità di un aggiornamento permanente delle conoscenze e delle competenze, che a sua volta richiede strategie di apprendimento / insegnamento specifiche - es. Materiale accessibile, basato principalmente su informazioni scritte, piuttosto che esclusivamente o principalmente su segnali visivi, es. Manuali, guide e simili);
- Disponibilità di servizi di mobilità / trasporto accessibili - da casa al lavoro e viceversa;
- Stato e qualità delle tecnologie;
- Livello di diffusione della connessione digitale a livello nazionale;

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	82	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Utilizzo e fornitura di tecnologie assistive

L'invenzione del Braille può essere considerata l'alba dell'emancipazione dei ciechi in tutto il mondo. Tecnologie assistive e adattive (l'inizio degli anni '80 è certamente la seconda rivoluzione. Le scoperte principali sono:

- Riduzione drastica della necessità di copiare dalla normale stampa al Braille (eravamo soliti copiare a mano parti dei nostri libri di testo o farli registrare su nastro da una persona vedente;
- Maggiore indipendenza nell'accesso alle risorse digitali;
- Totale indipendenza nel fare le nostre scelte quando si lavora con le risorse digitali (giornali, riviste, ecc.);
- Drastica riduzione dello spazio: eravamo soliti gestire grandi volumi Braille pesanti, mentre attualmente una normale scheda di memoria può contenere milioni di pagine.

Punti critici

- Dando per scontato che qualsiasi sorgente / programma / applicazione digitale sia semplicemente accessibile e utilizzabile anche da persone non vedenti;
- Aggiornamento troppo veloce di programmi e applicazioni;
- Applicazioni e fonti di informazioni generalmente progettate in vista di utenti normalmente vedenti.
- Queste circostanze hanno alcune importanti conseguenze negative, come ad esempio:
- Disorientano sia il datore di lavoro che il dipendente, se non hanno familiarità con questo argomento;
- Necessità di un continuo aggiornamento delle conoscenze;
- Difficoltà nel tenere il passo con i colleghi vedenti e necessità di un aiuto esterno evitabile.

Principali soluzioni possibili

Innanzitutto dobbiamo sottolineare che apparecchiature informatiche e software speciali sono normalmente forniti gratuitamente dal nostro Ministero della Salute nazionale, attraverso i suoi uffici regionali. I non vedenti che hanno familiarità con il Braille (troppo pochi purtroppo), usano il Braille senza carta, cioè un display Braille da 20 a 80 celle, in combinazione con un sintetizzatore vocale,¹³ considerando che gli adulti non vedenti, che hanno maggiori difficoltà con il Braille, usano il sintetizzatore vocale; gli ipovedenti utilizzano software di ingrandimento, che generalmente hanno anche un'uscita vocale¹⁴ Gli screen reader sono commerciali - da Freedom Scientific, o NVDA che possono essere ottenuti gratuitamente.

Inoltre, a seconda delle preferenze degli utenti, vengono utilizzati smartphone e relative app, con particolare riguardo a quelle app che riducono la necessità di aiuto esterno, come il seeing, Ariadne-GPS e molte altre app di uso generale¹⁵

¹³ <https://drive.google.com/file/d/1KMU3vvJo347FPPo61DGs9NBtQVgiWOb8/view?usp=sharing>

¹⁴ https://drive.google.com/file/d/1AqCgilCgpOgQfipszC18wJzl0do6ZsZ_/view?usp=sharing

¹⁵ https://drive.google.com/file/d/1iMg7duRAODiDnwc3O1l8pc_x_po-L2la/view?usp=sharing

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	83	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Come già sottolineato, bisogna sempre considerare il fatto che per padroneggiare quelle applicazioni e il relativo hardware, compresa la normale tastiera, il non vedente necessita di un certo periodo di tempo. Infatti, mentre tutte le applicazioni sono user friendly per una persona vedente, cioè aiutare l'utente a sapere in tempo reale cosa può fare e cosa non può fare in una certa fase del suo lavoro, e dare consigli e suggerimenti sulle possibili opzioni, questo non è sempre vero per gli utenti con disabilità visiva, quindi, prima di poter utilizzare il programma in modo corretto ed efficace, hanno bisogno di una certa formazione. Questo ovviamente può ridurre la produttività sul lavoro e quindi può richiedere l'utilizzo di un po' di tempo libero per recuperare il divario.

Livello di soddisfazione

Non abbiamo prove specifiche riguardo a questo problema. Sulla base dei riscontri che arrivano prima di tutto dai nostri testimoni chiave, e dagli operatori dei servizi per il lavoro che hanno preso parte ai nostri focus group, ci dice che il livello medio di soddisfazione è buono. Ovviamente, la nostra lunga esperienza sia con gli utenti finali che con i datori di lavoro, ci dice che, come per i dipendenti ipovedenti, ci sono situazioni critiche, oltre che casi eccellenti.

STUDI

La letteratura italiana in materia di cecità è piuttosto ricca di studi e ricerche nel campo dell'educazione, della psicologia, della prevenzione; viceversa gli studi sull'occupazione in generale non sono così numerosi. Una spiegazione potrebbe essere il fatto che, a partire dagli anni '60 del 1900, fino al primo decennio di questo secolo, trovare un lavoro nei settori tradizionali è stato relativamente facile. In coincidenza con quella che ho definito "il degrado dei lavori tradizionali", sono stati condotti alcuni studi che, anzi, ci aiutano a comprendere le ragioni principali di quel degrado, nonché le possibili strategie per contrastare questa tendenza.

Qui menzionerò 3 opere:

- a) *"I ciechi NON sognano l'oscurità, vivendo la cecità con successo)*, 2008;
- b) *Una tesi sui lavori ciechi e non tradizionali*, 2014-2015
- c) *Blind who sort it out, un opuscolo a cura di Unione Italiana Ciechi*, 2019.

a) Ciechi NON sognare l'oscurità. Vivere la cecità con successo

Author: Mauro Marcantonio

Titolo originale: I ciechi non sognano il buio. Vivere con successo la cecità.

Pubblicato da Franco Angeli - 2008

80 storie, 80 persone ipovedenti che lavorano in domini non tradizionali, come giornalista, psicologo, dirigente scolastico, sociologo, interprete, compositore, esperto di computer, professore universitario, uomo d'affari, ecc.¹⁶

Di seguito alcuni estratti della prefazione, redatta da Giuseppe De Rita, segretario generale CENSIS [.....]

La domanda "Non ti vedo davvero?" perde così la vena dell'evocazione inquietante: chissà che rappresentando mondi usando frammenti è qualcuno che deve essere immediatamente associato ai pochi o ai tanti vedenti che cercano di capire e costruire. E mi piace notare e sottolineare che questo non è un ragionamento eccessivo alta e volontaria, di condivisione di raffinate sensibilità; È un ragionamento provato da esperienze di grande concretezza, solo se si esplorano le storie personali raccontate in questo volume: in ognuna di esse si troverà non solo un'esemplificazione di quel livello di volontà e tenacia che hanno consentito i diversi percorsi personali, ma troverete anche la conferma che

¹⁶ https://drive.google.com/file/d/1AO0imSMhWvJhs1C_vWe8Dn-1Si_yxEzj/view?usp=sharing

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	84	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

questi percorsi hanno vissuto e vivono di reciprocità e relazione chiasmatica tra i ciechi e le loro controparti di vita e di lavoro. Ed è forse questa evoluzione verso una crescente reciprocità di sensazioni che porterà nel tempo ad eliminare, o almeno a ridurre, la diversità che molti di noi continuano a percepire di fronte a un cieco. Se Luzi viene visto da Siena mentre lo sguardo, se un vedente sente di essere visto nella rappresentazione mentale del cieco, allora non è utopistico pensare che la tendenza storica, nel medio-lungo termine, sia verso l'assorbimento. della diversità in una visione superiore delle cose e soprattutto dei rapporti umani. È un sogno, forse uno di quei colorati fa i ciechi? Non credo, anche perché un sogno del genere è meglio del buio delle emozioni in cui si trovano tanti avvistato oggi in

diretta.

Giuseppe De Rita Segretario Generale CENSIS |

b) ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA Scuola di psicologia e scienze dell'educazione

TITOLO: Ipovedenti verso lavori non tutelati da leggi speciali: competenze ed accorgimenti finalizzati ad un'efficace integrazione lavorativa.

Tipo di tesi: metodologia di ricerca empirica dell'educazione 2014-2015.¹⁷

Il presente lavoro si propone quindi di ricostruire storicamente, seppur sinteticamente, il rapporto tra non vedenti e lavoro e la relativa normativa, nonché di approfondire la situazione occupazionale di alcune persone che attualmente svolgono professioni non tutelate da leggi speciali per i ciechi. e i loro percorsi di carriera. Le domande che ci siamo posti sono le seguenti: quali professioni ricoprono? quali qualifiche hanno? quali competenze trasversali ritengono opportuno possedere? quali difficoltà hanno riscontrato nell'accesso al lavoro? come li hanno superati? L'ipotesi di partenza è che il possesso di quattro delle competenze chiave del cittadino, oltre ad alcune soft skills (una spiccata determinazione verso gli obiettivi, motivazione e tenacia),

Questo studio e le sue ipotesi si basano su alcuni studi americani (Cavanaugh e Giesen, 2012),... Cruden, 2012), Crudden e McBroom, 1999).

c) C'è chi fa carriera

[in italiano "ciechi" significa cieco, quindi "c'è chi" fa carriera potrebbe suonare "cieco: qualcuno lo chiarisce!]. Scritto e pubblicato dall'Unione Italiana Ciechi. Questo opuscolo include un'introduzione, che evidenzia la principali tappe dell'occupazione dei ciechi in Italia.

Segue una discussione approfondita sugli aspetti legali, con particolare riguardo alle leggi e ai regolamenti riguardanti l'handicap VS carente, come definito nell'ICF e nella convenzione delle Nazioni Unite. Il pamphlet include interviste ad eccellenze, come Maurizio Molinari, giornalista al Parlamento Europeo, Massimo Morelli, professore di economia all'Università Europea, Prof.Massimo Morelli, Federico Borna, sindaco di Cuneo (vicino a Torino), Giovanna Perbellini, impiegato presso Unicredit Bank come operatore di back office e Piero Buongiorno, pianista.

SCHEMI DI SUPPORTO

Educazione speciale

Come descritto sopra, in Italia gli studenti ipovedenti frequentano le scuole normali, a partire dalla scuola materna fino all'università. Vari tipi di risorse - attrezzature, materiali didattici, tutor per lo studio e mobilità quando necessario hanno un impatto significativo sulla qualità dell'istruzione. Inoltre, i centri di riabilitazione, i cosiddetti "centri per ipovedenti", soprattutto in alcune zone come la

¹⁷ <https://drive.google.com/file/d/13D6uzu4ZJIHxUnZUxBQbtWhMcWIAR8Z6/view?usp=sharing>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	85	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Toscana, offrono corsi mirati di Orientamento e Mobilità, competenze per la cura della persona, formazione informatica, supporto psicologico.

Per quanto riguarda la formazione professionale, anche in decadenza dei lavori tradizionali, abbiamo alcune organizzazioni un tempo scuole speciali per non vedenti, che periodicamente organizzano corsi annuali riconosciuti per centralinisti, che includono lingue straniere - generalmente inglese - gestione database , customer care, telemarketing, ecc. I centri più attivi sono Trieste, Milano, Genova, Bologna, IRIFOR Toscana.

Su richiesta, le spese per tali corsi sono pagate dagli uffici locali di previdenza sociale.

Infine, Central IRIFOR pianifica e finanzia brevi corsi locali (da 10 a 60 ore), che trattano competenze specifiche, come Windows 10, ECDL e simili.

Schemi di sostegno finanziario

Le disposizioni finanziarie differiscono per tipo e grado di invalidità, ma anche per quanto riguarda la causa di invalidità. Quindi, ad esempio, il sostegno finanziario per i ciechi di guerra è maggiore di quello per i ciechi civili. La prestazione principale si chiama indennità di accompagnamento, che va a persone totalmente cieche di tutte le età e indipendenti da redditi di qualsiasi genere. Attualmente ammonta a € 930,00. La cosiddetta "indennità speciale" per i ciechi parziali (visus non superiore a 1/20 e / o campo visivo non superiore al 10%) ammonta invece a € 212,43.

ICF

Come accennato in precedenza, ICF introduce una nuova prospettiva per la valutazione dei bisogni personali. In questo nuovo approccio, la valutazione dei bisogni include, tra l'altro, l'attività dei pazienti, le risorse / servizi esistenti, le possibili opportunità, ad esempio corsi di formazione, tecnologie, ecc. Su richiesta del paziente e con la sua collaborazione, gli uffici locali di previdenza sociale sviluppano un progetto individuale, che comprende la storia personale e familiare, un cosiddetto "profilo funzionale", cioè un elenco di punti di forza e di debolezza, un certo numero di traguardi / obiettivi realistici da raggiungere, una sorta di agenda, e una stima di risorse finanziarie finalizzate alla realizzazione del singolo progetto. L'ICF e i singoli progetti non sono diffusi in modo uniforme in Italia, ma alcune Regioni, come la Toscana e altre, l'hanno adottata, con il titolo generale "

Altri uffici locali di previdenza sociale utilizzano l'indennità di taxi per i non vedenti al lavoro, al fine di viaggiare da casa al loro posto di lavoro e ritorno.

Infine, in alcune aree, i servizi di volontariato sono particolarmente attivi e giovani volontari civili aiutano il cieco sul posto di lavoro, come assistenti.

Supporto finanziario e sanzioni per i datori di lavoro

La legge 68/99 sull'occupazione obbligatoria delle persone con disabilità recita:

.... *Omissis*

FONDO REGIONALE - Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, da utilizzare per finanziare programmi regionali per l'occupazione e servizi connessi. Il Fondo deriva dall'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla Legge 68/99 e dai contributi versati dai datori di lavoro, nonché dal contributo di fondazioni, enti privati e altri soggetti interessati (vedi appendice).

Migliori pratiche

In questo paragrafo desidero richiamare l'attenzione principalmente sulla capacità umana di attivare

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	86	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

strategie compensative e abilità specifiche per superare situazioni difficili. Il caso della cecità dovrebbe essere considerato solo un esempio, sul quale ci concentreremo. Scopo principale di questo paragrafo non è quello di stupire o commuovere il lettore, ma piuttosto di mostrare alcune strategie compensative che consentono di superare le difficoltà derivanti dalla disabilità visiva.

Plasticità del nostro cervello

con impatto negativo sulle capacità mentali e sull'area emotiva. L'educazione ("e-duco" = guidare qualcuno fuori) è il processo attraverso il quale i naturali processi compensativi vengono portati a conoscenza, sviluppati e valorizzati in vista di uno sviluppo integrale della persona.

Tutti i casi di buone pratiche hanno alcune caratteristiche comuni, che possono essere riassunte come segue:

- a) buon sostegno familiare;
- b) buona istruzione in un ambiente di apprendimento inclusivo;
- c) buona padronanza di tutti i settori sopra menzionati;
- d) buoni rapporti tra colleghi;
- e) datore di lavoro di mentalità aperta, che distribuisce ruoli e compiti tenendo conto dei punti di forza e di debolezza del lavoratore ipovedente. Il seguente articolo sembra particolarmente istruttivo per una migliore comprensione delle basi scientifiche riguardanti l'educazione compensativa.

"Ho scoperto che il cieco congenito può costruire immagini mentali".¹⁸

Richiamo storico

Come accennato in più occasioni, la storia del lavoro dei non vedenti in Italia, come in altri paesi, si basa su esperienze positive, che hanno dimostrato che anche senza vista un individuo umano può sviluppare buone capacità manuali e mentali.¹⁹

Attualmente abbiamo alcuni giornalisti non vedenti, interpreti, mediatori civili, operatori nel settore del recupero crediti, oltre che in uffici che si occupano di informazioni turistiche.

IT- Negli anni '80 abbiamo avviato un corso per programmatori non vedenti, in collaborazione con IBM. Molti degli studenti hanno trovato il loro lavoro in quel settore²⁰

Scultore - Sebbene non si tratti di professioni di massa, queste eccellenze danno un'idea di come la manualità possa essere impiegata anche senza vedere.

Musica - Oltre ad Andrea Bocelli, avevamo centinaia di insegnanti di musica, pianisti, organisti, accordatori di pianoforte, e ora abbiamo un certo numero di pianisti, anche un direttore d'orchestra cieco,²¹ alcuni insegnanti ai Conservatori di Stato, alcuni compositori, altri che lavorano con strumenti elettronici.

¹⁸ https://drive.google.com/file/d/1LDbKcxrQ_g_1Gyuh0OyeoHSCRdGyULJt/view?usp=sharing

¹⁹ https://drive.google.com/file/d/1BvUAN41EhWos_OfqydmnDkkwzfPHi55x/view?usp=sharing

²⁰ <https://drive.google.com/drive/folders/1buP4QULhODfU7FNvaSkHv2TYvtzSdi2u>

²¹ <https://drive.google.com/file/d/1X8NbzqamadE7ZNpzkNgaMEMLqxTjLhG/view?usp=sharing>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	87	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Ecco alcuni esempi di nuove professioni:

Doppiaggio²²

editing musicale;^{23 24}

Come hanno riferito alcuni dei nostri testimoni chiave, Banca d'Italia, Istituto San Paolo (Torino) e altri grandi istituti di credito hanno tra i loro dipendenti centinaia di non vedenti ipovedenti che hanno iniziato a lavorare come operatori telefonici, e attualmente svolgono compiti diversi, con mutuo soddisfazione.

- centri di ricerca - Abbiamo un numero limitato di persone con disabilità visive che lavorano in diversi rami della ricerca, utilizzando tecnologie accessibili.²⁵
- Università - abbiamo anche qui un piccolo numero di professori, uno su tutti il Prof. Massimo Morelli, che insegna Economia all'Università Europea.²⁶
- Perdere la vista non significa perdere la vita! ²⁷

Programmi di istruzione e sostegno

Come accennato in precedenza, abbiamo servizi di consulenza regionale per insegnanti, studenti e le loro famiglie (vedi sopra). Per quanto riguarda le persone che vogliono trovare un lavoro, abbiamo agenzie sia pubbliche che private, che cercano di soddisfare le esigenze del datore di lavoro e del dipendente. Considerando il fatto che la stragrande maggioranza delle persone ipovedenti traggono beneficio dalle leggi che regolano i lavori tradizionali, quelle agenzie praticamente tengono un elenco di possibili collocamenti e consigliano i candidati. In caso di cambiamenti rilevanti, come cambiamento del posto di lavoro fisico, o cambiamenti di compiti e mansioni, disponiamo di un servizio di tutoraggio pubblico, che invia un tutor per un certo periodo di tempo, che aiuta la persona ipovedente a familiarizzare con la nuova situazione .

Persone con più handicap

In questi ultimi anni abbiamo osservato un costante aumento del numero di persone con handicap multiplo, grazie a un più alto livello di prevenzione e diminuzione del tasso di mortalità infantile. Queste persone, che possono frequentare sia scuole regolari con programmi su misura che includono l'interazione con centri speciali, sia scuole residenziali, sono prese in carico dai servizi psicologici sociali e molte di loro si recano nei centri occupazionali quotidiani, dove gli operatori organizzano attività specifiche, come la semplice manipolazione attività, socializzazioni e sviluppo delle abilità quotidiane, come la cura personale, comportamenti alimentari, uso del denaro, ecc.

²² <https://drive.google.com/file/d/1PgZu-obcxSbnbrsVOMo4SexHCldxJKDj/view?usp=sharing>

²³ <https://drive.google.com/file/d/1zul8iGikdDX5VVivD9f1EI8W-C5BTup-/view?usp=sharing>

²⁴ <https://drive.google.com/file/d/1WqZelDltHRNsvmCIVJtrd1sewjkeJvvY/view?usp=sharing>

²⁵ https://drive.google.com/file/d/191A4aX-ABude8sFCNaA51H73PbfAn_wo/view?usp=sharing

²⁶ <https://drive.google.com/file/d/1nsRWRu55pJkLOf5TWKyijRMcMuqwMM1i/view?usp=sharing>

²⁷ <https://drive.google.com/file/d/1K8rrxafpOFDS13xB05NEI9IP-24elmAZ/view?usp=sharing>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	88	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

POLITICHE LEGISLATIVE E AMMINISTRAZIONE

I responsabili politici che lavorano per non vedenti e VIP

Recentemente molti Comuni italiani hanno introdotto un cosiddetto "manager della disabilità", cioè un pubblico ufficiale che ha il compito di coordinare gli sforzi e di formulare proposte volte a migliorare tutti gli aspetti riguardanti le persone con disabilità e le loro famiglie. IRIFOR e tutte le organizzazioni italiane per e dei non vedenti mantengono contatti con tutti i policy maker, come spiegato sopra, che per qualsiasi motivo possono contribuire a risolvere problemi riguardanti l'istruzione, l'inclusione, le opportunità di lavoro, l'accessibilità degli ambienti fisico / tecnologici, i servizi di trasporto e altro servizi per il pubblico in generale.

Leggi e regolamenti

Per gli scopi di questa ricerca, dovremmo tenere presente che i tre aspetti principali riguardanti leggi e regolamenti, ad esempio previdenza sociale, istruzione, lavoro sono strettamente collegati tra loro. Usando una metafora, dovremmo considerarli come 3 facce di una stessa medaglia. Seguendo questa metafora, possiamo dire che quella medaglia è chiamata "verso una società più inclusiva". Le leggi riflettono lo spirito di una data popolazione, le idee e le aspirazioni delle élite intellettuali, ma anche le differenze esistenti tra i principali strati sociali, culture, opinioni religiose di un certo periodo.

La nostra Carta è stata ideata e pubblicata subito dopo la seconda guerra mondiale, e in quel momento due forze principali erano in competizione: la Chiesa cattolica romana e i partiti socialisti. Il primo articolo delle nostre Costituzioni recita: [...] L'Italia è una repubblica unica fondata sul lavoro. Il termine "lavoro" corrisponde a un compromesso tra quelli che potremmo chiamare partiti laburisti (che rappresentano la classe operaia) e il partito democratico cristiano, che, secondo la tradizione cattolica (vedi l'Ordine benedettino), considera il lavoro manuale come parte del percorso verso Divinità, insieme alla preghiera (ora et labora "). L'articolo 3 della Carta Italiana è dedicato a ciò che chiameremmo "pari opportunità" per ogni cittadino, indipendentemente dalle sue tendenze politiche, religiose, culturali, razza, orientamento di genere. Lo stesso articolo impegna lo Stato a "

Le leggi tuttavia contengono non solo prescrizioni e sanzioni, ma spesso anche obiettivi e finalità principali, che necessitano di tempo per la loro concreta attuazione, e richiedono comportamenti specifici da parte dei policy maker, degli operatori e del pubblico in generale; questo a turno richiede modifiche o addirittura l'abbandono di alcune vecchie abitudini. In altre parole, spesso le buone leggi hanno bisogno di una vera rivoluzione culturale per essere implementate e messe in pratica, che è una sfida per ogni comunità. Paradossalmente però l'attuale situazione conseguente al Corona Virus potrebbe richiamare l'attenzione su questo fatto e forse veicolare nuove energie verso il benessere comune.

I ciechi verso la loro emancipazione: la storia italiana

"Il lavoro è luce che ricompare"! Questo è stato uno dei motti lanciati dai fondatori dell'Unione Italiana Ciechi (1920). Hanno inoltre evidenziato la stretta relazione tra lavoro, istruzione, autonomia - non solo economica - immagine di sé e immagine del cieco nella comune consapevolezza.

Vale quindi la pena, in questo intervento, evidenziare le tappe principali dell'emancipazione dei ciechi in Italia.

Attività e legislazione

La letteratura ha molti esempi di persone non vedenti che lavorano in aree diverse. Tutti mostrano lo

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	89	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

sforzo per guadagnarsi da vivere usando le proprie capacità. Futuri narratori, poeti (si dice che Omero sia cieco, sebbene la sua esistenza sia dubbia), molti organisti, compositori, cantanti, matematici (Nicholas Saunderson menzionato sopra), alcuni scultori, ma anche agricoltori, venditori al dettaglio, artigiani - tappeti, cesti, sedie ... Vicino a Firenze avevamo un rinomato costruttore di fucili, che operava negli anni '30 a Calenzano. Quelli però sono solo una piccola minoranza, mentre la maggior parte, che proveniva dagli strati più poveri della società, erano mendicanti.

Nicolodi, il fondatore dell'Unione Italiana Ciechi, fondò a Firenze (1924) il primo centro di formazione professionale, introducendo il massaggio - importato direttamente dal Giappone - e l'artigianato. Nel 1934 fonda l'Agenzia nazionale del lavoro per ciechi, con tre sedi (Firenze, Roma e Napoli). questi laboratori impiegavano il 70% di ciechi e il 30% di vedenti. Ha ottenuto dal governo il diritto di fabbricare una certa percentuale di scarpe militari (12%), pullover e l'autorizzazione a costruire medagliette per tutti i Comuni italiani. L'agenzia nazionale del lavoro per i ciechi terminò intorno al 1975 e i lavoratori ciechi furono impiegati nei centralini pubblici.

Centralinista e principali leggi e regolamenti

Dopo la seconda guerra mondiale l'Italia, come tutti gli altri paesi occidentali, si è mossa verso una società più tecnologica. In quegli anni abbiamo avuto le prime sperimentazioni nel campo dei centralinisti, sulla base di risultati lusinghieri a Bologna (Legge Regionale Siciliana nr.21 1957), che obbligava tutti i centri pubblici e privati con oltre 100 lavoratori ad assumere un operatore cieco con una scuola certificato da un centro di formazione autorizzato. Il 14 luglio 1957 abbiamo avuto la prima legge nazionale, che, per la prima volta, riconosce il ruolo e la funzione dell'Unione Italiana Ciechi e, cosa più importante, ha introdotto il registro nazionale degli interruttori per tende.

Legge 778/1960 obbliga i datori di lavoro privati con minimo 5 linee e le istituzioni pubbliche con minimo 100 lavoratori ad assumere un centralinista cieco. La legge 155/1965 obbliga i datori di lavoro pubblici ad assumere un operatore telefonico non vedente, indipendentemente dal numero di linee o dal numero di dipendenti. La legge 397/1971 consente l'iscrizione all'albo nazionale degli interruttori per tende a chi perde la vista sul lavoro. Art. 4 di questa legge definisce l'assegno di funzione per i centralinisti non vedenti.

Legge 113/1985²⁸ ordina e introduce importanti principi, tuttora operativi, e che sono stati confermati nella Legge 68/99, in materia di riordino del lavoro per le persone con disabilità.²⁹

Il punto debole della Legge 113/85: Questa legge si basa sul concetto di stazione operativa, che a quel tempo era un oggetto fisico, che permetteva di trasferire le chiamate in entrata e in uscita da un ufficio all'altro. La tecnologia moderna ha praticamente soppresso l'oggetto fisico chiamato "stazione operativa", così che la legge 113/85 può essere ignorata.

Obbligo di registrare una nuova installazione

Legge 113/85 obbliga la compagnia telefonica dello Stato ad informare il Ministero del Lavoro dell'installazione di un centralino. Dopo il 1985 ci sono molti operatori telefonici privati, quindi ora è praticamente impossibile essere informati sulle nuove installazioni.

Legge 68/99 introduce importanti innovazioni. I non vedenti mantengono il diritto di lavorare come

²⁸ <https://drive.google.com/file/d/1K8rrxafpOFDS13xB05NEI9IP-24elmAZ/view?usp=sharing>

²⁹ <https://drive.google.com/file/d/1ZHtQrVMojNjOIQD4-WZ0hLgBKLpgArVe/view?usp=sharing>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	90	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

centralinisti, ma sono autorizzati a competere con altre persone con disabilità ai concorsi statali riservati alle persone con disabilità.

In questi ultimi anni un certo numero di non vedenti laureati lavora in uffici pubblici, mentre altri, originariamente impiegati come operatori telefonici, dopo un periodo di riqualificazione, occupano uffici / funzioni differenti nel proprio luogo di lavoro.

Formazione

In Italia abbiamo due possibili opzioni per la formazione professionale in generale:

- a) Corsi statali, che nel nostro caso hanno una durata di 3 anni e sono accessibili dopo la scuola dell'obbligo (14 anni di età);
- b) Formazione professionale regionale, 3 o 5 anni, accessibile anche dopo la scuola dell'obbligo.

Non vedenti adulti: la maggior parte delle persone con problemi di vista sono ciechi adulti. Ciò significa che molto spesso è necessario riqualificare l'adulto non vedente, per poter ottenere un nuovo lavoro. Per questo in Italia abbiamo un corso di formazione annuale per commutatore.

Massaggiatori e leggi principali

Il profilo del massaggiatore fu introdotto nel 1918, cioè nell'immediato dopoguerra, quando gli ospedali militari introdussero il ruolo di massaggiatori, per valorizzare le esperienze accumulate durante la guerra nel recupero dei feriti, nella loro riabilitazione e recupero funzionale ; il massaggio era considerato un'arte dell'assistenza sanitaria ausiliaria. I primi corsi pratici per massaggi sono stati autorizzati presso la Regia Scuola Professionale annessa all'Istituto Nazionale per Ciechi di Firenze, istituita con Regio Decreto 13-11-1924 n. 1249.

Successivamente il massaggiatore è citato nella legge 23-6-1927 n. 1264 e successive modifiche, ut a RD 26-2-1941. Qui troviamo un riconoscimento preciso dei massaggiatori ciechi che hanno diritto a svolgere questo compito.

Legge 15-6-1950, n. 376, stabilisce negli ospedali il ruolo dei massaggiatori, che deve essere svolto da persone in possesso di un titolo di studio rilasciato da scuole autorizzate, e stabilisce la preferenza per i massaggiatori ciechi.

L'istituzione della scuola per massofisioterapisti non vedenti deriva dalla legge n. 570/1961.

Durata del corso = 3 anni e il corso è accessibile immediatamente dopo la scuola dell'obbligo (14 anni di età).

L'Italia della fine degli anni '70 introduce una vasta riforma del benessere e dei servizi sanitari. Secondo gli standard internazionali, il massaggio manuale tendeva ad essere considerato pertinente al benessere, che non apparteneva ai servizi sanitari generali forniti dallo Stato a tutti i cittadini. D'altro canto, il massaggio neurologico, la fisioterapia, è stato introdotto tra le cure fornite dallo Stato. Per quanto riguarda il titolo di studio, la suddetta riforma richiede una laurea.

Corsi professionali / universitari

Non esiste una definizione giuridica di terapeuta della riabilitazione cieco, nel senso che il diploma di terapeuta della riabilitazione è lo stesso sia per i vedenti che per i ciechi. Ci sono università riconosciute e scuole regionali. A questi corsi si può accedere con un diploma di scuola media superiore e, essendo

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	91	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

il numero di scuole limitato, è possibile accedervi previo superamento della prova di selezione. Il test consiste in domande per l'istruzione generale e in alcune scuole regionali anche un test psicologico. Si ricorda che i concorrenti non vedenti hanno la possibilità di avvalersi, su richiesta, durante le prove scritte, di una persona vedente messa a disposizione dalla commissione d'esame (Regio Decreto 4 maggio 1925, n. 653, art. 102).

I programmi delle scuole regionali sono decisi dal decreto ministeriale del 10 febbraio 1974, mentre quelli delle università si possono trovare sui loro siti web. Entrambe le scuole hanno una durata di tre anni e i programmi sono più o meno simili e comprendono specializzazioni che sono generalmente in ortopedia o neurologia. Queste scuole sono in collegamento con le autorità / servizi sanitari locali e / o con gli ospedali locali dove gli studenti possono fare la loro pratica.

La Regione Liguria ha deciso di riservare due posti a terapisti della riabilitazione non vedenti presso la scuola comunale (1987) e da anni l'Università di Padova accoglie i ciechi tra i suoi studenti senza creare pregiudizi, così come l'Università di Brescia.

La Scuola professionale statale di Firenze in collaborazione con la Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università locale ha stipulato nel 1999 un'apposita convenzione per l'attivazione del diploma universitario (DU) in fisioterapia riservata agli studenti ciechi con diploma di scuola media superiore. La possibilità per aspiranti fisioterapisti ipovedenti di iscriversi alla Facoltà di Medicina e Chirurgia per conseguire la Laurea in Fisioterapia è consentita in molte delle Università, tra cui quella di Bari, recentemente accessibile.

Abbiamo due registri statali, uno dei massoterapisti (Leggen. 403/71), e il registro dei terapisti della riabilitazione (Legge 11 gennaio 1994 n. 29).³⁰

Obblighi di datori di lavoro

Massofisioterapisti

Settore pubblico: tutti gli ospedali, università, USL, ecc. Con almeno 200 posti letto devono impiegare un massofisioterapista laureato cieco anche in deroga ai divieti di assunzione (Legge 19 maggio 1971, n. 403, art. 2). Questa legge prevede ancora che a partire da 700 posti letto e per ogni 300 in più o frazione di oltre 200 posti letto si debba assumere un massofisioterapista extra cieco: e ancora un massofisioterapista cieco ogni 50 posti letto in reparti specializzati nel recupero e nella cura riabilitativa.

Terapisti della riabilitazione

Settore pubblico: per i terapisti della riabilitazione, la suddetta Legge n. 29 dell'11 gennaio 1994 prevede il 5% di ogni personale in ogni reparto o clinica di riabilitazione di ogni ULSS (articolo 4, paragrafo 1).

Privato: un terapeuta della riabilitazione ogni 35 dipendenti (art. 4, comma 3, legge 11 gennaio 1994).

Per coloro che non rispettano le disposizioni delle due leggi citate nel presente comma e nel 686/1961 sono previste le sanzioni previste dall'art. 5 della Legge 11 gennaio 1994 e dall'art. 4 e 6 della Legge n.

³⁰ https://drive.google.com/file/d/1zOurWS2Vabz5dswzRNS_yArD-DdJEue7/view?usp=sharing

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	92	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

686 21 luglio 1961.

Insegnanti

Prima dei successi di Nicolodi (3 ° decennio del 20 ° secolo), avevamo alcuni insegnanti che lavoravano nelle scuole pubbliche. Oggi può essere di qualche interesse evidenziare alcune circostanze che lo hanno reso possibile. a) Il sistema scolastico italiano, come ovunque, era basato sulla comunicazione verbale in misura maggiore rispetto a oggi; b) la scuola era accessibile solo agli strati sociali superiori; c) l'insegnante aveva una reputazione molto più alta tra il pubblico in generale rispetto a oggi; d) la selezione degli studenti si è basata principalmente sui risultati accademici, salvo casi speciali di comportamento deviante. Gli insegnanti non vedenti potevano svolgere le loro attività in materie scolastiche che non richiedevano prove scritte, come materie giuridiche, filosofia, storia, musica; erano generalmente attivi nelle scuole superiori, dove gli studenti avrebbero dovuto essere più responsabili e più rispettosi.³¹

Il decadimento dei lavori tradizionali

I cambiamenti sono sfide

I filosofi greci (Eraclito) avevano messo sotto le loro lenti il dilemma "cambiamento stabile VS". Attualmente stiamo sperimentando quanto velocemente e spesso si verificano cambiamenti imprevedibili. I cambiamenti sono generalmente familiari: crescita, stagioni, ma, quando sono troppo veloci o inaspettati / imprevedibili, sorgono paure, ansie, in alcuni casi ostilità. Nel caso delle persone ipovedenti questo è ancora più vero che con le persone vedenti. La vista, come sappiamo, ci impedisce di affrontare situazioni pericolose. L'assenza di visione al contrario, espone l'individuo a situazioni imprevedibili. Le considerazioni di cui sopra, sebbene molto concise, possono aiutarci a comprendere meglio il decadimento dei lavori tradizionali e gli sforzi di IUB volti a trovare soluzioni accettabili e realistiche. Il vecchio regime qualificava il non vedente come commutatore o massaggiatore dopo un corso professionale di 3 anni. Per i non vedenti adulti (oltre i 18 anni) è stato sufficiente un anno.

Diverse circostanze hanno determinato la crisi dei lavori tradizionali:

- a) Evoluzione della tecnologia, con risposta automatica;
- b) Riforma dei servizi sanitari e assistenziali, che ha praticamente escluso il massaggio manuale, a favore del massaggio neurologico. Ciò significa che il nuovo fisioterapista doveva ottenere un diploma universitario per ottenere un lavoro.
- c) Formazione superiore e nuove tecnologie sono stati i principali fattori che hanno determinato il rapido decadimento dell'idea di lavoro protetto.

Reazioni

Per quanto riguarda il centralinista, IUB ha cercato di ampliare la definizione della cosiddetta stazione operativa, che è alla base della possibilità di impiegare un centralinista. La nuova definizione prende in considerazione anche i risponditori automatici; inoltre, IUB ha ottenuto che 3 nuovi profili fossero considerati equivalenti al profilo di centralinista, e conseguentemente abilitavano l'operatore qualificato ad essere assunto dal datore di lavoro.

DM 10 gennaio 2000, noto come Decreto Salvi, del Ministro del lavoro dell'epoca, specifica:

³¹ <https://drive.google.com/file/d/1AodqQxE487ioizPn11sfbypstljE3wFb/view?usp=sharing>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	93	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- 1) operatore telefonico per informazioni sui clienti e customer care;
- 2) operatore telefonico per l'utilizzo e la gestione della gestione di banche dati;
- 3) telefono per telemarketing e helpline allarme / telesoccorso.³²

Verso leggi inclusive

Integrazione scolastica

In Italia, come in altri paesi, a partire dal 1960, si è cominciato a mettere in discussione il modello tradizionale di comunità basata su area autonoma o, come si diceva, su compartimento stagno. Ciò è accaduto in molti domini sociali / psicologici, compreso il sistema scolastico. L'idea centrale era cambiare prospettiva, cioè cambiare il punto di partenza nell'osservare e misurare la persona con una o più disabilità.

Psichiatri, sociologi, filosofi, hanno scoperto che era più efficace e più realistico considerare l'individuo umano partendo non dal suo "deficit", cioè dal suo "meno", ciò che è difettoso, ciò che fallisce, ma piuttosto partendo da un punto diverso di vista, che considera la persona umana come una realtà olistica, tenendo conto di tutti i suoi ambiti, ad esempio la sfera biologica, la sfera psicologica, la sfera sociale. In altre parole - come hanno sostenuto - se consideriamo principalmente ciò che fallisce, tralasciando ciò che è attivo, rischiamo di trascurare o di ignorare totalmente molte risorse / potenzialità disponibili, opportunità offerte dall'ambiente sociale, in vista dello sviluppo dell'individuo. Seguendo questa visione, molte cosiddette istituzioni totali sono state interrogate, come i manicomi, le case dei bambini e tutto il resto "

Per quanto riguarda la scuola, la Legge 517 del 1977 ha introdotto il principio dell'integrazione. L'idea generale che ha ispirato questa legge può essere riassunta come segue:

- l'efficacia del processo di apprendimento dipende certamente dalla disponibilità di un ambiente fisico appropriato, attrezzature adeguate, personale preparato, ma in misura significativa anche da fattori emotivi e sociali. Le scuole speciali, che erano ben attrezzate, molto spesso mancavano di interazione sociale tra studenti ciechi e coetanei vedenti. La legge 517 ha cercato di valorizzare i buoni risultati ottenuti dalle scuole speciali, e di aggiungere benefici derivanti dal rapporto sociale positivo, nel nostro caso, con i coetanei vedenti. Così la Legge ha definito un certo numero di strutture e misure, al fine di garantire che tutti i requisiti necessari fossero disponibili ed efficaci, come ad esempio a) insegnanti speciali formati; b) lavoro di squadra che include pianificazione e monitoraggio e, molto importante,

Dobbiamo essere tutti consapevoli del fatto che una legge, anche la migliore legge possibile, non è sufficiente a cambiare una realtà complessa, perché molto spesso la preparazione del personale scolastico, la disponibilità di attrezzature adeguate, in alcuni casi alcune resistenze in arrivo da parte dei genitori, tutti questi fattori possono ostacolare o addirittura produrre reazioni ostili e significativi passi indietro.

Legge 104/1992 sulle persone con disabilità.³³

³² <https://drive.google.com/file/d/1tEvRIXdjEcK1jMz3j-NiNIT3UA2nINqN/view?usp=sharing>

³³ https://drive.google.com/file/d/1jghZDoI2LZs2jEC874Pa6wCc13N6iVX_/view?usp=sharing

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	94	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

È una vera pietra miliare nel cammino verso le pari opportunità e la non discriminazione. Qui solo gli aspetti più rilevanti, rispetto agli scopi di questo lavoro.

Idea stimolante

L'handicap non è una caratteristica imm modificabile dell'individuo, ma il risultato del rapporto tra la persona e il suo ambiente umano, fisico, tecnologico. L'inclusione può essere promossa modificando questa relazione, e offrendo la possibilità alla persona con disabilità di interagire positivamente con il proprio ambiente, considerando le conseguenze negative derivanti dal deficit nonché le potenzialità, le opportunità, le prospettive tecnologiche.

Scopi principali

a) rispetto dei bisogni individuali, diversità cittadinanza attiva, considerando non solo i limiti ma anche le potenzialità della persona con disabilità e del suo ambiente; b) prevenzione dell'handicap / emarginazione fisica, sensoriale, sociale; c) riabilitazione e sostegno per tutta la vita a persone con disabilità e / o familiari; d) stabilire una partnership tra persona con disabilità e / o famiglia e servizi - scuola, orientamento al lavoro, salute... - finalizzata alla definizione di obiettivi raggiungibili, risorse necessarie, tempistica; e) promuovere l'accessibilità universale ai servizi pubblici / patrimonio culturale e naturale, servizi educativi, tecnologie, ecc. f) promuovere la ricerca in diversi settori, come la salute, le tecnologie, gli studi sociali, al fine di offrire supporto scientifico per gli scopi di legge si.

Accessibilità universale

Un'altra legge molto importante (nota come Legge Stanca - 2004) definisce le linee guida e gli obblighi specifici in materia di accessibilità delle informazioni e tecnologie digitali, comprese le applicazioni e / o siti web, e gli obblighi per le Pubbliche Amministrazioni.³⁴Le recenti modifiche includevano anche le app mobili, che inizialmente non erano considerate dalla legge. Purtroppo questa legge non viene attuata come dovrebbe, non solo per ragioni burocratiche, ma certamente perché "accessibilità e fruibilità", più che un insieme di regole ben definite è anche una sorta di linguaggio vivo, che, come ogni lingua parlata, è in continuo sviluppo.

Accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di fornire servizi e informazioni adatti a tutti, senza discriminazioni, anche a chi è costretto ad utilizzare tecnologie assistive o configurazioni particolari a causa di disabilità.

Usabilità significa "il grado in cui un prodotto può essere utilizzato da utenti specifici per eseguire attività specifiche con efficacia, efficienza e soddisfazione in uno specifico contesto di utilizzo" (standard 9241 "Requisiti ergonomici per il lavoro d'ufficio con terminali di visualizzazione visiva (VDT)" del ISO International Organization for Standardization).

I problemi di usabilità vengono indagati nell'interazione uomo-computer con particolare attenzione alle interfacce utente; ad esempio, c'è un problema quando il modello concettuale del progettista non coincide con il modello concettuale dell'utente finale. Il grado di usabilità è più che vicino all'approccio dei due modelli.

Le principali proprietà di un sistema utilizzabile possono essere riassunte come segue:

- A) Efficacia: accuratezza e completezza con cui determinati utenti possono raggiungere determinati obiettivi in ambienti particolari;

³⁴ <https://drive.google.com/file/d/1-A6oLQGM-3h3YVPO-HbuDo-7pIVGPNpk/view?usp=sharing>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	95	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- B) Efficienza: le risorse spese in relazione alla correttezza e completezza degli obiettivi raggiunti;
- C) Soddisfazione: il comfort e l'accettabilità del sistema di lavoro per i suoi utenti e le altre persone interessate dal suo utilizzo;
- D) Facilità di apprendimento: l'utente deve ottenere buone prestazioni in breve tempo;
- E) Facilità di archiviazione: l'utente deve poter interagire con un'interfaccia anche dopo un lungo periodo di inutilizzo, senza essere costretto a ricominciare da capo;
- F) Sicurezza e robustezza all'errore: l'impatto dell'errore deve essere inversamente proporzionale alla probabilità di errore.

Il Portale del Ministero dell'Interno è impegnato nel Gruppo di Lavoro per l'Usabilità (GLU), promosso dall'Assessorato ai Servizi Pubblici nel 2012 con l'obiettivo di incentivare iniziative e diffondere strumenti per l'affermazione della cultura dell'usabilità all'interno delle pubbliche amministrazioni (PAPÀ).

Una delle novità più importanti per le amministrazioni riguarda l'obbligo di pubblicare, entro il 23 settembre 2020, la Dichiarazione di accessibilità. Le Pubbliche Amministrazioni (Pas) devono indicare lo stato di conformità di ogni sito e applicazione mobile ai requisiti di accessibilità. La dichiarazione di accessibilità viene comunicata tramite un'apposita applicazione web. Inoltre, questa Legge per l'Accessibilità Digitale ha assegnato all'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) numerosi compiti, tra cui:

- 1) vigilare sull'attuazione della suddetta Legge;
- 2) fornire assistenza alla Pubblica Amministrazione per l'applicazione della normativa vigente;
- 3) emanare regole tecniche, circolari e linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici;
- 4) monitorare i siti web e le applicazioni mobili della Pubblica Amministrazione;
- 5) riferire periodicamente alla Commissione Europea sui risultati del monitoraggio;
- 6) diffondere le problematiche dell'accessibilità nella Pubblica Amministrazione.

Specifiche tecniche per postazioni di lavoro.

Nel 2018, con il Decreto Legislativo n. 106 che modifica e aggiorna la Legge n. 4/2004, l'Italia ha adottato la Direttiva UE 2016/2102, volta a migliorare l'accessibilità dei siti web e delle app mobili nel settore pubblico di ciascuno Stato membro.

Linee guida per l'accessibilità

In attuazione della Direttiva Europea AGID ha emanato le Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, in vigore dal 10 gennaio 2020, che indirizzano la Pubblica Amministrazione all'erogazione di servizi sempre più accessibili. In pratica, i requisiti tecnici di accessibilità introdotti dalla Legge Italiana nel 2004, e confermati e modificati con successive modifiche, fanno riferimento alle WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines) definite dal W3C. La Dichiarazione di accessibilità introduce la cosiddetta "procedura di feedback", che consente agli utenti di segnalare ulteriori problemi di inaccessibilità su siti o app mobili. Solo in caso di mancata o insoddisfacente risposta da parte dell'amministrazione, il cittadino può ricorrere ad una "Procedura Attuativa", contattando il Digital Ombudsman.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	96	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Obiettivi di accessibilità

Le AP devono pubblicare, entro il 31 marzo di ogni anno, gli Obiettivi di Accessibilità per l'anno in corso e lo stato di attuazione del piano di telelavoro.³⁵

Nel 2015 l'Agenzia per l'Italia Digitale ha emanato le indicazioni e le linee guida che i datori di lavoro devono seguire per predisporre gli strumenti tecnici e le tecnologie assistive più idonee allo svolgimento delle mansioni cui è affidato il dipendente disabile. Il documento è stato condiviso con amministrazioni, enti, federazioni e associazioni impegnate sul tema dell'accessibilità.

La circolare è disponibile all'URL

https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/circolari/agid_specifiche_postazioni_lavoro_0.pdf

ICF è la fase finale dello sviluppo del sistema di inclusione.

L'Italia è stato il primo Paese ad aver adottato l'ICF in un progetto ministeriale (2019).

Come già accennato, ICF è incentrato sulla prospettiva del "funzionamento" piuttosto che sulla prospettiva del "deficit". La diversità è considerata non solo una circostanza normale, ma anche un'opportunità per tutti e per tutti, per allargare le menti, sviluppare nuove idee e procedere tutti insieme verso il bene comune.

TUTTE LE CONCLUSIONI SULLE ATTIVITÀ DI RICERCA IN ITALIA

Ho cercato di delineare il problema centrale del nostro progetto RADAR, ovvero come migliorare la situazione attuale delle opportunità di lavoro per le persone con disabilità visiva in Italia, in una prospettiva europea. Come illustrato nell'introduzione, questo problema ha diversi aspetti, che dovrebbero essere tutti presi in considerazione seguendo una visione olistica, piuttosto che concentrare la nostra attenzione solo su uno di quegli aspetti, per cruciali che possono essere, come la legislazione, o l'accessibilità o servizi disponibili. Tutti i fattori sopra menzionati, e altri fattori che sono stati trattati in questa ricerca, contribuiscono a una possibile soluzione del problema e sono strettamente collegati tra loro.

Ho deciso di comporre questo articolo utilizzando sia dati statistici, anche se non così precisi e non così completi, testimoni provenienti sia da soggetti non vedenti, ma anche da persone ipovedenti che hanno affrontato questo problema anche per la prima volta. L'ho fatto espressamente, perché la mia esperienza di leader della sezione Toscana dell'Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti (UICI) mi ha convinto che

il primo passo verso la soluzione di problemi complessi è condividere il problema. L'intero paper mira ad aiutare il lettore a rimanere in sintonia con il problema, cioè a stabilire un'empatia tra il nuovo arrivato - il lettore - e i principali stakeholder, cioè le persone con disabilità visiva e la loro organizzazione.

Inclusione significa soprattutto cercare di incontrarsi, per ridurre le distanze e per trasformare le

³⁵ <https://www.agid.gov.it/it/design-servizi/accessibilita>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	97	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

difficoltà in nuove opportunità.

La situazione attuale, derivante dal COVID19, paradossalmente, obbliga tutti ad inventare nuove soluzioni basate sul miglior sfruttamento possibile delle risorse esistenti, per uscire tutti insieme da questo labirinto.

Antonio Quatraro

Firenze, 16 settembre 2020

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	98	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Rapporto dei principali testimoni dell'Italia: Riepilogo

Premessa

Il focus group si è svolto il 27 maggio 2020 ed è stato dedicato ai testimoni chiave. Il campione selezionato è rappresentativo di diverse aree economiche e di business, ruoli / compiti e responsabilità a livello nazionale. I settori interessati sono rappresentati da: bancario e finanziario, centri di ricerca, benessere e servizi, turismo.

Note aggiuntive

Durante la discussione è emerso un certo numero di idee, suggerimenti e punti di vista, che riteniamo molto rilevanti per la nostra ricerca. Abbiamo quindi incluso un paragrafo specifico denominato "Domande aggiuntive", che riflette la discussione.

Partecipanti

Alla sessione online hanno partecipato rappresentanti dei Partner italiani (IRIFOR e Centro Machiavelli) e un campione selezionato di 6 testimoni chiave, tutti dipendenti.

Strumento di ricerca - Focus Group: analisi dei dati

Num. dei questionari presentati: 6

Num. di questionari compilati: 6

Commenti generali

Sulla base del feedback dei testimoni chiave, si possono trovare i seguenti punti di forza comuni:

- 1) Alto livello di istruzione;
- 2) Buon livello di informazione sulle principali leggi e disposizioni riguardanti le persone non vedenti e ipovedenti;
- 3) Abbinamento soddisfacente tra lavoro e aspettative personali;
- 4) Alto / altissimo livello di efficacia delle tecnologie e delle procedure interne utilizzate per i propri compiti / funzioni;
- 5) Buon livello di rapporti umani - con colleghi / collaboratori;
- 6) Percepito buono / alto livello di soddisfazione dei colleghi;
- 7) Buon / alto livello di collaborazione con i colleghi;
- 8) Necessità di lavoro extra (abbastanza / molto);
- 9) Livello di mobilità accettabile / buono / aiuto esterno per gli spostamenti da casa al lavoro e ritorno;
- 10) Buona mobilità interna sul posto di lavoro;
- 11) Buon / alto livello di adattamento dei cambiamenti alle esigenze specifiche;

Infine, suggerimenti molto realistici per i giovani che desiderano ottenere un lavoro. Preferiamo riportare le raccomandazioni integralmente, per la loro vividezza e chiarezza:

-Lavoro di gruppo;

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	99	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- studiare e poi farsi conoscere attraverso tirocini, servizi alla comunità e altre attività simili;
- Molti studi specifici e sacrifici;

La cosa più importante su cui andare avanti è, forse, crederci in primo luogo. Lo sforzo richiesto non è concedere riposo. Non puoi assecondare una mediocrità normale e riposante, devi sempre essere al top, un passo avanti; Questo è abbastanza faticoso e non sempre ti ripaga completamente. Dopo 30 anni di lavoro, lo confesso, comincio a sentire il peso, ma non è ancora il momento di mollare.

Il punto più importante, credo, si può riassumere così: un cieco, ma, forse, qualsiasi persona disabile, per essere inserito a pieno titolo in un gruppo di lavoro, deve essere in grado di risolvere più problemi che problemi che crea. Se uno è particolarmente preparato e, mediamente, quando c'è un problema, occorre il suo intervento, perché senza di lui le cose difficilmente possono andare avanti allo stesso modo, allora si risolvono tutti gli altri problemi: il software, l'hardware, l'essere accompagnati in un certo luogo, ecc., diventano difficoltà trascurabili o superabili. Cose che tutti dovrebbero risolvere in qualche modo. Se invece uno è in contatto con gli altri, o non è in grado di fornire soluzioni avanzate ai problemi, allora tutto diventa insormontabile. Mi rendo conto che abbiamo realizzato un quadro abbastanza difficile, ma questa è la realtà: combattere, combatti e combatti ancora. Ripeto, è faticoso, ma le soddisfazioni a volte arrivano, però puoi fare tutto questo solo se sei spinto da qualcosa che ti viene da dentro, un bisogno personale che ti permette di andare avanti fino in fondo. C'è anche da dire, però, che, purtroppo, oltre a questo impegno e talento naturale, almeno fino ad oggi, bisogna anche avere la fortuna di incontrare le persone giuste al momento giusto. Le persone che non riescono a capire il valore di un cieco non sono convinte nemmeno dopo anni di lavoro. Chi può capire lo fa subito. Quindi le cose, le interazioni e gli strumenti possono essere ottimizzati, ma è necessaria la disponibilità di tutti a farlo. Ho sempre lavorato molto duramente, ma ho anche avuto la fortuna di incontrare le persone giuste. Io ripeto, per inserirsi a pieno in un gruppo di lavoro servono tante cose, è un mix che purtroppo avviene con qualche difficoltà, ma il cieco deve fare quello che può: lavorare sodo. Se hai una passione, dovresti concentrarti il più possibile su di essa, fare in modo che quella passione diventi il tuo lavoro. Non importa se non esiste o se sembra difficile, sarà la tua più grande soddisfazione. Se questo non è possibile, trova un'altra passione e così via. C'è necessariamente qualcosa di fattibile in un mondo così vasto. Se questo non è possibile, trova un'altra passione e così via. C'è necessariamente qualcosa di fattibile in un mondo così vasto. Se questo non è possibile, trova un'altra passione e così via. C'è necessariamente qualcosa di fattibile in un mondo così vasto.

Per laurearsi in economia, matematica o linguistica soggetto; Focalizzarsi fortemente sullo sviluppo di una personalità ricettiva e propositiva, coltivando interessi originali e distintivi, che possono favorire eventuali abilità inusuali; avere, per quanto possibile, la più ampia gamma di esperienze (viaggi, formazione, ecc.);

RADAR <small>Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006</small>	Pagina 100	TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità
------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------

Non abbiate paura di proporvi, senza presunzione o superficialità, in nuovi ruoli e incarichi, tavoli di lavoro inclusivi, sperimentazioni organizzative o tecniche: sarà comunque un ottimo promemoria per superiori e colleghi.

Osservazioni

Tutti i materiali di ricerca come i modelli dei questionari, l'elaborazione delle griglie di indagine dei Testimoni chiave sono disponibili e consultabili da RADAR TEAF Repository –ITALY Complete working Materials Dec 2020: [Link to Google Drive https://drive.google.com/drive/folders/1tE5B_TcenOjLuHwRzluHAmpjYWOPd2nU - TEAF Repository - ITALY complete working material].

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	101	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Focus Group Italia: Riepilogo

Premessa

Nell'ambito delle attività di ricerca previste dal progetto RADAR in Italia sono stati condotti 2 Focus Group: il primo rivolto agli Operatori dei Servizi del Lavoro provenienti dall'Agenzia Regionale per il Lavoro della Toscana - ARTI (tenutosi online il 15 aprile 2020) e il secondo che coinvolge attori imprenditoriali, rappresentanti delle imprese e datori di lavoro (tenutasi online il 20 maggio 2020).

Entrambe le attività del Focus Group si inseriscono nel più ampio quadro di azioni per mappare ed evidenziare, su scala europea, le attuali procedure e buone pratiche per l'inserimento lavorativo e l'occupabilità di non vedenti e ipovedenti, descrivendone i punti di forza e di debolezza e le prospettive di accessibilità, connesso all'uso delle nuove tecnologie.

I dati raccolti sono stati funzionali alla raccolta delle informazioni necessarie per lo sviluppo del TEAF - "Training, Employability and Accessibility Framework" - fornendo informazioni riguardanti la realtà italiana, alle quali si aggiungeranno le stesse raccolte nei paesi partner.

Il campione selezionato di Operatori dei Servizi del Lavoro è rappresentativo dei diversi ruoli / compiti e responsabilità presenti all'interno dei suddetti Servizi e appartiene a diverse aree territoriali quali: Firenze e comuni limitrofi (Campi Bisenzio, Pontassieve, Scandicci) e Arezzo, mentre quello dei Datori di lavoro è rappresentativo di diverse aree economiche e di business, ruoli / compiti e responsabilità a livello nazionale. I settori di interesse sono rappresentati da: soggetti bancari e finanziari, centri di ricerca, servizi nel turismo e terzo settore.

Il team di ricerca italiano che ha guidato entrambi i Focus Group online era composto da Antonio Quatraro; Barbara Leporini; Paola Trabalzini; Alessandro Fioravanti (IRIFOR), Mario Paiano; Giulia Moretti (CENTRO MACHIAVELLI).

Obiettivi principali

I principali obiettivi del Focus Group sono stati suddivisi in base ai relativi target:

Per gli operatori dei servizi di lavoro:

- a) Raccogliere informazioni sulle politiche attive svolte dagli Uffici del Lavoro per l'occupabilità, l'orientamento professionale e formativo, l'inserimento lavorativo e il sostegno specifico per non vedenti e ipovedenti;
- b) Rilevare le considerazioni e le esigenze degli Operatori del Lavoro al riguardo.

Per i datori di lavoro e gli attori imprenditoriali in generale:

- a) Raccogliere informazioni su buone pratiche, procedure, punti di forza e mancanza di accesso e partecipazione al processo aziendale dei lavoratori non vedenti e ipovedenti;
- b) Raccogliere considerazioni e bisogni degli attori imprenditoriali e dei datori di lavoro riguardo a questo argomento.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	102	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Partecipanti

Focus Group Operatori del Servizio del Lavoro (14 aprile 2020)	Focus Group dei datori di lavoro (20 maggio 2020)
<ul style="list-style-type: none">● A. Manco, Responsabile ARTI Arezzo (servizi di supporto alla persona, inserimento lavorativo, orientamento alla formazione);● M. Damasso, ARTI Parterre (FI) / ARTI Pontassieve, Responsabile collocamento mirato;● I. Lazzerini, Resp. Preselezione del collocamento mirato per società Legge 68/99 con obbligo di assunzione;● L. Cuda, ARTI Campi Bisenzio (FI), servizi di accoglienza e orientamento;● G. Frasca, Responsabile del collocamento mirato, Incontro domanda-offerta di lavoro per aziende pubbliche e private Legge 68/99;● M. Masiani, ARTI Empoli (FI), servizi di accoglienza e orientamento;● S. Casini, ARTS Campi Bisenzio (FI)● A. Bartolomei, ARTI Firenze	<ul style="list-style-type: none">● T. Torres, BANCA D'ITALIA, Roma.● A. Celli● A. Lorieri● C. Montani, CNR, Pisa● E. Bonomi, CST-Centro Studi Turistici, Firenze● GP Gallerano, ENEA, Frascati● P. Carbonaro, Consorzio CO&SO, Firenze● V. Turrini, Rete PAS (Area Fisioterapia), Firenze● F. Manconi, BANCA D'ITALIA, Firenze.● F. Vanni, De Plus Planet, Firenze

Attività svolte e modalità di attuazione

Le specifiche attività implementate nonché la relativa metodologia applicata per condurre i Focus Group sono state suddivise in base ai relativi target:

Per gli operatori dei servizi di lavoro:

Il Focus Group è stato strutturato come descritto nelle seguenti sezioni:

- 1) Presentazione dei partecipanti e delle loro attività all'interno delle ARTI di riferimento, con specifico riguardo alla gestione delle azioni a supporto dell'occupabilità / offerta di lavoro / dell'incontro domanda per non vedenti e ipovedenti;
- 2) Introduzione generale agli obiettivi e alle attività del progetto RADAR;
- 3) Introduzione del "Quadro europeo per la formazione, l'occupabilità e l'accessibilità al mercato del lavoro" per non vedenti e ipovedenti (TEAF) e contestualizzazione del contributo richiesto ai partecipanti al Focus Group per la ricerca sul campo;
- 4) Discussione guidata su temi chiave riguardanti: Principali opportunità di lavoro disponibili fino ad oggi / accessibili a persone non vedenti e ipovedenti; Buone pratiche per l'occupabilità e l'inserimento lavorativo di persone non vedenti e ipovedenti; Incentivi ed eventuali azioni o programmi a sostegno dell'occupabilità e dell'inserimento lavorativo di persone non vedenti e ipovedenti; Possibili prospettive di potenziamento delle attività di orientamento e supporto all'inserimento lavorativo di non vedenti e ipovedenti, attraverso una specifica preparazione degli operatori addetti a tali mansioni (rilevazione dei bisogni);

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	103	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- 5) Compilazione dell'apposito Questionario Focus Group³⁶ comprese domande specifiche sulle tematiche trattate per la raccolta dei dati quali-quantitativi.

³⁶ Dettaglio FOCUS GROUP Report of ITALY for RADAR Project: Online Dec 2020: [Link to Google Drive https://drive.google.com/drive/folders/1aDFY8TU4B9n8KSmcI_4N30B1_ZsTQUjL - TEAF Repository - complete working materials] I modelli dello strumento di ricerca applicata, denominato "Focus Group Questionnaire" è disponibile e consultabile lì.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	104	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Per i datori di lavoro e gli attori imprenditoriali in generale:

Il Focus Group è stato strutturato nelle seguenti sezioni:

- 1) Presentazione dei partecipanti e delle loro attività all'interno della propria azienda, con specifico riguardo alla gestione di azioni a sostegno dell'occupabilità e dell'inserimento lavorativo di non vedenti e ipovedenti;
- 2) Introduzione generale agli obiettivi e alle attività del progetto RADAR;
- 3) Introduzione del "Quadro europeo per la formazione, l'occupabilità e l'accessibilità al mercato del lavoro" per non vedenti e ipovedenti (TEAF) e contestualizzazione del contributo richiesto ai partecipanti al Focus Group per la ricerca sul campo;
- 4) Discussione guidata su temi chiave riguardanti: Buone pratiche, procedure specifiche, risultati e possibili criticità legate all'inserimento lavorativo e all'ingresso operativo dei non vedenti e dei lavoratori non vedenti in azienda; Doveri, responsabilità e interazioni del personale non vedente e dell'IV all'interno del processo aziendale e del team di lavoro; Stato dell'arte della cultura dell'accessibilità in azienda: misure ed interventi specifici per l'adeguamento logistico e / o organizzativo e per l'aggiornamento degli asset tecnologici e strumentali interni, secondo le esigenze del personale cieco e ipovedente; Possibili prospettive di potenziamento organizzativo aziendale attraverso piani di formazione ad hoc che tengano conto delle esigenze peculiari dei lavoratori non vedenti e VI, come la formazione generale del personale sulle buone pratiche di collaborazione interna,
- 5) Compilazione dell'apposito Questionario Focus Group³⁷ comprese domande specifiche sulle tematiche trattate per la raccolta dei dati quali-quantitativi.

Risultati del focus group degli operatori dei servizi del lavoro

Durante la discussione guidata sono emersi diversi elementi che fanno riferimento a tre aspetti principali, e precisamente: a) la qualità delle attività di orientamento al lavoro e / o alla formazione; b) le modalità di inserimento lavorativo per non vedenti e ipovedenti; c) è emersa la percezione che gli stessi Operatori hanno di questa peculiare categoria di utenti e gli eventuali ostacoli che incontrano nella gestione delle proprie esigenze lavorative. La discussione ha inoltre individuato potenziali sviluppi che potrebbero migliorare l'azione di supporto degli Operatori, in modo da diventare più incisivi ed efficaci per le richieste degli utenti VIP.

Rispetto alle principali opportunità lavorative fino ad oggi disponibili / accessibili per non vedenti e ipovedenti, è emerso un trend abbastanza diffuso: sono ancora inserite nei profili professionali tradizionali (es. Centralinista o massaggiatore), mentre si aprono i possibili nuovi ambiti occupazionali dall'uso delle ultime ICT assistive - hanno ancora un peso e una diffusione piuttosto marginali.

Secondo gli Operatori, ciò è dovuto a diverse cause legate da un lato a fattori individuali (come l'atteggiamento personale dei VIP in cerca di lavoro, la loro motivazione individuale e il livello di informazione sulle proprie opportunità di sviluppo professionale attualmente disponibili), e dall'altro a fattori sistemici (come la completa circolazione tra gli Operatori dei Servizi del Lavoro di informazioni specifiche e conoscenze costantemente aggiornate sulle opportunità di lavoro fino ad oggi effettivamente accessibili per questa categoria di lavoratori, le barriere

³⁷ Dettaglio FOCUS GROUP Report of ITALY for RADAR Project: Online Dec 2020: [Link to Google Drive https://drive.google.com/drive/folders/1aDFY8TU4B9n8KSmcI_4N30B1_ZsTQUjL - TEAF Repository - complete working materials] I modelli dello strumento di ricerca applicata, denominato "Focus Group Questionnaire" è disponibile e consultabile lì.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	105	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

oggettive al loro inserimento e la reale disponibilità / capacità di aziende che assumono lavoratori vip).

Relativamente a quest'ultimo punto, nel corso della discussione è emerso che il serbatoio di aziende all'interno delle quali si ricercano posizioni aperte per l'inserimento lavorativo di VI in cerca di lavoro - è rappresentato quasi esclusivamente da società "obbligate", ovvero tenute per legge ad assumere. In Italia, la Legge 68/99 (e successive modifiche) promuove l'accesso e l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro attraverso misure di sostegno e servizi di collocamento mirato. Tali servizi portano all'assunzione di personale con diversi gradi e tipologie di disabilità (compresa la categoria di nostro interesse) in funzione delle dimensioni e delle specificità dell'azienda da effettuarsi mediante quote definite e modalità specifiche.

Per contro, le aziende non ricomprese dalla Legge 68/99 rappresentano un'area pressoché trascurabile, dove si possono ricercare le posizioni aperte da sottoporre al lavoratore cieco o ipovedente, quali alternative occupazionali, nel rispetto della sua precedente esperienza, profilo professionale, corso di studio / qualificazione e attitudini personali.

Sebbene esistano molteplici azioni di sostegno (comprese misure di sostegno finanziario su misura) per superare gli ostacoli che limitano l'accessibilità di questi lavoratori a una gamma più ampia di opportunità di lavoro, il numero di micro e / o piccole imprese che accedono a bandi pubblici per tali scopi, rimane ancora piuttosto limitato. Gli interventi realizzati non sono sufficienti a garantire a queste imprese la stessa capacità occupazionale delle "imprese in obbligo". Al fine di spingere la circolazione delle informazioni relative a queste azioni di supporto tra gli attori imprenditoriali, gli Uffici del Lavoro sono anche impegnati in campagne informative, rivolte alle aziende centrate su queste opportunità.

Queste vengono realizzate attraverso appositi servizi dedicati, indicando ai datori di lavoro le possibili richieste di finanziamento finalizzate all'abbattimento delle barriere architettoniche o per incentivare l'adeguamento / potenziamento delle apparecchiature informatiche, in modo da soddisfare le specifiche esigenze dei lavoratori disabili (specifiche tecnologie hardware e software).

Nonostante gli incentivi ed i possibili programmi / azioni a sostegno dell'occupabilità e dell'inserimento lavorativo di non vedenti e VIP, gli operatori hanno sottolineato con forza la necessità di rendere gli attori imprenditoriali più consapevoli delle potenzialità professionali che possono essere vissute da questa categoria di lavoratori grazie ad opportuni adeguamenti tecnologici che non sono necessariamente sinonimo di costi ("rinnovo / cambio di mentalità delle aziende private, soprattutto quelle non in obbligo").

L'altro polo di attrazione occupazionale per i VI in cerca di lavoro è sicuramente l'Ente Pubblico. Gli enti pubblici rappresentano l'opzione di lavoro più preferita e richiesta dal target. Gli Operatori, infatti, monitorano attentamente anche i bandi e le posizioni aperte a cui accedere attraverso un apposito contest pubblico e indirizzano verso di essi la loro azione di guida per i VIP. Gli Operatori hanno inoltre rilevato che - a volte - i lavoratori inseriti positivamente ed efficientemente in aziende private lasciano il posto di lavoro a favore dei luoghi pubblici, una volta vinti i relativi concorsi. Sottolinea come queste posizioni rappresentino uno degli obiettivi di lavoro più ricercati dagli utenti VI.

L'analisi della specifica categoria di utenti molto interessante è emerso dagli Operatori dei Servizi per l'Impiego, che si trovano a interagire con i VI in cerca di lavoro nello svolgimento delle loro diverse funzioni. Rispetto ad altri utenti disabili che si rivolgono ai Servizi per l'Impiego per trovare un lavoro, i non vedenti e i VIP sembrano farne un uso più limitato. Forse attingono a informazioni specifiche e più mirate per i loro bisogni particolari da altre fonti o servizi dedicati, come le associazioni la cui missione principale è l'istruzione, il lavoro, la riqualificazione, la mobilità e l'autonomia di queste categorie. Le richieste più frequenti che rivolgono agli Operatori riguardano principalmente la presenza di eventuali bandi pubblici di collocamento mirato.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	106	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Partendo dall'analisi delle proprie attività quotidiane, focalizzando la gestione delle richieste di non vedenti e VI in cerca di lavoro, gli Operatori hanno evidenziato diverse esigenze che, se soddisfatte, potrebbero contribuire a migliorare e / o accrescere la qualità e l'efficacia dei propri impegni quotidiani con questi utenti. Una delle principali carenze espresse dagli operatori per svolgere al meglio le azioni di orientamento e inserimento lavorativo del target mirato, infatti, è proprio un adeguato aggiornamento (formazione mirata) sui temi che riguardano lo sviluppo professionale e le novità aree di lavoro, oggi disponibili per non vedenti e VIP.

Le esigenze espresse dagli Operatori possono essere raggruppate in 3 differenti aree:

- 1) Disponibilità, diffusione e circolazione delle informazioni specifiche riguardanti la formazione e l'inserimento lavorativo su misura dei VIP nelle nuove aree aperte dalle ultime ICT assistive;
- 2) Strategie di gestione peculiari per le attività di orientamento rivolte a non vedenti e VI in cerca di lavoro;
- 3) Sinergie con altri Enti / Associazioni che operano nell'ambito di politiche di inclusione sociale per non vedenti e VIP.

1) Disponibilità, diffusione e circolazione delle informazioni specifiche riguardanti la formazione su misura dei VIP e l'inserimento lavorativo nelle nuove aree aperte dalle ultime ICT assistive

Le informazioni che gli Operatori hanno sulle opportunità offerte fino ad oggi dal Mercato del Lavoro (ampliate dall'applicazione di ICT assistive) a non vedenti e VI in cerca di lavoro, nonché quelle relative alla formazione specifica e / o su misura, hanno uno scarso aggiornamento sistematico. Per quanto riguarda le opportunità di formazione da suggerire agli utenti VI, gli Operatori desiderano avere una visione più completa sui nuovi ruoli e ambiti occupazionali resi noti dalle ultime ICT oltre alla qualificazione e aggiornamento dei profili professionali tradizionali. Per quanto riguarda in particolare i nuovi ambiti occupazionali (ed i relativi percorsi formativi propedeutici) essi dovrebbero essere chiaramente individuati, in modo da poter focalizzare su di essi le proprie attività di orientamento per gli utenti.

Il miglioramento del livello di disponibilità e circolazione di queste informazioni attraverso la rete ARTI potrebbe costituire un valido supporto per le attività degli Operatori sia nei confronti degli utenti VI (sempre più adeguati alle loro particolari esigenze), sia delle aziende. Conoscere più a fondo le principali caratteristiche delle ICT assistive - infatti - può aiutare gli Operatori nello svolgimento delle loro azioni di consulenza rivolte ad aziende e attori imprenditoriali sugli specifici requisiti di accessibilità da adottare sul luogo di lavoro e / o all'interno del processo aziendale.

A tal fine, un elenco / manuale / database contenente tali informazioni e facilmente consultabile dagli Operatori può costituire un valido supporto. Questo strumento deve essere diffuso capillare nella rete ARTI e costantemente aggiornato e deve essere aggiunto a sessioni formative specifiche rivolte ad Operatori con particolare attenzione alle esigenze degli utenti non vedenti e VI.

2) Strategie di gestione peculiari per le attività di orientamento rivolte a non vedenti e VI in cerca di lavoro

Considerando le caratteristiche e le esigenze specifiche del VI in cerca di lavoro, gli Operatori devono essere adeguatamente preparati / formati per gestire nel modo più efficace possibile le richieste, i bisogni e le domande di questi utenti. Questa preparazione su misura dovrebbe coinvolgere tutti i tipi di professionisti che lavorano per i Servizi del lavoro, in base ai loro ruoli e compiti: Operatori che si occupano del primo contatto e registrazione del profilo dell'utente; Operatori incaricati di azioni di supporto più specifiche quali procedure di bilanciamento delle competenze, approfondimento degli interventi di orientamento, accompagnamento al collocamento, ecc .; Operatori che lavorano in area di posizionamento mirato per L.68 / 99.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	107	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

L'acquisizione e / o il perfezionamento di tecniche per l'accoglienza e la gestione di utenti non vedenti e ipovedenti, unitamente ad alcune conoscenze fondamentali su questo tipo di disabilità, consentirebbero agli Operatori di adattare al meglio l'approccio alle specifiche esigenze degli utenti e fornire così un supporto più efficace .

Per quanto riguarda il lavoro quotidiano operativo degli Operatori, è inoltre emerso come possa essere utile coniugare gli interventi di guida / supporto di gruppo con quelli abituali individuali. Queste specifiche azioni di consulenza orientativa sono finalizzate a motivare / responsabilizzare l'individuo verso la definizione del proprio percorso di sviluppo e possibile carriera professionale. Gli interventi di Gruppo dovrebbero essere guidati da un esperto di orientamento e dovrebbero coinvolgere anche altre persone non vedenti e ipovedenti già impiegate come "testimone chiave". Le loro reali esperienze lavorative potrebbero contribuire a rafforzare la motivazione dell'individuo e stimolare l'interesse verso le opportunità offerte dal mercato del lavoro e per una piena realizzazione di sé. In questo tipo di attività, il ruolo dell'Operatore diventa quello di un facilitatore, che guida la discussione,

Anche in questo caso, una formazione su misura volta a sviluppare / aggiornare le competenze e le abilità specifiche per la gestione degli utenti non vedenti oltre che ad attuare adeguate strategie di accoglienza e orientamento, potrebbe costituire un valido supporto per gli Operatori.

3) Sinergie con altri Enti / Associazioni che operano nell'ambito di politiche di inclusione sociale per non vedenti e VIP

Gli Operatori desiderano rafforzare le sinergie già esistenti tra i Servizi per l'Impiego e gli Enti e le Associazioni che operano a supporto dei non vedenti e dei VIP, a livello locale e / o nazionale. Il miglioramento delle interazioni e degli scambi tra questi due sistemi contribuirebbe al rafforzamento delle reti dei Servizi attorno a questi utenti, rendendoli reciprocamente più efficaci ed integrati.

Attraverso le loro banche dati e i loro studi specifici, gli Enti e le Associazioni - infatti - possono contribuire a mantenere aggiornati gli Operatori sulle ultime ICT disponibili per il lavoro accessibile e sulle relative ulteriori opportunità di impiego (e formazione) legate alla loro adozione e fruizione. Inoltre, poiché secondo quanto emerso dagli Operatori, ciechi e VIP si rivolgono ad ARTI in modo abbastanza limitato e principalmente per la ricerca di luoghi pubblici (oltre che di eventuali posizioni aperte nel posizionamento mirato), il rafforzamento delle sinergie tra I servizi e le associazioni del lavoro porterebbero a una più ampia raccolta e sistematizzazione delle opportunità complessive di lavoro e formazione disponibili e ad una visione più omogenea e completa delle offerte. Dovrebbe generare un vantaggio molto significativo per gli utenti.

Il dialogo continuo tra Enti, Associazioni e Servizi del Lavoro consentirebbe inoltre agli Operatori di poter richiedere un supporto su misura per gestire problematiche peculiari o casi che richiedono interventi più specifici o profondi di (ri) motivazione per l'attivazione degli utenti verso il proprio percorso di sviluppo professionale, qualificazione e inserimento lavorativo.

Risultati dal focus group dei datori di lavoro

La discussione è risultata molto interessante grazie ai contributi forniti da tutti i partecipanti. Sia coloro che lavorano con dipendenti non vedenti, sia quelli che non lo fanno, sono stati coinvolti nel focus group. L'obiettivo era quello di: raccogliere informazioni, criticità e suggerimenti da chi ha esperienza con dipendenti non vedenti, e comprendere le difficoltà e le perplessità di chi non ha coinvolto persone con disabilità visiva. L'obiettivo era anche quello

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	108	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

di sensibilizzare coloro che potrebbero ancora avere dubbi o paure nell'assumere persone appartenenti a una categoria di utenti che potrebbe richiedere esigenze particolari.

La discussione è stata condotta in modo da dare il proprio contributo sui seguenti aspetti chiave:

a) problemi riscontrati includendo le persone con disabilità visiva in azienda o nell'istituzione pubblica;

b) se il lavoro svolto era conforme a quanto richiesto dall'azienda;

c) quali adeguamenti sul posto di lavoro sono necessari.

I partecipanti hanno fornito i loro contributi in base alla loro esperienza nell'azienda o nell'istituzione pubblica.

Il focus group ha discusso principalmente possibili aree di lavoro grazie all'utilizzo di nuove tecnologie. Gli interventi sono stati finalizzati soprattutto ad evidenziare gli ostacoli incontrati nell'inserimento del dipendente, le possibili soluzioni, le esigenze di potenziali miglioramenti, i suggerimenti da inserire nei risultati, ecc. La maggior parte degli interventi ha dichiarato di avere interazioni quotidiane con colleghi e dipendenti con disabilità visive. Ciò ha permesso di approfondire e fornire maggiori dettagli. Inoltre, ai partecipanti è stato chiesto di delineare i propri contributi in merito alle attività di lavoro, formazione e supporto.

La discussione ha rivelato le opportunità per diversi possibili impieghi professionali che potrebbero essere svolti da persone con disabilità visiva: ricercatore (anche in materie tecnico scientifiche), diversi ruoli nel settore bancario e finanziario (supervisione bancaria, arbitro bancario e finanziario, sondaggio di ricerca, ecc. .), turismo (front office per informazioni, back office per produzione rassegne, ecc.), supporto nell'organizzazione di eventi e pianificazione (interpretariato, organizzazione, redazione di proposte progettuali, ecc.), ecc. Ciò che è emerso fortemente dagli interventi riguarda la possibilità di definire possibili nuovi impieghi grazie alle opportunità offerte dalle nuove tecnologie ICT.

Gli interventi hanno evidenziato come possano esserci differenze significative tra le piccole imprese, rispetto a quelle più grandi che possono avere molte più opportunità di operare.

Per quanto riguarda i problemi incontrati dai datori di lavoro quando si includono i dipendenti con disabilità visive, i partecipanti hanno segnalato una serie di aspetti di facile gestione. I problemi evidenziati che un datore di lavoro può affrontare possono essere riassunti in:

- Adattamento del posto di lavoro con tecnologie assistive e configurazioni SW richieste;
- Manutenzione e adattamento delle interfacce utente in termini di accessibilità del SW interno e delle procedure al fine di garantire l'interazione tramite tecnologie assistive;
- Formazione generica e dedicata per i dipendenti ipovedenti;
- Conformità dell'accessibilità ai documenti elettronici, flussi documentali e procedure funzionali;
- Conformità all'accessibilità per tutti i contenuti, servizi e siti utilizzati dall'azienda;
- Conformità dell'accessibilità per i contenuti visivi (video) utilizzati nei corsi di formazione;
- Difficoltà nell'accesso ad alcuni strumenti di videoconferenza che vengono utilizzati soprattutto in periodi come quello che stiamo vivendo a causa del covid # 19;
- Difficoltà nello spostamento e copertura di presenza richiesta in periodi come quello che stiamo vivendo a causa del covid # 19;

Ulteriori interventi hanno fornito ulteriori dettagli. Il settore bancario e finanziario ha precisato che periodicamente vengono organizzati corsi di formazione dedicati ai giovani con disabilità visive per prepararli a possibili ruoli. Inoltre, i dipendenti con disabilità visiva sono inseriti in gruppi atti a verificare l'accessibilità di tutte le procedure basate sulle TIC al fine di consentire a tutti i lavoratori un accesso paritario agli stessi strumenti di lavoro. Sono inoltre incoraggiate le collaborazioni tra colleghi per favorire l'inclusione e l'integrazione delle persone con disabilità nei gruppi di lavoro. A tal fine, è anche utile informare i colleghi vedenti su "cosa non si dovrebbe fare" quando si interagisce con persone con disabilità visive.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	109	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

I colleghi del settore turistico hanno notato che l'uso di tecnologie abilitanti può semplicemente consentire alle persone con disabilità visiva di essere assunte nel settore. Potrebbero fornire informazioni alle persone (cioè come ruoli di front office), e contribuire allo sviluppo e alla preparazione di contenuti come recensioni (cioè come ruoli di back office). L'esperienza riportata si riferisce ad esempi positivi che mostrano come questi impieghi professionali possono essere svolti da persone con disabilità visive.

I due rappresentanti degli enti di ricerca riportano pareri molto positivi sull'inclusione dei loro due ricercatori ciechi che lavorano su argomenti scientifici (informatica e fisica). Le difficoltà incontrate dai datori di lavoro sono state trascurabili, limitate solo all'adeguamento della postazione di lavoro e delle interfacce utente per alcune procedure software interne. I compiti di ricerca sono molto ben svolti dai due ricercatori che sono stati ben integrati nei rispettivi ambienti di lavoro. Hanno anche sottolineato che questo può essere possibile grazie alle tecnologie, fondamentali per il loro lavoro. Infine, hanno osservato che il periodo che stiamo vivendo a causa del blocco sta mostrando come lo smart working possa semplificare notevolmente quelle attività che vengono svolte dai ricercatori.

Sono stati individuati problemi leggermente più specifici nel settore della riabilitazione e della fisioterapia, nonostante le tecnologie attualmente disponibili. Infatti, per alcune delle problematiche riscontrate, le ICT non sempre sono in grado di supportare alcune attività che rimangono quindi ancora difficili da risolvere. Possono essere riassunti in:

- Difficoltà nella lettura delle cartelle cliniche e dei referti forniti dal paziente; quindi, c'è bisogno di tecnologie in grado di supportare questo tipo di attività;
- Necessità di disporre in modo ordinato l'attrezzatura condivisa tra i colleghi;
- Difficoltà nell'assicurare la presenza di un solo fisioterapista (se con disabilità visiva) in caso di turno per motivi di sicurezza in periodi come quello che stiamo vivendo con covid;
- Problemi nella frequenza di corsi di formazione professionale per fisioterapisti con disabilità visive dovute ai contenuti visivi.

Il partecipante che rappresenta le industrie (senza esperienza con i dipendenti non vedenti) ha affermato che per dare un contributo utile, sarebbe necessaria un'esperienza sufficiente con le persone con disabilità visive. Tuttavia, ha riferito che le aziende sono certamente aperte a opportunità di assumere persone con disabilità visive, ma ciò che è fondamentale è la qualità e la formazione specifica per svolgere compiti di un certo livello. Inoltre, sono necessarie maggiori informazioni e formazione per rendere i datori di lavoro consapevoli delle opportunità di lavoro per le persone con disabilità visive.

Tutti gli interventi hanno delineato i seguenti punti:

- Possibilità di identificare nuovi impieghi (professionali) basati principalmente su tecnologie ICT in grado di supportare e promuovere l'accessibilità;
- Necessità di adattare le postazioni di lavoro con il minimo sforzo (anche sotto l'aspetto economico);
- Necessità di progettare e sviluppare (cercando di evitare interventi successivi) di procedure e servizi di lavoro basati sulle TIC in modo accessibile per consentire una buona interazione con le tecnologie assistive;
- Formazione generica su nuove procedure e formazione mirata per persone con disabilità visiva su temi specifici per poter utilizzare le tecnologie in modo appropriato;
- Informare i datori di lavoro su come le persone ipovedenti possono operare per possibili nuovi impieghi e ruoli;
- Tenere sempre presente l'obiettivo di migliorare le competenze dei dipendenti per consentire alle persone con disabilità di garantire un lavoro produttivo e soddisfacente per tutti;
- Possibilità di risolvere molti problemi o inconvenienti con uno sforzo minimo;

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	110	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- Incoraggiare i rapporti interpersonali tra colleghi per consentire una migliore integrazione e inclusione dei dipendenti non vedenti;
- Organizzazione di conferenze ed eventi informativi sull'uso e il potere specifici delle TIC, l'accessibilità e le opportunità di operare per le persone con disabilità.

Osservazioni

Tutti i materiali di ricerca come modelli di questionari, elaborazione di griglie di sondaggi sia per gli operatori dei servizi di lavoro che per i datori di lavoro, ecc. Sono disponibili e consultabili da RADAR TEAF Repository –ITALY Complete working Materials Dec 2020: [Link to Google Drive https://drive.google.com/drive/folders/1tE5B_TcenOjLuHwRzluHAmpjYWOPd2nU - TEAF Repository - ITALY complete working material].

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	111	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Ricerca desktop olandese: riepilogo

Statistiche

a. Descrivi il gruppo target in categorie demografiche di non vedenti e VIP (ipovedenti) nel tuo paese (età, sesso, disabilità, livello di istruzione più alto, a scuola / al lavoro / in cerca di lavoro / in pensione, che vivono da soli o con i genitori / in istituto, riceverà un finanziamento ...).

i. Descrizione demografica:

Fonte: Hans Limburg, Epidemiology of Visual Impairments and a Demographic Survey, 2007

Il numero di olandesi con disabilità visiva: da 300.000 a 350.000 persone cieche e ipovedenti. Il numero di olandesi non vedenti nel 2005 era di 75.000 e si prevede che aumenterà a circa 84.000 nel 2020. Il numero di persone con disabilità visive nel 2005 era di circa 222.000 persone. Si prevede che aumenterà a 269.000 nel 2020. Una percentuale significativa di persone cieche e ipovedenti non vive in modo indipendente. Dei circa 75.000 ciechi nei Paesi Bassi, più di 33.000 sono anziani che vivono in una casa di cura o di cura (circa il 44% di tutti i ciechi). Più di 27.000 ciechi vivono in modo indipendente oltre i 50 anni (circa il 36%).

ii. Informazioni demografiche relative alla ricerca di lavoro:

Fonte: MAP Maastricht, documento - Goertz-et-al-2010

iii. Fattori correlati all'impiego di persone ipovedenti: una revisione sistematica della letteratura Yvonne HH Goertz, Brigitte AG van Lierop, Inge Houkes e Frans JN Nijhuis

Fonte: Goertz-Houkes-Nijhuis-Bosma-2017-WORK

Fattori associati alla partecipazione al mercato del lavoro competitivo delle persone con disabilità visive nei Paesi Bassi, Yvonne HH Goertz, Inge Houkes, Frans JN Nijhuis e Hans Bosma, Faculty of Health, Medicine and Life Sciences, Department of Social Medicine, CAPHRI School for Public Health and Primary Care, Maastricht University, Maastricht, The Netherlands Faculty of Psychology and Neuroscience, Department of Work and Organizational Psychology, Research School Work and Social Psychology, Università di Maastricht, Paesi Bassi

iv. Definizione di "partecipazione alla forza lavoro", secondo Central Agency of Statistics (CAS) 2008

"La partecipazione alla forza lavoro include la percentuale della potenziale popolazione in età lavorativa generale (15-64 anni) che lavora o aspira a raggiungere un impiego retribuito di almeno 12 ore settimanali. Avere un lavoro retribuito spesso implica voler mantenere il lavoro, e aspirare ad avere un lavoro spesso implica voler trovare un lavoro. Sulla base di questa definizione, abbiamo scelto le parole chiave per trovare la letteratura per questa recensione. "

Nei Paesi Bassi, il 36,8% dei non vedenti ha un lavoro retribuito regolare (Goertz et al., 2010) rispetto a circa il 68% della forza lavoro generale (CAS Statline, 2010, 2017). Dall'introduzione del Participation Act, la necessità di fare qualcosa per questo arretrato è solo aumentata (Central Government, 2015).

v. La ricerca di Goertz ha avvicinato 1064 VIP. Gli studi degli ultimi 10 anni utilizzano questi dati. Descrizione demografica:

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	112	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Fonte: Hans Limburg, Epidemiology of Visual Impairments and a Demographic Survey, 2007

Il numero di olandesi con disabilità visiva: da 300.000 a 350.000 persone cieche e ipovedenti. Il numero di olandesi non vedenti nel 2005 era di 75.000 e si prevede che aumenterà a circa 84.000 nel 2020. Il numero di persone con disabilità visive nel 2005 era di circa 222.000 persone. Si prevede che aumenterà a 269.000 nel 2020. Una percentuale significativa di persone cieche e ipovedenti non vive in modo indipendente. Dei circa 75.000 ciechi nei Paesi Bassi, più di 33.000 sono anziani che vivono in una casa di cura o di cura (circa il 44% di tutti i ciechi). Più di 27.000 ciechi vivono in modo indipendente oltre i 50 anni (circa il 36%).

vi. Informazioni demografiche relative alla ricerca di lavoro:

Fonte: MAP Maastricht, documento - Goertz-et-al-2010

vii. *Fattori correlati all'impiego di persone ipovedenti: una revisione sistematica della letteratura*
Yvonne HH Goertz, Brigitte AG van Lierop, Inge Houkes e Frans JN Nijhuis

Fonte: Goertz-Houkes-Nijhuis-Bosma-2017-WORK

Fattori associati alla partecipazione al mercato del lavoro competitivo delle persone con disabilità visive nei Paesi Bassi, Yvonne HH Goertz, Inge Houkes, Frans JN Nijhuis e Hans Bosma, Faculty of Health, Medicine and Life Sciences, Department of Social Medicine, CAPHRI School for Public Health and Primary Care, Maastricht University, Maastricht, The Netherlands Faculty of Psychology and Neuroscience, Department of Work and Organizational Psychology, Research School Work and Social Psychology, Università di Maastricht, Paesi Bassi

viii. *Definizione di "partecipazione alla forza lavoro", secondo l'Agenzia centrale di statistica (CAS) 2008*

"La partecipazione alla forza lavoro include la percentuale della potenziale popolazione in età lavorativa generale (15-64 anni) che lavora o aspira a raggiungere un impiego retribuito di almeno 12 ore settimanali. Avere un lavoro retribuito spesso implica voler mantenere il lavoro, e aspirare ad avere un lavoro spesso implica voler trovare un lavoro. Sulla base di questa definizione, abbiamo scelto le parole chiave per trovare la letteratura per questa recensione. "

Nei Paesi Bassi, il 36,8% dei non vedenti ha un lavoro retribuito regolare (Goertz et al., 2010) rispetto a circa il 68% della forza lavoro generale (CAS Statline, 2010, 2017). Dall'introduzione del Participation Act, la necessità di fare qualcosa per questo arretrato è solo aumentata (Central Government, 2015).

La ricerca di Goertz ha avvicinato 1064 VIP. Gli studi degli ultimi 10 anni utilizzano questi dati.

YHH Goertz et al. / Fattori associati alla partecipazione al lavoro delle persone con disabilità visive nei Paesi Bassi

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	113	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Tabella J
Descrittivi *et-* / Chi2-test (n = 299)

Variabili	M (SD) /%	M (SD) /% Lavorando (n = 161)	M (SD) /% non funzionante (n = 138)	t- / Chi2
<i>Non modificabili</i>				
Età	45,65 (12,04)	45,84 (11,64)	45,43 (12,52)	-0,29
Sesso				0,65
- uomini	48,2%	50,3%	45,7%	
- donne	51,8%	49,7%	54,3%	
Livello di educazione				21,67*
- Basso	8,0%	3,1%	13,8%	
- nella media	56,5%	51,6%	62,3%	
- alto	35,5%	45,3%	23,9%	
Situazione di vita				2,62
-vivere solo	25,4%	29,2%	21,0%	
-Vivere insieme	74,6%	70,8%	79,0%	
Comorbidità				11,27*
-comorbidità	61,5%	52,8%	71,7%	
-nessuna comorbidità	38,5%	47,2%	28,3%	
Livello di disabilità visiva				7,09*
- bassa visione	53,2%	60,2%	44,9%	
- vista molto bassa	39,8%	34,2%	46,4%	
- cieco	7,0%	5,6%	8,7%	
Età di esordio				0,61
- dalla nascita	25,4%	23,6%	27,5%	
- più avanti nella vita	74,6%	76,4%	72,5%	
<i>Modificabile</i>				
Abilità di mobilità				8,40*
- (molto povero	17,7%	11,8%	24,6%	
- da ragionevole a molto buono	82,3%	88,2%	75,4%	
Competenze informatiche				1,53
- in una certa misura / sì	91,3%	93,2%	89,1%	
- no	8,7%	6,8%	10,9%	
Abilità sociali				1,49
- no / quasi	16,7%	14,3%	19,6%	
- un po' / sì	83,3%	85,7%	80,4%	
Fattori psicologici				
Accettazione della disabilità visiva	35,54 (6,76)	37,15 (5,81)	33,66 (7,31)	-4,52*
Coping attivo	19,50 (3,27)	20,00 (3,17)	18,91 (3,30)	-2,90*
Ottimismo	21,71 (3,36)	22,45 (3,17)	20,84 (3,38)	-4,24*
Significato nella vita	18,57 (3,55)	18,92 (3,38)	18,16 (3,71)	-1,85
Salute mentale	24,19 (4,04)	24,71 (3,45)	23,59 (4,57)	-2,37*
Problemi psicosomatici	3,68 (3,13)	3,07 (2,80)	4,38 (3,34)	3,63*

**p* <0,05.

Tabella K

Le correlazioni di Pearson dei fattori modificabili (n = 299)

Fattori modificabili	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Abilità di mobilità	1								
2. Abilità informatiche	-0,24*	1							
3. Abilità sociali	0,11*	-0,19*	1						
4. Accettazione della disabilità visiva	0,39*	-0,26*	0,31*	1					
5. Coping attivo	0,09	-0,17*	0,15*	0,30*	1				
6. Ottimismo	0,18*	-0,12*	0,21*	0,46*	0,45*	1			
7. Significato nella vita	0,14*	-0,10	0,28*	0,41*	0,38*	0,45*	1		
8. Salute mentale	0,21*	0,02	0,25*	0,46*	0,18*	0,38*	0,38*	1	
9. Problemi psicosomatici	-0,23*	0,16*	-0,14*	-0,35*	-0,08	-0,27*	-0,17*	-0,41*	1

**p* <0,05.

b. Formazione sui dati demografici:

Circa 240 alunni abbandonano l'istruzione regolare ogni anno

Fonte: Sector Education Bartiméus e Visio (che guidano i giovani nell'istruzione regolare)

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	114	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Ogni anno, circa 45 studenti lasciano il college REA di Bartiméus, con uffici a Utrecht, Ermelo e Apeldoorn. Solo una minoranza ha ora una disabilità visiva.

Fonte: Rea college sull'introduzione del lavoro, maggio 2020

c. Occupazione:

Ogni anno, più di 200 clienti con problemi di vista e una richiesta di aiuto segnalano a Werkpad. La maggior parte di loro ha un lavoro, ma ha problemi a vedere di meno. Fonte: introduzione del percorso lavorativo all'occupazione, maggio 2020

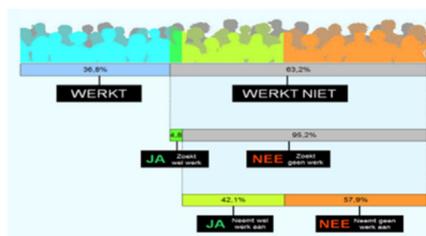
Dati demografici Percorso di lavoro e occupazione:

Fonte: Work path to Labour action plan (presentazione Annelies Lichtenberg, maggio 2020), Percentages via Maastricht University - CAPHRI school for public health and primary care

- Lavoro: 36,8%, di cui 9% in condizioni di lavoro protetto.
- Non funzionante: 63,2%
- Dei disoccupati: il 4,8% cerca lavoro; Il 95,2% non cerca lavoro
- Delle persone in cerca di lavoro: il 42,1% accetta un lavoro, il 57,9% non accetta un lavoro
- Persone che possono lavorare: circa 40.000-60.000
- Annualmente sul mercato del lavoro: 240 giovani (diplomati, nessuna documentazione al riguardo).

B:

Research university of Maastricht



Stakeholder

d. Elenca le diverse agenzie governative che lavorano per i non vedenti e i VIP nella tua zona e il loro obiettivo principale (istruzione, assistenza sanitaria, integrazione nel mercato del lavoro), se applicabile. Le agenzie governative che lavorano per non vedenti e VIP sono i comuni locali e i ministeri di:

- Salute Benessere e Sport
- Educazione, cultura e scienza
- Affari sociali e occupazione

e. Elenca i diversi educatori nel tuo paese che lavorano per non vedenti e VIP e analizza se hanno a che fare SOLO con non vedenti e VIP o se lavorano ANCHE per il nostro pubblico di destinazione, se ce ne sono.

Bartiméus, Visio, Kentalis, Rea College, Robert Coppes Foundation

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	115	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

f. Esistono datori di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP nel mercato del lavoro?

È quasi difficile parlare di datori di lavoro tradizionali. Le forme di lavoro protetto e il governo, le autorità fiscali e la polizia sono datori di lavoro che assumono più ciechi e VIP di altri.

g. Puoi analizzare e descrivere il loro ruolo e il loro potenziale?

Le organizzazioni governative sentono l'urgenza, la responsabilità sociale di assumere persone con disabilità.

Tradizionalmente, questi datori di lavoro sono più aperti alle persone con disabilità in generale e un numero relativamente elevato di persone con disabilità visiva lavora lì. Poiché queste organizzazioni hanno più familiarità con le possibilità e le condizioni preliminari, c'è meno paura dell'acqua fredda. Per il lavoro protetto, un'indicazione deve consentire l'accesso a una forma di lavoro protetto. Un dipendente dovrebbe essere in grado di rivendicare un posto. Ciò non garantisce sempre un'assunzione rapida. Diverse forme di lavoro protetto incontrano anche molti problemi nell'offrire lavoro a persone con disabilità visiva. È possibile che le persone siano in lista d'attesa fino a 10 anni, perché l'organizzazione non è in grado di creare un posto per mancanza di conoscenza.

h. Quali sono le diverse organizzazioni di utenti finali per non vedenti e VIP che operano nel tuo paese?

i. Qual è il loro scopo e sei consapevole del contesto in cui aiutano il nostro pubblico di destinazione / i risultati del nostro progetto?

Entrambe le organizzazioni lavorano da tempo a livello nazionale. Fino a poco tempo i Paesi Bassi erano divisi da entrambe le organizzazioni. Esistono, tuttavia, forti differenze regionali. Entrambe le organizzazioni vedono molti clienti, ma non l'intero gruppo target è servito da queste organizzazioni. Entrambe le organizzazioni si ritrovano a perdere i contatti dopo il liceo. Di conseguenza, le organizzazioni hanno una visione insufficiente di ciò che i giovani faranno dopo la scuola e di quanti di loro riescono a trovare un lavoro retribuito. I dipartimenti del lavoro di entrambe le organizzazioni vedono più persone che lavorano rispetto a persone che cercano lavoro (sebbene il gruppo di persone senza lavoro sia due volte più grande di quello con un lavoro).

j. Elenca i diversi fornitori del mercato del lavoro per non vedenti e VIP nella tua zona, se ce ne sono, e analizza la loro esperienza (da quanto tempo lavorano, quanti clienti, fattori di successo dalle pubblicazioni).

Oltre a Bartiméus Werkpad e Visio, ci sono vari fornitori: Refrisk, C-talent, Buro Obol, Incluvisie, ma anche società regolari che guidano le persone al lavoro perché conoscono bene il mercato locale o hanno familiarità con le persone con disabilità professionale in generale, come USG Restart, Wajongtalenten, ecc.

k. Cosa ne pensi dei ciechi e dei VIP nel tuo paese?

Il gruppo target di ipovedenti e ciechi nei Paesi Bassi è diversificato tanto quanto la popolazione olandese media e differisce per istruzione, interesse, capacità e strategie di compensazione. La maggior parte dispone di un'ampia gamma di risorse. Tuttavia, viene

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	116	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

prestata troppa poca attenzione all'uso didattico di uno strumento (sul posto di lavoro), a causa del quale le persone non effettuano la produzione che possono fare e sperimentano denunce di stanchezza che possono essere prevenute dal corretto uso degli strumenti. La seconda somiglianza è che il gruppo vede meno e che i datori di lavoro non hanno familiarità con il gruppo target. Ciò significa che i datori di lavoro pensano principalmente in termini di problemi invece che di opportunità e le porte spesso rimangono chiuse alle persone del gruppo target. Inoltre, le abilità sociali del gruppo possono giocare un ruolo importante nel trovare e mantenere un lavoro.

I. Nomina altri stakeholder per non vedenti, VIP e disabili in generale.

- Associazione di interesse: associazione degli occhi e associazioni di pazienti (LOA, associazione Macula, Usher ecc.)
- Organizzazioni specifiche per il gruppo target: Visio, Bartiméus, Robert Coppens
- Assistenza per il gruppo target: clinica oculistica, oftalmologi (sia ospedali che aziende private come la clinica Bergman) per cure oftalmiche e Visio, Bartiméus e Robert Coppens per la riabilitazione (con Loo Erf come centro di riabilitazione intramurale), vita, attività diurne e formazione scolastica. Bartiméus e Visio offrono anche la diagnostica nell'ambito dell'assistenza oftalmica, specializzandosi nella diagnostica per malattie rare.
- Benefici di finanziamento: UWV e Comune locale
- Finanziamento dell'assistenza sanitaria: assistenza a lungo termine (ufficio di assistenza relativo al governo), assicurazioni sanitarie relative alle agenzie di assicurazione e WMO (legge sul sostegno sociale) sovvenzionato dal governo locale.
- La polizza è realizzata dal Ministero della Salute, del Welfare e dello Sport; il Ministero degli Affari Sociali e del Lavoro e il Ministero dell'Istruzione, della Cultura e della Scienza.

Studi

m. Ci sono aree di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP nella tua zona?

I lavori tradizionali della vecchia scuola erano: stuoia di sedili, operatore telefonico, receptionist. Oggi la sua amministrazione più generale, lavori ICT, lavori sociali e servizi di supporto

n. Ci sono aree di lavoro emergenti per non vedenti e VIP nel tuo paese?

Call center con contatto e / o consulenza del cliente, opzioni in ambito ICT (uso di ICT e robot / tecnologia), decisori politici.

o. Quali sono i diversi ostacoli e barriere all'impiego di non vedenti e VIP?

Attrezzature accessibili, esperienza negativa con dipendenti con disabilità, seccature burocratiche - non ha familiarità con le possibilità di sussidi e regolamenti, non ha familiarità con le possibilità dei non vedenti e dei VIP (vedere più problemi che sfide).

p. Trova l'analisi dell'impatto dell'occupazione per non vedenti e VIP.

Fonte: Mantenere un lavoro, Con conoscenze per esercitarsi, Diana Kole, Vilans 2009
 Fonte: cartella di lavoro Mantenimento di un lavoro, Brigitte van Lierop e Nathalie Janssen, Hoensbroek 2007
 Effetti che sono direttamente correlati all'avere un lavoro: maggiore autostima del dipendente con conseguenti minori costi governativi per welfare / benefit e assistenza (es. Depressione)
 Trova di più al punto R di seguito.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	117	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

q. Trova gli usi, le offerte e l'accessibilità della tecnologia assistiva per non vedenti e VIP.

- Personalizzazioni del luogo di lavoro (software personalizzato): NVDA, Jaws, Zoomtext, Fusion, Supernova
- Lenti d'ingrandimento dello schermo
- Lettori e app Daisy
- Lenti d'ingrandimento e lenti d'ingrandimento telescopiche
- Dispositivi di lettura

r. Trova il livello di soddisfazione lavorativa di non vedenti e VIP, dei loro colleghi e dei loro datori di lavoro.

- i. Fonte: Expedition ToP (Sabina Kef, Visio 2017, VU Educational Sciences), Fattori di successo per il lavoro per i giovani, mentalità di crescita*

Questa ricerca mostra che i giovani non vedenti hanno un alto livello di ambizione e vedono molte opportunità. Il loro ambiente non dà abbastanza potere a questo riguardo e protegge il giovane dalle delusioni, il che significa che i giovani non sempre perseguono la loro ambizione, ma sono soddisfatti della loro seconda scelta, perché sembra più realistica, secondo i supervisori e talvolta anche i genitori. Sorprendentemente, i giovani che ignorano i loro supervisori vanno ben oltre ciò che i supervisori si aspettano. I consulenti possono quindi essere un fattore inibitorio. Fare ciò che ti piace genera comunque una grande soddisfazione sul lavoro.

Inoltre, qualche tempo fa è stata condotta una ricerca sulla soddisfazione dei non vedenti sul posto di lavoro, rispetto ai loro diretti supervisori. (Mantenere un lavoro, Brigitte van Lierop e Nathalie Janssen).

La conclusione di questo studio è che molti dipendenti non vedenti hanno una valutazione positiva delle proprie capacità e motivazioni. Anche i loro manager lo hanno, ma leggermente meno positivo. Un numero significativo di VIP pensa di dover dare prova di sé due volte nella situazione lavorativa, condivisa in misura limitata dal manager. Una piccola percentuale pensa di commettere più errori / vendicarsi più lentamente. La limitazione viene presa in considerazione nella divisione dei compiti. La disabilità è accettata nelle aziende, ma le informazioni importanti non sono sempre accessibili.

Un fattore importante nella ricerca e nel mantenimento del lavoro è una buona corrispondenza tra il lavoro e la capacità di una persona con disabilità visiva di svolgere questo lavoro. Per il dipendente, oltre all'idoneità della posizione, la sfida nel lavoro è un elemento importante per raggiungere uno specifico lavoro. Il manager si concede nel suo processo di selezione oltre che l'idoneità del lavoro è principalmente guidato dalla motivazione, dalla conoscenza professionale e dalla competenza esperienziale e dalle capacità comunicative di una persona con disabilità visiva.

Le persone con disabilità visive sembrano identificarsi più fortemente con i dipendenti senza disabilità rispetto ai dipendenti che sono ciechi. Ad esempio, il dipendente ipovedente ha più difficoltà a chiedere aiuto e si accorge in misura maggiore di dover essere in grado di fare tutto da solo. Il manager esprime un giudizio relativo più spesso negativo sulle sue capacità che sulle capacità del dipendente non vedente. Apparentemente una stima migliore per un datore di lavoro cieco è fatta per le possibilità legate al lavoro, mentre per il dipendente ipovedente la

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	118	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

limitazione e le implicazioni lavorative della disabilità sia per il dipendente che per il manager sono meno chiare.

I dipendenti altamente motivati sono valutati meglio dei dipendenti con una motivazione relativamente inferiore. Una distinzione determinante a giudizio del manager è che questo dipendente relativamente meno motivato pensa più spesso di poter fare meno bene ad affrontare la sua disabilità ed è meno orientato alla soluzione. Il dipendente meno motivato è visto come qualcuno che ha meno conoscenze specialistiche, meno bravo a far fronte ai cambiamenti, è meno flessibile e meno orientato alla soluzione. Anche i dipendenti meno motivati sembrano lamentarsi di più in quanto dipendenti più motivati e scoprono di essere meno accettati con le loro disabilità. Se un datore di lavoro è soddisfatto del dipendente, le sue caratteristiche personali vengono valutate in modo più positivo. se il manager è meno soddisfatto del dipendente è anche meno positivo sugli indicatori del comportamento lavorativo (ritmo di lavoro alto, più errori, funziona solo in una struttura fissa). I dipendenti non vedenti con un livello di istruzione inferiore hanno un giudizio più positivo sulle loro capacità verbali, abilità sociali e impegno per le loro capacità. Apparentemente le persone con un livello di istruzione inferiore sembrano essere maggiormente a rischio di avere un'eccessiva sicurezza. I dipendenti più anziani stimano le loro qualità personali più alte dei loro supervisori e si considerano più orientati alla soluzione, flessibili, hanno abilità sociali rispetto al loro supervisore. Allo stesso tempo sentono più spesso di dover dare prova di sé due volte. È sorprendente che non ci siano differenze tra uomini e donne con limitazioni visive. abilità sociali e impegno delle proprie capacità. Apparentemente le persone con un livello di istruzione inferiore sembrano essere maggiormente a rischio di avere un'eccessiva sicurezza. I dipendenti più anziani stimano le loro qualità personali più alte dei loro supervisori e si considerano più orientati alla soluzione, flessibili, hanno abilità sociali rispetto al loro supervisore. Allo stesso tempo sentono più spesso di dover dare prova di sé due volte. È sorprendente che non ci siano differenze tra uomini e donne con limitazioni visive. abilità sociali e impegno delle proprie capacità. Apparentemente le persone con un livello di istruzione inferiore sembrano essere maggiormente a rischio di avere una fiducia eccessiva. I dipendenti più anziani stimano le loro qualità personali più alte dei loro supervisori e si considerano più orientati alla soluzione, flessibili, hanno abilità sociali rispetto al loro supervisore. Allo stesso tempo sentono più spesso di dover dare prova di sé due volte. È sorprendente che non ci siano differenze tra uomini e donne con limitazioni visive. Allo stesso tempo sentono più spesso di dover dare prova di sé due volte. È sorprendente che non ci siano differenze tra uomini e donne con limitazioni visive. Allo stesso tempo, sentono più spesso di dover dare prova di sé due volte. È sorprendente che non ci siano differenze tra uomini e donne con limitazioni visive.

Consigli per la ricerca e la conservazione del lavoro (Risultato della ricerca Mantenimento di un lavoro):

1. Un primo punto importante è che i dipendenti con disabilità visiva siano consapevoli di dover essere consapevoli delle implicazioni dei loro limiti nella situazione lavorativa. Per il manager questo significa che deve dare un buon feedback sul modo in cui il dipendente agisce con i suoi limiti nella situazione lavorativa. Ciò consente di evitare malintesi a lungo termine. Inoltre, è fondamentale che un dipendente possa stimare ciò che ci si aspetta da lui, al fine di evitarlo ad esempio ha la sensazione di doversi dimostrare due volte. Per il manager è importante che un dipendente sia flessibile, orientato alla soluzione e cooperativo pensa ai cambiamenti. Questi tipi di abilità devono essere soprattutto durante la formazione professionale.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	119	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

2. Sembra anche che la richiesta di aiuto emerga come un aspetto in cui ci sono molte differenze nella valutazione dell'esistenza. Ai dipendenti non vedenti deve essere insegnato a chiedere aiuto, ma allo stesso tempo imparare a sviluppare un comportamento che chiedono aiuto è visto come positivo. Ciò significa anche discutere di questo tipo di problemi con i propri colleghi.
3. Le persone con disabilità visive dovranno imparare a gestire la loro disabilità; il fatto che rimanga un po' di visione sembra portare ad aspettative troppo alte sia il manager che la persona con disabilità stessa. I risultati mostrano che un supervisore può essere tentato di trattare una persona con disabilità visiva e di assumerla se può stimare le implicazioni della disabilità visiva per il lavoro da svolgere e la persona con disabilità visiva ha una forte motivazione, un'ampia conoscenza professionale e competenza esperienziale e sufficienti capacità sociali e di comunicazione. Ciò implica che un processo di reinserimento deve concentrarsi sulle capacità di comunicazione legate al lavoro e generali. Per mantenere un dipendente con disabilità visive per il lavoro, ciò si applica al lavoro
4. deve essere impegnativo e che deve essere adattato alla disabilità visiva. Non solo il datore di lavoro stabilisce i requisiti per il dipendente, ma anche il dipendente ha i suoi desideri. È per ottenere un rapporto di collaborazione duraturo e di successo, quindi è necessario che il lavoro soddisfi i requisiti e le esigenze del dipendente e le esigenze e le esigenze del datore di lavoro.

s. Assegna un nome ad altri sondaggi per non vedenti e VIP disponibili nel tuo paese.

- Valutazione finale della legge sulla partecipazione, Maroesjka Versantvoort (a cura di) Ufficio di pianificazione sociale e culturale, The Hague 2019 Regioplan, UWV;
- Rapporto finale Giovani disabili al lavoro in modo sostenibile, 2018, Pubblicazione n. 17014 Regioplan
- Rapporto finale UWV Più posti di lavoro presso i datori di lavoro, 2013, Pubblicazione n. 1990 OND 1342366

Schemi di sostegno

t. Descrivi i piani di servizio AT disponibili nel tuo paese.

Ausili adattati, forniti da UWV (per l'istruzione) e dal Comune (dal 2015) e dal Ministero della Salute, del Welfare e dello Sport Gli strumenti sono: software di lettura dello schermo (ingrandimento e output vocale), display braille, ingranditori (schermo), Daisy lettore e app, lenti d'ingrandimento e telescopio, illuminazione, strutture di trasporto e formazione professionale

u. Quali sono i diversi corsi di educazione speciale per non vedenti e VIP nel tuo paese?

Visio, Bartiméus con scuole per l'istruzione speciale (istruzione primaria e secondaria) e supporto ambulatoriale per i giovani che frequentano l'istruzione ordinaria. Inoltre, Bartiméus ha il college REA, dove i giovani attraverso il mercato del lavoro si qualificano a livello di MBO vengono insegnati i processi di lavoro che sono richiesti dal mercato del lavoro. Sono anche esternalizzati dagli istruttori del lavoro del college REA.

v. Quali sono i diversi tipi di piani di sostegno finanziario disponibili per i non vedenti e i VIP?

Il gruppo target ha diritto a strutture sul posto di lavoro che consentano di svolgere il proprio lavoro, supporto sul posto di lavoro da parte di un coach e una struttura di trasporto per recarsi

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	120	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

al lavoro (quando non sono abbastanza mobili o il lavoro è in un luogo inaccessibile) lo svantaggio è che la domanda per le strutture di lavoro di solito richiede molto tempo.

w. Quali sono i programmi di sostegno disponibili a vantaggio dei datori di lavoro per l'assunzione di non vedenti e VIP nella loro organizzazione?

- Politica senza rischi: l'UWV o il comune si assume l'obbligo di continuare il pagamento della retribuzione dal datore di lavoro quando il dipendente si ammala.
- Beneficio del costo salariale: se assumi qualcuno del Wajong Act, riceverai un'indennità di € 1,01 per ora pagata, con un massimo di € 2.000 all'anno.
- Posizionamento di prova: in caso di dubbio se la persona e la posizione sono una buona corrispondenza, è possibile avviare un posizionamento di prova. Il dipendente inizierà quindi a lavorare per 2 mesi con tutti i benefici e non riceverà alcun salario dal datore di lavoro.
- Sovvenzione al costo salariale: se una persona ipovedente / cieca non può guadagnare il salario minimo a causa della minore produzione, la sovvenzione al costo salariale rimborsa la differenza tra il valore del salario e il salario minimo.
- Guida / supporto sul posto di lavoro attraverso un job coach. È possibile assegnare un job coach se un dipendente ha bisogno di una guida extra sul posto di lavoro, ad esempio con la formazione, assicurando che la comunicazione reciproca funzioni senza intoppi, qualcuno che guardi a come le attività possono essere eseguite al meglio, ecc. Il job coach può essere un dipendente da un comune, ma può anche essere qualcuno di un'organizzazione di formazione professionale assunta dal comune o dall'UWV.
- "Low Income Benefit" offre ai datori di lavoro un risarcimento per i lavoratori a basso reddito. Ciò riduce i costi salariali e può incoraggiare la fidelizzazione del dipendente. L'indennità è di un massimo di 1.000 € mensili ed è automaticamente versata dalle autorità fiscali.

x. Descrivi le migliori pratiche di schemi di supporto per l'uso non vedenti e VIP

L'esempio "The" non esiste. La pratica è sempre indisciplinata. Rimane un lavoro personalizzato tra azienda, dipendente, posizione / mansioni e aggiustamenti. Quando è chiaro cosa è necessario ottenere, l'applicazione richiede solitamente altri 2 mesi. Un'eccezione positiva a questo è la polizia nazionale, che ha accordi con i fornitori e quindi ha tutte le modifiche in casa entro una settimana.

y. Quali sono i diversi programmi di sostegno all'istruzione e alla consulenza disponibili per i non vedenti e i VIP nella tua zona?

L'UWV offre supporto alle persone in disabilità per la riqualificazione e per gli esami / diagnostica per scoprire quale lavoro si adatta meglio alla persona, alle capacità, agli interessi, alla personalità e alle capacità visive. Gli studi sono svolti dal centro di consulenza professionale di Bartiméus Werkpad o da Visio.

L'istruzione è generalmente inclusa nella formazione regolare. Per coloro che non sono in grado di farlo, un'alternativa può essere un percorso / percorso abbreviato presso il collegio REA.

z. Elenca i diversi programmi di lavoro per non vedenti e VIP supportati e di supporto disponibili nel tuo paese.

Le modalità per tornare al lavoro sono pagate dall'UWV (se si ricevono benefici dall'UWV) o dal comune. Nel caso del comune, di solito un dipendente del comune fornisce una guida al lavoro. Alcuni comuni si avvalgono dell'aiuto di un'organizzazione specializzata (Visio, Bartiméus Werkpad, Refrisk, C-talents, Bureau Obol, Inclusivisie).

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	121	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Per i lavoratori, il datore di lavoro è responsabile dell'orientamento sul proprio lavoro o su altri lavori quando il proprio lavoro non è più possibile. Il datore di lavoro può essere supportato da organizzazioni per la salute e sicurezza e / e società di reinserimento.

aa. Quali sono le risorse per l'occupazione inclusiva e accessibile disponibili nella tua zona per l'assunzione di non vedenti e VIP?

Regolazioni del posto di lavoro (software adattato), regole di lettura braille Lenti d'ingrandimento dello schermo Lettori e app margherita Lenti d'ingrandimento e lenti d'ingrandimento telescopiche Illuminazione Strutture di trasporto Coaching.

bb. Quali sono i diversi servizi di supporto al lavoro per non vedenti e VIP nella tua zona? io

Se le persone sono idonee, possono lavorare in una forma di lavoro protetta. Inoltre, è possibile utilizzare l'attivazione sociale, traiettorie per diventare idonei al lavoro o traiettorie guidate verso il lavoro retribuito. Una volta al lavoro, un job coach può anche aiutare a risolvere problemi comuni sul posto di lavoro, semplificare il processo di onboarding o interrompere la comunicazione sul luogo di lavoro.

cc. Assegna un nome agli altri piani di supporto disponibili per non vedenti e VIP.

Se necessario, la formazione può essere utilizzata, ad esempio, per imparare a lavorare in modo non visivo o per altre questioni importanti per poter lavorare come dipendente. Legislazione, politica e amministrazione.

[Legislazione, politica e amministrazione](#)

dd. Assegna un nome al responsabile delle politiche che lavora per non vedenti e VIP. I Ministeri della Salute, dell'Istruzione, degli Affari sociali e dell'occupazione.

ee. Quali sono le diverse leggi sulla sicurezza sociale e il supporto per non vedenti e VIP nella tua zona?

Wajong, Support for Disabled Young People Act (fino al 2015 per tutti i giovani con disabilità professionale, dal 2015 accessibile solo ai giovani con disabilità permanente)
La legge sulla partecipazione per i giovani con disabilità professionale (dal 2015) per le persone che beneficiano di prestazioni di assistenza sociale.
WIA / WAO per (ex) lavoratori che sono diventati inabili al lavoro durante il loro lavoro.

ff. Quali sono le diverse leggi e politiche per i non vedenti e i VIP nel settore dell'istruzione?

1. Istruzione adeguata: a tutti gli alunni deve essere assegnato un posto in una scuola che si adatti alle loro qualità e capacità. Le scuole offrono quindi un supporto extra agli studenti che ne hanno bisogno per poter completare con successo la loro istruzione.
2. Istruzione speciale: l'istruzione speciale è per gli alunni che necessitano di una supervisione educativa specialistica o intensiva. C'è l'istruzione primaria speciale (SBO), l'istruzione speciale (SO) e l'istruzione secondaria speciale (VSO).
3. La rettifica del trattato delle Nazioni Unite sul comportamento in caso di handicap da parte dei Paesi Bassi nel 2016 significa che tutta l'istruzione deve essere accessibile alle persone con disabilità professionale. Questa convenzione significa che molto è stato migliorato nelle scuole. Sono possibili soluzioni su misura.

gg. Quali sono le diverse leggi, politiche e amministrazione per l'impiego non vedenti e VIP?

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	122	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Ci sono indennità per i datori di lavoro, vedi sopra. Possibilità di percorsi (vedi sopra). L'amministrazione è affidata all'UWV (per i giovani che hanno compiuto 18 anni prima del 2015 e per i dipendenti che hanno abbandonato e sono stati respinti per disabilità). Gli altri sono sotto l'amministrazione del governo locale (municipale).

hh. Quali sono le diverse legislazioni, le politiche disponibili per combattere la discriminazione contro ciechi e VIP?

La rettifica del trattato delle Nazioni Unite e dell'articolo 1 della costituzione che si basa sulla parità di trattamento e che afferma che la discriminazione e l'incitamento alla discriminazione sono vietati.

ii. Quali sono le diverse leggi e politiche accessibili a non vedenti e VIP?

Tutte le leggi e le politiche dovrebbero essere accessibili a tutta la popolazione.

jj. Quali sono le leggi e le politiche disponibili per le tecnologie assistive per non vedenti e VIP?

A nostra conoscenza, non esiste una politica per le tecnologie assistive. È vero, tuttavia, che le nuove tecnologie che possono supportare il lavoro possono essere richieste da persone del gruppo target e che viene esaminato caso per caso qual è l'efficacia e se qualcuno può lavorare in modo indipendente di conseguenza. Inoltre, esiste un regolamento che prevede che queste strutture per il gruppo target con disabilità sensoriale siano fornite al dipendente stesso invece che al datore di lavoro. Alla partenza il dipendente può portare con sé le strutture e utilizzarle immediatamente con un altro datore di lavoro

kk. Quali sono le leggi e le politiche per l'assistenza personale per non vedenti e VIP?

Le persone con disabilità professionale possono avvalersi del supporto di un job coach. Questa persona può essere utilizzata come supervisore fino al 15% dell'orario di lavoro a settimana. La guida può consistere nel fornire supporto per entrare in una nuova posizione o apprendere nuovi compiti. Il supporto può esistere anche per lavorare sulle capacità sociali e / o comunicative del dipendente. Il sostegno può essere utilizzato anche per aumentare la produttività (questa è un'opzione se si fa uso del sussidio sui costi salariali)

kk. Indica altre leggi, politiche e amministrazione a disposizione dei non vedenti e dei VIP.

Riteniamo di aver dato un nome a tutto.

Nomina altre fonti.

Vision @ Work, Lo sviluppo e un test pratico di un'applicazione per vagliare le opportunità del mercato del lavoro per le persone con disabilità visiva, Progetto di relazione finale 94304002 per ZonMW, Dott.ssa Inge Houkes, Dott.ssa Albine Moser, Prof.Dr.Hans Bosma, Marzo 2017 Potente e vulnerabile, Klabbbers2014_1 maggio, Ricerca sulle esperienze di partecipazione lavorativa e sociale di persone con malattie croniche e disabilità; Dr. Gonnie Klabbbers, Drs. Bram Rooijackers, Drs. Yvonne Goertz, dottoressa Angelique de Rijk
<http://www.bartimeus.nl/>
<https://www.visio.org/en-en/home>
<http://www.zichtbaarwerk.nl/>
<https://www.werkpad.nl/>

Altri studi presentati con documento

	Nome dello studio	Anno	Descrizione
1	Più posti di lavoro presso i datori di lavoro	1990	Revisione della letteratura nel contesto della valutazione e monitoraggio del 'Lavorare in base alla capacità' piloti, pilota 1
RADAR		Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006		123	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

2	Vedere ed essere visti	2018	Natura e portata degli ostacoli percepiti, dei bisogni e delle soluzioni desiderate per partecipazione di persone con disabilità visiva
3	Giovani portatori di handicap Durevole ad esso Opera	2018	Questo rapporto fornisce un resoconto della prima parte del progetto, ovvero uno studio che individua i fattori che contribuiscono alla ritenzione del lavoro e al ritorno al lavoro dopo precedenti esperienze lavorative di giovani disabili.
4	Fattori legati all'occupazione di persone con problemi di vista: Una revisione sistematica della letteratura di Yvonne HH Goertz, Brigitte AG van Lierop, Inge Houkes, e Frans JN Nijhuis	2010	Lo scopo di questa revisione sistematica della letteratura è aumentare la comprensione dei fattori che influenzano la partecipazione alla forza lavoro di persone ipovedenti.
5	Fattori associati alla partecipazione al mercato del lavoro competitivo di persone con disabilità visive nei Paesi Bassi di Yvonne HH Goertza, Inge Houkesa, Frans JN Nijhuis, e Hans Bosmaa	2017	Identificare i fattori modificabili associati alla partecipazione al mercato del lavoro competitivo dei PVI (persone con disabilità visive). Basato sulla base dei risultati, ci proponiamo di sviluppare uno strumento di valutazione individuale per determinare le probabilità di successo sul mercato del lavoro di PVI.
6	Con la conoscenza da mettere in pratica	2009	Elementi importanti per mantenere un posto di lavoro per i dipendenti con disabilità visiva.
7	SULLA STRADA PER UNO REINTEGRAZIONE EFFICACE RESTRIZIONI AL LAVORO Lezioni per i comuni Autori: Drs. M. Groenewoud Drs. L. Mallee Dr. M. Witvliet Drs. M. Blommesteijn	2014	Lezioni per i comuni
8	Expedition ToP: promuovere il successo nella partecipazione al lavoro degli	2017	promuovere il successo nella partecipazione al lavoro degli adolescenti con disabilità visive

	adolescenti con disabilità visive Autori: Sabina Kef e Judith Wijnen		
9	IMPATTO VISIBILE	2018	Da qui è nato il progetto pilota Visible in Work che ha il supporto del Ministero degli Affari Sociali, SBCM, Instituut Gak e Bartiméus.
10	Vision @ Work	2017	Lo sviluppo e una prova pratica di un'applicazione per lo screening del mercato del lavoro opportunità per le persone con disabilità visiva
11	Report finale progetto 'Visible in Work'	2019	Il progetto pilota Visible in Work è nata da questo e ha il sostegno del Ministero degli Affari Sociali, SBCM, Instituut Gak e Bartiméus.
12	Cosa compriamo per chi?	2020	Contenuto e successo dei servizi di reinserimento acquistati per le persone con un disabilità professionale

Tabella L: Altri studi presentati con il documento

Rapporto di un testimone chiave olandese: riepilogo

Questionario RADAR		
	Prime domande	
UN.	Hai avuto contatti con persone non vedenti e ipovedenti? un. Già b. Nata	
B.	Dove hai avuto contatti con ipovedenti e non vedenti? A. Ambiente B. Formazione c. Steunregelingen	
C.	Qual è la tua familiarità con le persone ipovedenti e non vedenti? R. Molto poco b. erba C. Neutro D. Molti E. Molto	
D.	Con che frequenza incontri persone ipovedenti e non vedenti? R. Una volta all'anno B. Una volta al mese C. Una volta alla settimana D. Quotidiano	
	Statistiche	
un.	<p>Wat è un'idea su:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il numero di persone non vedenti o ipovedenti nel nostro paese, - quante persone cieche o ipovedenti possono lavorare secondo te; - sai quanta% delle persone non vedenti o ipovedenti ha un lavoro; - qual è secondo lei il livello di istruzione delle persone ipovedenti o non vedenti rispetto al livello medio di istruzione. <p>Sapete come è organizzata l'istruzione per le persone ipovedenti o non vedenti? Conosci Lavoro / Lavoro per persone ipovedenti o non vedenti?</p>	
b.		
c.		
	Stakeholder:	
D.	Quali sono le diverse istituzioni (governative) che lavorano per ipovedenti e non vedenti nel nostro paese?	
E.	Quali sono i diversi formatori nel nostro paese che lavorano per ipovedenti e non vedenti?	
RADAR		Pagina
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006		126
		TEAF
		Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

f.	Chi sono i potenziali datori di lavoro per ipovedenti e non vedenti?	
g.	Quali sono le diverse organizzazioni di clienti che sono attive nel nostro paese per ipovedenti e non vedenti?	
h.	Quali pensi siano i diversi fornitori del mercato del lavoro per i non vedenti e i non vedenti?	
io.	Qual è la tua immagine nelle persone ipovedenti e non vedenti?	
J.	Puoi nominare alcune altre parti interessate per i non vedenti e i non vedenti?	
	Studi	
K.	Esistono professioni tradizionali per ipovedenti e non vedenti nel nostro Paese?	
L.	Esistono professioni emergenti nel nostro Paese per ipovedenti e non vedenti?	
m.	Quali sono i vari ostacoli e ostacoli nel lavoro per i non vedenti e i non vedenti?	
N.	Quali pensi siano le migliori pratiche (cosa aiuta) per il lavoro per i non vedenti e i non vedenti?	
ll.	Quali sono i contro e gli svantaggi dell'adozione di ipovedenti e non vedenti?	
p.	Qual è la tua opinione sull'uso, sull'offerta e sull'accessibilità delle tecnologie / strumenti di assistenza per i non vedenti e i non vedenti?	
q.	Come valuti i livelli di soddisfazione lavorativa degli ipovedenti e dei non vedenti in generale? I. Basso ii. medio iii. Hoog	
r.	Come valuti i livelli di soddisfazione lavorativa delle persone ipovedenti e non vedenti nella tua zona? I. Basso ii. medio iii. Hoog	
S.	Conosci la ricerca sul lavoro con una disabilità visiva e vorresti segnalarla qui?	

Schemi di supporto		
t.	Quali sono i diversi schemi di sostegno per il supporto tecnologico / strumenti per ipovedenti e non vedenti?	
u.	Quali sono i diversi programmi di educazione speciale disponibili per i non vedenti e i non vedenti?	
V.	Quali sono i diversi schemi di sostegno finanziario per ipovedenti e non vedenti?	

w.	Quali sono i programmi e le sovvenzioni disponibili a beneficio dei datori di lavoro per l'assunzione di persone ipovedenti e non vedenti nella loro organizzazione?	
X.	Quali sono i programmi di supporto ben funzionanti per lavorare con una disabilità visiva? Pensa, ad esempio, al lavoro protetto, ai luoghi di esperienza lavorativa / lavori di partecipazione, al lavoro autonomo o al lavoro regolare.	
E.	Quali sono i diversi programmi di supporto all'istruzione e al coaching disponibili per i non vedenti e i non vedenti nel tuo paese?	
Z.	Quali sono i metodi di lavoro di accompagnamento e di protezione per i non vedenti e i non vedenti?	
aa.	Quali sono gli strumenti inclusivi e accessibili per trovare lavoro (come un sito web di lavoro) a disposizione delle persone ipovedenti e non vedenti?	
bb.	Quale aiuto possono ottenere le persone ipovedenti o non vedenti per trovare o mantenere un lavoro?	
Cc.	C'è qualcos'altro che vorresti dire sui programmi di supporto per ipovedenti e non vedenti?	
	Legislazione, politiche e organizzazioni di attuazione	
dd.	Quale ministero è responsabile della politica per lavorare con una disabilità visiva.	
ee.	Quali sono le diverse leggi in materia di sicurezza sociale e supporto per ipovedenti e non vedenti nel nostro paese?	
Ff.	Quali sono le diverse leggi e politiche per i non vedenti e i non vedenti nel settore dell'istruzione?	
gg.	Quali sono le diverse leggi, politiche e organizzazioni di implementazione per l'occupazione non vedenti e VIP?	
hh.	Quali sono le diverse leggi, le politiche disponibili per combattere la discriminazione nei confronti di ipovedenti e non vedenti?	
ii.	Quali sono le diverse leggi e politiche sull'accessibilità?	
jj.	Quali sono la legislazione e le politiche disponibili per le tecnologie assistive per ipovedenti e non vedenti? Quando le persone hanno il diritto di apportare modifiche / strumenti?	
kk.	Quali sono la legislazione e le politiche per l'assistenza personale per ipovedenti e non vedenti? (scuola, lavoro e tempo libero).	

ll.	C'è qualcos'altro che vorresti dire su altre leggi, politiche e amministrazioni disponibili per le persone ipovedenti e non vedenti?	
mm.	C'è qualcos'altro che vorresti dire su come lavorare e restare al lavoro con persone ipovedenti?	
	Strumento per raccogliere dati demografici dai partecipanti	
	<ul style="list-style-type: none"> • Quale categoria si adatta meglio a te come stakeholder per il lavoro non vedente? <ul style="list-style-type: none"> ○ Datore di lavoro ○ Parte di un'agenzia governativa che lavora per ipovedenti e non vedenti ○ Responsabile delle politiche per ipovedenti e non vedenti ○ Educatori per ipovedenti e non vedenti ○ Membro dell'organizzazione per non vedenti e VIP ○ Fornitore del mercato del lavoro per ipovedenti e non vedenti ○ Utente finale ○ Diverso _____vermelden 	
	• Leeftijd _____	
	<ul style="list-style-type: none"> • Visione <ul style="list-style-type: none"> (a) Non vedenti (b) Cieco (c) Altro 	
	Livello _____ di _____ educazione: __ <ul style="list-style-type: none"> • _____ _____ _____ 	
	Posizione _____ geografica: <ul style="list-style-type: none"> • _____ _____ 	
	• Indirizzo e-mail: _____	

Riepilogo delle conversazioni dell'intervista con i principali attori

Sono stati condotti approfondimenti con 8 persone che ricoprono ruoli diversi e rilevanti nel campo del lavoro con disabilità visiva.

I partecipanti erano

- Il responsabile delle politiche per gli aiuti visivi del Ministero degli affari sociali e del lavoro, il ministero responsabile del lavoro con una disabilità.
- Il personale nazionale disabilità del sostegno all'occupazione da parte dell'UWV (Servizi pubblici olandesi per l'impiego).

- La projectmanager 'lavora' per la Eye Association, l'associazione di difesa delle persone ipovedenti o non vedenti e lei stessa è un'esperta di esperienza e ha lavorato come responsabile delle risorse umane nel servizio di lavoro sociale.
- Un esperto di educazione ambulatoriale di grande esperienza che supervisiona i giovani non vedenti durante il loro periodo di scuola secondaria.
- Consulente di comunicazione - responsabile anche di fornire comunicazioni e informazioni accessibili da Bartimeus, lei stessa esperta di esperienza.
- Lobbista esperto della Fondazione Incluision, che vuole realizzare l'inclusione attraverso un lavoro pertinente e accessibile da e per persone con disabilità fisica, uditiva o visiva.
- Direttore del Labor Center, un'associazione di professionisti, focalizzata sulla qualità e lo sviluppo delle competenze degli esperti del lavoro.
- Funzionario esperto in politica legale presso il governo nazionale, esperto anche in esperienza.

Le principali conclusioni:

Generale:

Le persone che, per questioni di governo, hanno la responsabilità del processo decisionale (SZW) e dell'attuazione (UWV) difficilmente conoscono le persone ipovedenti o cieche nella loro vita privata. A volte al lavoro incontrano persone ipovedenti ma sono sempre le stesse persone.

Figure:

I dati sul numero di persone ipovedenti o non vedenti nei Paesi Bassi sono poco conosciuti, anche tra i principali attori.

Le cifre sul numero di persone che possono lavorare e stanno lavorando sono molto obsolete (ricerca dell'Università di Maastricht 2010) e quasi nessuno conosce queste cifre.

Stakeholder:

Tutti gli intervistati sono ben consapevoli degli accordi e delle organizzazioni coinvolte con le persone con disabilità visive. Gli attori chiave sanno anche chi ha quale ruolo.

Istruzione e occupabilità del mercato del lavoro:

Sorprendentemente, la maggior parte degli attori chiave pensa che le persone con disabilità visive siano meno istruite della media. Questo non è corretto: nei Paesi Bassi, le persone ipovedenti o non vedenti e che possono lavorare hanno lo stesso livello di istruzione del resto dei lavoratori.

Nelle scuole secondarie, spesso viene prestata troppa poca attenzione alle opportunità del mercato del lavoro o all'occupabilità dei giovani. Questo vale per tutti i giovani, compresi quelli con disabilità visive. Per questo gruppo, è estremamente importante considerare le opportunità di lavoro e ciò che serve per trovare lavoro in tempo. Una maggiore attenzione per questo argomento rafforza l'autosufficienza dei giovani con disabilità visiva. Funziona potenziando.

La maggior parte degli attori chiave ha poche idee sulle funzioni che possono essere svolte da persone con disabilità visive. La maggior parte pensa al lavoro amministrativo-finanziario, alla telefonia e ad altri lavori sedentari. Altri pensano solo al lavoro sociale.

<p>RADAR Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006</p>	<p>Pagina 130</p>	<p>TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	--------------------------------------------------------------------

La maggior parte degli attori chiave ritiene che i progressi tecnologici possano portare a maggiori opportunità di lavoro per le persone con disabilità visive. Possono nominare solo pochissime professioni concrete.

Misure di supporto:

I partecipanti vedono il progresso tecnologico come positivo, ma spesso ci sono problemi con il finanziamento degli aiuti tecnici. Inoltre, l'uso degli strumenti non è ottimale perché le istruzioni per l'uso degli strumenti sono insufficienti. Manca la personalizzazione e la conoscenza delle risorse a causa del decentramento dell'assegnazione delle strutture e del supporto ai comuni. Spesso non sono consapevoli della loro responsabilità o non hanno le conoscenze necessarie per arrivare a un buon supporto / guida e per fornire strumenti.

Molti schemi sono buoni (esperienza lavorativa, lavoro protetto, ecc.) A condizione che vi sia personalizzazione. Per una buona "corrispondenza" per lavorare con una disabilità visiva, è importante che il lavoro si adatti bene alle qualità e alla motivazione di un potenziale dipendente con disabilità visiva. Non abbiamo bisogno di guardare cosa non si può fare.

In caso di possibile posto vacante per una persona con disabilità visiva, è necessario esaminare in una fase iniziale se l'automazione / ICT può essere resa accessibile. A causa dell'internazionalizzazione, sempre più aziende hanno posizionato la loro gestione ICT all'estero. Ciò rende spesso difficile apportare modifiche tecniche nel contesto dell'accessibilità.

Poiché sempre più aziende implementano misure di sicurezza significative per il proprio software, è più difficile renderlo accessibile ai dipendenti ipovedenti o non vedenti.

Gli aggiornamenti al software spesso non tengono conto dell'accesso precedentemente organizzato.

La legge sulla partecipazione sposta la responsabilità per le disposizioni e il supporto delle persone con disabilità dal governo statale e dall'UWV ai comuni. Poiché il gruppo di persone con disabilità visiva è piccolo, è difficile come comune acquisire conoscenze al riguardo. La guida e il supporto non stanno ancora andando secondo i piani.

Legislazione e politica:

- La legge sulla partecipazione - contratto di lavoro - legge sulle quote crea spiazzamento per le persone con disabilità visive. La maggior parte di loro non sono coperti dall'accordo di lavoro perché non sono elencati nel registro del gruppo target.
- I giovani hanno difficoltà a trovare un lavoro, spesso devono essere tentati più lavori prima che il giovane sia ben posizionato. La legislazione offre poche opportunità di sostegno.
- Le persone che diventano ipovedenti o cieche in età avanzata e quindi diventano parzialmente incapaci non hanno la possibilità di ricevere una guida personale quando cercano lavoro. Possono utilizzare solo le capacità di supporto digitale del governo / UWV.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	131	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Focus Group olandese: riepilogo

I questionari mettono a fuoco i mediatori dei gruppi e gli allenatori che lavorano con una disabilità visiva.

Contenuto del focus group:

Content meeting: proposte e tre temi

1. Supporto e personale di supporto al lavoro.

- Quale supporto è più importante / necessario per il pubblico di destinazione? Personalizzato? Quali articoli tornano spesso?
- Chi dovrebbe fornire questo supporto?
- Cosa sta andando bene? Cosa manca al supporto?
- Se funziona solo il gruppo target 1 / 3e vd, è realistico pensare che gli attuali sostenitori possano aumentare questo valore ad es. 2 / 3e

2. Collegamento istruzione e mercato del lavoro

- Il modo in cui la nostra formazione è progettata per aiutare il gruppo target a trovare un lavoro?
- Cosa vedi come la professione tradizionale dei ciechi (ipovedenti)? Esistono nuove professioni emergenti che sono particolarmente adatte al gruppo target? Ne abbiamo abbastanza?
- Quali sono i principali ostacoli e barriere per far entrare le persone nel mondo del lavoro?
- Cosa o dove sono i buoni esempi?
- La tecnologia assistiva aiuta in misura sufficiente? Viene usato abbastanza? Il gruppo target è adeguatamente istruito sull'uso di strumenti / tecnologia?
- Considerando tutto ciò, è sufficiente per far lavorare più persone (da 1/3 a 2/3) eo è più necessario?

3. Legislazione e norme di attuazione:

- Cosa funziona bene sulla legge di un'istruzione adeguata?
- Cosa ostacola un'adeguata educazione della legge?
- Il supporto educativo ambulatoriale non viene fornito durante il periodo scolastico?
- Quali lacune vede in questa legislazione? Cosa manca?
- Che cosa sostengono le leggi e le normative che lavorano (in modo stimolante) nel trovare / mantenere un lavoro?
- Quale legislazione è ostruttiva?
- Quali lacune vede nella legislazione? Cosa manca?

Riepilogo del focus group Operatori dei servizi del lavoro e allenatori

Giovedì 2 luglio 2020 si è tenuto un focus group con otto operatori dei servizi per il lavoro, coach e altri stakeholder.

I partecipanti erano:

- Un consulente del lavoro / coach di lavoro di Visio coinvolto anche in progetti pilota per l'inclusione e la tecnologia insieme a UWV
- Un insegnante / supervisore di stage per Secondary Special Education di Bartiméus;
- Un insegnante / consulente del collegio REA, istruzione professionale secondaria per i giovani che, per la natura della loro disabilità, non possono frequentare la formazione regolare

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	132	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- Un job coach / esperto professionale di Visio
- Un consulente del lavoro Intensive Services of UWV
- Un coordinatore di Werkpad, organizzazione di mediazione di Bartimeus e Kentalis
- Un consulente / coach del lavoro di Werkpad, organizzazione di mediazione di Bartimeus e Kentalis
- Un dipendente di uno dei fornitori Lexima-Reinecker

Le domande poste erano basate su un questionario preparato in anticipo, che era basato sulle domande di JKU e diviso in tre categorie:

1. Supporto e sostenitori per mettersi al lavoro
2. Collegamento tra istruzione e mercato del lavoro
3. Legislazione e regole di attuazione

Le principali conclusioni:

1. *Supporto e sostenitori per mettersi al lavoro*

La cosa più importante nel supporto per mettersi al lavoro è:

- Verificare in anticipo se il luogo di lavoro può essere reso sufficientemente idoneo e accessibile. Ciò evita molte delusioni, sia per i datori di lavoro che per i candidati.
- Presta attenzione al (ri) orientamento, quali sono le possibilità date i talenti e le limitazioni. Insieme danno una direzione alle opportunità e alle possibilità che esistono.
- Fornire informazioni corrette ai datori di lavoro, spesso pensano che le persone con disabilità visiva non possano più fare nulla. Dichiarazioni ad esempio: "Non sarei mai in grado di andare a lavorare se non potessi vedere" e "come puoi inviare e-mail se non riesci a vedere nulla".
- Fornire le stesse informazioni ai colleghi, spesso non sanno quali sono le possibilità.
- Metti in chiaro che un dipendente con disabilità non è solo la sua disabilità, è anche un collega con opportunità.

Cosa può essere migliorato:

- Job coaching quando qualcuno viene inviato, per il datore di lavoro, i colleghi e il nuovo dipendente.
- Ciò che manca è il supporto indipendentemente dal tipo di beneficio che qualcuno ha.
- A livello europeo, il software di supporto dovrebbe essere compatibile tra loro e con i principali sistemi di utenti. Ora viene speso molto tempo per renderlo compatibile. Dovrebbero esserci standard europei di accessibilità per i principali programmi software.
- In questo momento non vi è alcun diritto a una facilitazione o ad un aiuto speciale per un processo che crea opposizione. È importante che questa opzione non sia disponibile.
- Come puoi avere una visione migliore delle persone che non lavorano ma vogliono lavorare tra gli operatori del servizio del lavoro? Le congregazioni non hanno le informazioni, non sono autorizzate a registrarsi per una disabilità. UWV dispone di informazioni sulle strutture (educative e tra le persone che sono diventate inabili), ma non sono autorizzate a condividerle per motivi di privacy.
- Devono esserci più possibilità per la ricerca sul posto di lavoro. Questo ora spesso non accade quando si concede una struttura al posto di lavoro. Il risultato è che la struttura è insufficiente e il supporto di un dipendente ipovedente o non vedente non è ottimale.
- Molti giovani ipovedenti o non vedenti sono così delusi nei primi anni della loro vita lavorativa che rinunciano alla ricerca di lavoro. Una guida anticipata potrebbe fornire maggiori opportunità per un posizionamento sostenibile.

<p>RADAR Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006</p>	<p>Pagina 133</p>	<p>TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	--------------------------------------------------------------------

- I datori di lavoro a volte sono molto rigidi e non vogliono apportare modifiche a livello di attività in una posizione. Ciò causa l'arresto anomalo della corrispondenza.
- I giovani possono essere responsabilizzati di più. A volte gli altri pensano e fanno troppo per loro. Potrebbero essere in grado di organizzare il proprio mercato del lavoro e presentarsi ai datori di lavoro.
- Il legame con i fornitori deve essere più stretto. Le strutture devono essere disponibili più rapidamente. Bartimeus e Visio non potrebbero avere una propria libreria con gli strumenti più rilevanti che possono essere utilizzati all'inizio dell'occupabilità? Successivamente può avvenire il regolamento con UWV.

2. Collegamento tra istruzione e mercato del lavoro

- Nell'istruzione il controllo della realtà spesso arriva troppo tardi. Ci sono solo stage pratici nel terzo anno. Di conseguenza, il confronto con la realtà arriva spesso (troppo) tardi. I giovani allora notano cosa serve per poter lavorare, riguarda sia le loro capacità che le loro risorse. Se iniziano prima uno stage, sono più capaci di fare una scelta realistica per il futuro.
- Ci dovrebbe essere più ricerca psicosociale condotta tra i giovani con disabilità visiva. Il giovane conosce i suoi talenti e sa quale supporto è necessario per poter lavorare. Questa ricerca può ridurre il divario tra sogno e realtà nei giovani. È anche importante che il giovane continui a seguire il suo sogno.
- Ora a volte i giovani che accumulano un notevole debito studentesco per uno studio che non è possibile con il loro disturbo (progressivo). Questo dovrebbe essere affrontato prima a scuola.
- Dal punto di vista educativo il focus è ancora troppo sull'interesse del giovane, mentre è anche necessario considerare cosa è possibile nella pratica e in quale professione si trova lavoro da trovare. Ciò non significa che il sostenitore decida cosa può fare e cosa vuole fare il giovane. Una spedizione di talenti come quella di REA può aiutare.
- Dovrebbero essere fornite informazioni per i presidi a livello MBO, HBO e WO sul lavoro con una disabilità visiva. Esiste già una connessione tra Accessibility e HBO sull'accessibilità. Questo potrebbe essere ampliato con informazioni su come andare a lavorare.
- Guarda anche attentamente le professioni che stanno per scomparire. Ci sono ancora relativamente molte persone che sono formate in competenze finanziario-amministrative o legali, a livello di MBO che sarà sempre più automatizzato.
- Le professioni tradizionali sono la telefonia e i servizi alle imprese che spesso trovano più spazio nel governo che negli affari.
- La novità è il massaggio sportivo, i servizi legali, l'istruzione, la comunicazione e le TIC.
- Un buon esempio di possibili professioni può essere trovato sul sito delle FFS, indicano quali sono le opzioni di lavoro e cosa è necessario.
- Ci sono molte nuove possibilità tecnologiche, come gli occhiali Orcam. Giardinieri e operatori sanitari sono stati ora aiutati.
- Ci deve essere più personalizzazione nell'allocazione delle strutture, ciò che si adatta meglio a questo dipendente e non ciò che è più economico. Occorre migliorare l'unificazione nell'allocazione.
- L'istruzione / formazione per l'assegnazione di una struttura è troppo limitata. Soprattutto le persone che diventano ipovedenti / cieche e devono imparare a lavorare in modo non visivo e talvolta svolgono anche altri lavori. Hanno bisogno di più tempo per apprendere le nuove abilità e fare un uso ottimale della struttura.
- Il lavoro non visivo e l'uso di ausili fanno parte della riabilitazione. Quando le persone tornano al lavoro, dopo un po' di tempo devono ricevere una formazione extra per

<p>RADAR Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006</p>	<p>Pagina 134</p>	<p>TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	--------------------------------------------------------------------

l'uso ottimale degli ausili focalizzati sul posizionamento sostenibile. Questo dovrebbe essere pagato da UWV.

- Gli specialisti di ipovedenti spesso non hanno abbastanza familiarità con gli ausili più recenti e la loro applicabilità. Comprende molto di più di quanto attualmente utilizzato.
- Tutto il personale di supporto, gli operatori sanitari interessati e gli insegnanti dovrebbero essere meglio informati sulle innovazioni tecnologiche fornite dai nuovi strumenti. Ciò consentirebbe a più persone di continuare a lavorare che ora sono (dichiarate) completamente inabili al lavoro.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	135	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

I questionari focalizzano i datori di lavoro del gruppo sul lavoro con disabilità visive.

Contenuto del focus group:

Content meeting: proposte e tre temi

Domande generali:

- un. Quali sono gli argomenti più importanti per te quando assumi persone con disabilità visive?
 - b. Cosa potrebbe aiutare i datori di lavoro ad assumere più persone con problemi di vista?
1. *Supporto e personale di supporto al lavoro.*
 - Quale supporto è più importante / più necessario per assumere qualcuno con una disabilità visiva? Personalizzato? Quali articoli tornano spesso?
 - Chi ti offre questo supporto?
 - Cosa sta andando bene? Cosa manca al supporto?
 - Se funziona solo un gruppo target di 1/3 vd, è realistico pensare che questo può essere aumentato ad es. 2/3 con supporto o supporto aggiuntivo / migliore
 2. *Collegamento istruzione e mercato del lavoro*
 - Il modo in cui la nostra formazione è progettata per aiutare il gruppo target a trovare un lavoro?
 - Cosa vedi come la professione tradizionale dei ciechi (ipovedenti)? Esistono nuove professioni emergenti che sono particolarmente adatte al gruppo target? Ne abbiamo abbastanza?
 - Quali sono i principali ostacoli e barriere per far entrare le persone nel mondo del lavoro?
 - Cosa o dove sono i buoni esempi?
 - La tecnologia assistiva aiuta in misura sufficiente? Viene usato abbastanza? Il gruppo target è adeguatamente istruito sull'uso di strumenti / tecnologia?
 - Considerando tutto ciò, è sufficiente per far lavorare più persone (da 1/3 a 2/3) e/o è più necessario?
 3. *Legislazione e norme di attuazione:*
 - Hai a che fare con la legge dell'istruzione appropriata? In caso affermativo, cosa funziona bene su questo, cosa ostacola la legge di un'istruzione adeguata?
 - Quali lacune vede in questa legislazione? Cosa manca?
 - Che cosa sostengono le leggi e le normative che lavorano (in modo stimolante) nel trovare / mantenere un lavoro?
 - Quale legislazione è ostruttiva?
 - Quali lacune vede nella legislazione? Cosa manca?

 - Ci sono altri problemi che non sono stati adeguatamente affrontati?
 - Quale legislazione è ostruttiva?
 - Quali lacune vede nella legislazione? Cosa manca?
 - Ci sono altri problemi che non sono stati adeguatamente affrontati?

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	136	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Riepilogo focus group datori di lavoro

Martedì 25 agosto 2020 si è tenuto un focus group con quattro datori di lavoro. Uno di loro ha annullato la mattina. Durante i mesi di giugno e luglio molti datori di lavoro sono stati chiamati e inviati tramite posta elettronica. La maggior parte di loro non ha risposto o è stata troppo impegnata con le conseguenze di Corona, l'implementazione delle misure Corona o le riorganizzazioni dovute a risultati aziendali ridotti.

Alla fine quattro datori di lavoro sono stati trovati disposti a partecipare. Ci sarà una prova generale a settembre con altri 4-5 datori di lavoro.

I partecipanti erano:

- Un team leader della polizia olandese, unità esecutiva.
- Un direttore di un fornitore che ha anche una disabilità visiva.
- Un dipendente HRM di strutture di lavoro protette dove lavora un folto gruppo di persone con disabilità visive. È anche un esperto per esperienza.
- Un manager della polizia, che era al telefono a causa di un guasto al computer.

Le domande poste erano basate su un questionario preparato in anticipo, che era basato sulle domande di JKU e diviso in tre categorie:

1. Supporto e sostenitori per mettersi al lavoro
2. Collegamento tra istruzione e mercato del lavoro
3. Legislazione e regole di attuazione

Prima di questo, sono state poste due domande generali:

Quali sono gli argomenti più importanti per te quando assumi persone con disabilità visive?

Guardando le qualità del candidato coinvolto e ciò che è realizzabile nel lavoro. Le persone spesso hanno anche qualità specifiche (come la capacità di ascoltare bene), il che le rende particolarmente benvenute in posizioni specifiche.

Se la tua organizzazione ha l'obiettivo di supportare dipendenti e datori di lavoro nel far lavorare le persone con disabilità visiva, avere esperienza in prima persona è un vantaggio. Chiedere in anticipo cosa è necessario per essere in grado di svolgere il lavoro: compiti, aiuti, guida, ecc.

Quando sai bene quali sono gli ostacoli, puoi cercare soluzioni. Ad esempio l'azienda SW è molto brava in: soluzioni su misura per i limiti che il lavoro produce.

Cosa motiverebbe i datori di lavoro ad assumere più persone con disabilità visive?

Se sai quali sono le possibilità con una disabilità visiva e quale supporto e aiuto puoi ottenere, tu come datore di lavoro saresti più propenso ad assumere persone.

Se sei sicuro di poter ottenere supporto come datore di lavoro, puoi assumere più persone. Ora i datori di lavoro spesso si sentono soli.

Nelle grandi organizzazioni, l'impegno della direzione è molto importante. Ci sono incarichi per assumere persone con disabilità professionale, ma c'è anche un sostegno insufficiente e incomprensioni per le difficoltà ai vertici di un'organizzazione.

Molte più informazioni ai datori di lavoro e alle persone in cerca di lavoro su ciò che è possibile, che tipo di supporto è disponibile, chi può supportarti e quali strumenti possono offrire una soluzione.

1. Supporto e sostenitori per mettersi al lavoro.

- Ci sono opzioni di supporto sufficienti e i datori di lavoro non le hanno familiarità.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	137	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- I supervisor della propria organizzazione spesso non hanno competenze sufficienti. Hai bisogno di persone con competenze specifiche per lavorare con una disabilità visiva.
- I manager sono spesso riluttanti. Non hanno familiarità con le possibilità e sono pieni di pregiudizi. Guardare le cose dal proprio punto di vista quando non sarebbero più in grado di vedere. E immagina che non ci siano possibilità.
- Il supporto / orientamento sul posto di lavoro è possibile anche per i dipendenti attuali. Ad esempio con nuovo software o modifiche nel lavoro. UWV paga per questo.
- Metti in chiaro che un dipendente con disabilità è più della sua disabilità. È anche un collega con opportunità.
- Il supporto è sufficiente, ma deve esserci una migliore cooperazione tra le diverse parti. Quindi più persone possono mantenere il proprio lavoro se hanno un disturbo visivo.
- È necessaria più attenzione per l'inclusione. Integrazione e lavoro insieme sul posto di lavoro. Le persone con disabilità professionale sono regolarmente al di fuori del gruppo, non sono coinvolte in discussioni, ecc.
- "Oogvereniging" potrebbe riunire le parti per rafforzare la cooperazione reciproca, gli interessi commerciali a volte lo impediscono.

2. Collegamento tra istruzione e mercato del lavoro;

- C'è troppa poca attenzione nell'istruzione per ciò che deve essere compensato sul lavoro quando le persone sono ipovedenti o non vedenti. Questo porta spesso a burnout e insoddisfazione tra i datori di lavoro o i colleghi.
- Durante il periodo scolastico occorre già prestare attenzione alle competenze extra necessarie per poter iniziare a lavorare e continuare a lavorare. Questo vale certamente anche per l'istruzione speciale, cosa è necessario sviluppare ora per poter lavorare in futuro?
- Molte professioni sono possibili. Giudici, assistenti sociali, psicologi, insegnanti, persino un contadino con duecento vacche. Inizia dalle qualità e vedi cosa serve per poter lavorare in modo ottimale, questo deve essere un lavoro personalizzato. Molto è possibile con il supporto e gli strumenti giusti. Ora viene giudicato troppo rapidamente che un determinato lavoro non è possibile.
- Andare per un lavoro regolare e sostenibile e non per lavori di partecipazione. Questi lavori spesso scompaiono quando i soldi sono finiti o c'è una riorganizzazione. Il valore aggiunto spesso non è chiaro.
- Ci sono enormi sviluppi tecnologici che sono ancora sottoutilizzati. Dovrebbe essere come una normale TIC, ogni pochi anni c'è un aggiornamento o una nuova versione. Questo è il modo in cui dovrebbero essere presi in considerazione anche gli ausili per i dipendenti ipovedenti o non vedenti. Sembra costoso, ma viene recuperato da migliori prestazioni dei dipendenti e da più persone che non abbandonano il lavoro.
- L'innovazione deve essere resa più negoziabile. L' "Oogvereniging" potrebbe svolgere un ruolo nel rendere le persone con disabilità visiva consapevoli di tutte queste innovazioni. Questo avviene anche attraverso lo Ziezo Beurs.

3. *Legislazione e norme di attuazione.*

Cosa può essere migliorato:

- Maggiori opportunità per i lavoratori autonomi di ottenere aiuti. Ora devono pagarli da soli, il che spesso non è possibile. Hai bisogno degli strumenti, soprattutto se vuoi iniziare con successo.
- Le strutture attraverso i comuni non funzionano correttamente. La maggior parte dei comuni non ha le conoscenze per consigliare gli aiuti o per approvare gli aiuti corretti. Se un cambiamento nella legge dovesse significare che l'UWV lo riprenderà. Il gruppo è troppo piccolo perché i comuni possano gestirlo.

<p>RADAR Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006</p>	<p>Pagina 138</p>	<p>TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	--------------------------------------------------------------------

TEAF SOMMARIO

Il TEAF è un quadro di confronto generale delle procedure di collocamento e inclusione sociale per non vedenti e ipovedenti che descrive, per ogni paese coinvolto, debolezze, punti di forza e linee di sviluppo dell'accessibilità e dei Servizi di IFP. Il Quadro è stato realizzato attraverso uno studio dettagliato delle esigenze peculiari dei Datori di Lavoro e degli Operatori di Servizi di Lavoro e l'analisi dei profili professionali (o competenze) più richiesti dalle aziende. JKU ha sviluppato i modelli di ricerca e le relative istruzioni di indagine. Questi modelli di ricerca contengono: documenti per la realizzazione di una preliminare ricerca documentale (desktop study), focus group per datori di lavoro e operatori di servizi di lavoro ed interviste con testimoni chiave. L'obiettivo del desktop study è quello di raccogliere la documentazione per i contributi legali, le ricerche recenti ed i nuovi dati statistici che serviranno per una panoramica generale dei diversi approcci e migliori pratiche in uso per ciechi e ipovedenti. Il modello per il desktop study contiene: un'introduzione generale, le possibili fonti e la procedura per raccogliere informazioni ed un gruppo di domande su statistiche, soggetti interessati, studi, regimi di sostegno, legislazioni, politiche e amministrazione, e altre risorse. Ogni partner ha lavorato allo studio del desktop rispetto al proprio paese.

Il secondo modello di ricerca è il modello del questionario. Questo viene utilizzato per catalogare le interviste dei testimoni chiave (Resp. /Capo di organizzazioni locali o nazionali/ associazioni per non vedenti e VIP; datori di lavoro e attori imprenditoriali sui profili professionali attualmente coperti (o potenzialmente copribile) da VIP (il più rappresentativo per ciascun paese partner).

Questo documento contiene: un'introduzione, la procedura per l'intervista telefonica, un'intervista basata su strumenti di indagine on-line, la struttura del questionario per RADAR che contiene le domande iniziali, domande di follow-up sulle statistiche, le parti interessate, l'occupazione dei non vedenti/ VIP, regimi di sostegno, legislazioni e politiche d'amministrazione.

A causa del COVID-19, JKU ha anche sviluppato la consultazione online grazie allo strumento professionale Soci Survey. Questo strumento online comprendeva 5 diverse lingue (inglese, italiano, polacco, olandese e tedesco) e consisteva in un questionario formato da 26 domande. JKU ha dato così la possibilità ai partner di utilizzare un colloquio telefonico oppure lo strumento di consultazione online. PZN, Polonia, JKU e Austria hanno utilizzato l'opzione di consultazione online ricevendo le risposte di 16 partecipanti dalla Polonia e 8 dall'Austria. Bartimeus, Paesi Bassi e IRIFOR, Italia hanno scelto l'altra opzione. Bartimeus ha ricevuto le risposte di 8 partecipanti e IRIFOR quelle di 6 partecipanti.

Il terzo modello di ricerca riguarda il focus group per i datori di lavoro e gli operatori dei servizi di lavoro. Questo modello di ricerca contiene: un'introduzione ai focus group, una procedura ed una guida proposta per le sessioni dei focus group. Essi hanno anche l'opzione di operare i focus group in separata sede o in coordinazione.

- JKU, Austria ha fatto focus group insieme ai datori di lavoro e gli operatori dei servizi di lavoro. Esso comprende 5 partecipanti che lavorano nella direzione centrale e superiore di enti pubblici e privati per le persone con disabilità. I principali argomenti di discussione nel focus group sono stati Barriera e Lacune, Istruzione, Lavoro e Disoccupazione, Politica e legislazione, Accessibilità, Possibilità e Opportunità, Capacità e Competenze, Come promuovere l'Inclusione (fattori di spinta e di attrazione, ecc.).
- PZN, Polonia ha organizzato il focus group insieme ai rappresentanti dell'ufficio di collocamento, compreso di due partecipanti. Inoltre, hanno anche organizzato un focus group ulteriore con i datori di lavoro, compreso di quattro partecipanti. I principali argomenti di discussione nei focus group erano VIP carriera (Non sarebbe meglio se avessero pensioni abbastanza buone e la possibilità di lavorare come tutti), Barriere sul lato dei datori di lavoro, Opinioni su ciechi e VIP, Passi per aumentare l'occupazione di ipovedenti.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	139	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- Bartimeus, Paesi Bassi ha fatto un focus group con i datori di lavoro, compreso di 4 partecipanti ed un altro con gli operatori di servizi di lavoro, formato da 8 partecipanti. La discussione in questi focus group si è basata su domande divise in tre categorie: supporto e sostenitori nell'arrivare al lavoro, connessione tra l'istruzione e il mercato del lavoro, e la legislazione e le regole di attuazione.
- IRIFOR, Italia ha organizzato un fatto focus group con gli operatori del servizio di lavoro, formato da 8 partecipanti. In questo focus group la discussione guidata riguardava questioni chiave, le quali: Posti di lavoro per VIP, buone pratiche per l'occupabilità, incentivi e programmi per sostenere il collocamento e l'occupabilità, possibili prospettive di rafforzamento delle attività di orientamento e sostegno per l'inserimento professionale dei VIP. Inoltre, è stato fatto un altro fatto focus group con i datori di lavoro, formato da 10 partecipanti. In questo focus group, la discussione guidata è stata su questioni chiave riguardanti: Buone pratiche, procedure specifiche, risultati, e possibili questioni critiche legate al lavoro-collocamento e l'entrata operativa dei non vedenti e VI lavoratori all'interno dell'azienda; Doveri, responsabilità e le interazioni dei non vedenti e del personale VI all'interno del processo di business e del team di lavoro; stato dell'arte della cultura dell'accessibilità in azienda, misure e interventi specifici per l'adeguamento logistico e/o organizzativo e per l'aggiornamento dei beni tecnologici e strumentali interni, secondo le esigenze del personale non vedente e ipovedente; Possibili prospettive per il miglioramento organizzativo aziendale attraverso piani di formazione ad hoc tenendo conto delle esigenze peculiari dei non vedenti e dei lavoratori VI, come la formazione del personale generale sulle buone pratiche di collaborazione interna, formazione tecnica/professionale su misura per i non vedenti e i lavoratori VI sullo sviluppo di TIC assistenziali per il lavoro (individuazione dei bisogni).

Spunti di riflessione

- Le persone ipovedenti sono di più rispetto ai ciechi in Austria, Olanda, Polonia e Italia.
- Le donne sono più ipovedenti rispetto agli uomini in Austria, Paesi Bassi e Polonia.
- La disoccupazione dei VIP è maggiore rispetto a quella normale.
- Le persone con un'età 60+ sono più cieche rispetto ad altre fasce di età.
- Elenco delle tecnologie assistive disponibili per ciechi e VIP: Screen Reader (NVDA, Jaws), Refreshable Braille Display, Screen Magnifiers, Daisy Players e applicazioni, Lente d'ingrandimento e occhiali di ingrandimento telescopici, Dispositivi di lettura, dispositivo GPS.
- Applicazioni del telefono per VIP: Envision AI, Seeing AI, Aipoly Vision, ViaOptaDaily, KNFB Reader, TextDetektiv, Prizmo, File Scanner, Digit-Eyes, ShinePlus, Ampel-Pilot, BlindSquare, Blind Assistant, ViaOpta Nav, TapTapSee, NantMobile Geldleser, LookTel Recognizer, Blind-Droid-Wallet, Lente di ingrandimento rapida, Lupe + Licht, Seeing Assistant Magnifier, Colorsay, deFarbenblinde, Colorgrab, Be my Eyes, Greta, Mbraille, Bigbrowser, Viskey, Md_evreader, Kuubus.
- Aree di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP in Austria: Operatore telefonico, massaggiatore, dipendente su un accordo di diritto civile, Telemarketer, Basket tessitura, ufficio, musicisti ciechi, cantanti, personale Call Center, operatori di macchine ed esperti in tecnologie informatiche e assistive per le persone con disabilità.
- Aree di lavoro emergenti per non vedenti e VIP in Austria: Coach, Assistente, Coders, Artisti, Blogger, specialisti IT, Bio Tecnologi, Data Scientist, Cameriere nei ristoranti speciali, Formatori IT, Website Accessibility Experts, Smartphone Apps Accessibility Experts, Esperti di accessibilità del software.
- Aree di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP in Polonia: Massaggiatore, lavoro d'ufficio soprattutto nelle ONG, sicurezza della proprietà (VIP), telemarketing, IT.
- Aree di lavoro emergenti per non vedenti e VIP in Polonia: camerieri al buio, specialista IT per i non vedenti, rappresentanti dell'ufficio di lavoro, massaggiatore, fornitura di attrezzature per non vedenti e VIP, ricercatore, servizi del tipo "cieco per non vedenti" un sondaggio di soddisfazione del cliente a

RADAR Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	Pagina 140	TEAF Framework di formazione-occupabilità-accessibilità
--------------------------------------------------------------------------	----------------------	-------------------------------------------------------------------

distanza, lavori di supporto, non un lavoro a tempo pieno, ascoltatore professionista, professioni legate alla degustazione, ad es. sommelier.

- Aree di lavoro tradizionali per non vedenti e vip in Italia: insegnanti, tra cui insegnanti di musica, massaggiatori, venditori di biglietti della lotteria, operatori di centralino.
- Posti di Lavoro Emergenti per Non Vedenti e VIP in Italia: Operatore Amministrativo (generico), Dipendente Pubblico, Freelancer, Lavoratore, Consigliere, Ingegnere IT, Avvocato, Programmatore di Computer, Psicologo, Musicista, Uomo d'Affari, Guida per Audiolibri, Commerciante, Dipendente/Dirigente Scolastico, Ecclesiastico, Impiegato Privato, Settore Bancario, Operatore Sanitario, Magazziniere, Ufficiale.
- Aree di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP nei Paesi Bassi: operatore telefonico, receptionist, posti di lavoro ICT, posti di lavoro sociali e servizi di supporto.
- Posti di lavoro emergenti per non vedenti e VIP in Olanda: Call Center con contatto cliente e / o consulenza clienti, opzioni in ICT (uso di ICT e robot / tecnologia), politici.

- **Barriere all'occupazione:**

- Livello di istruzione e qualificazione: Basso livello di istruzione tra non vedenti e VIP, Mancanza di parità di accesso all'istruzione inclusiva, difficile per i non vedenti e VIP a prendere parte a tirocini professionali.
- Lavoro e occupazione: Requisiti di lavoro, atteggiamenti dei datori di lavoro verso la cecità o menomazione visiva, pregiudizi e discriminazione nelle assunzioni, meno conoscenza delle opportunità, ambiente di lavoro inaccessibile e condizioni.
- Accessibilità digitale: c'è bisogno di accessibilità, anche se ciò non significa necessariamente che l'effettiva accessibilità sia data.

- **Politica e legislazione:**

- Necessità di regole governative: come ci dovrebbero essere siti web accessibili.
- Necessità di miglioramento delle capacità interpersonali nei ciechi e VIP.
- Necessità di miglioramento della motivazione nella ricerca del lavoro nei ciechi e VIP.
- Elevato tempo per i controlli.
- Paura, preoccupazioni e stereotipi tra i datori di lavoro: paura di costi sconosciuti e aggiuntivi tra i datori di lavoro che non lavorano mai con i non vedenti e VIP, come organizzare il lavoro per le persone non vedenti, paura di essere responsabili per la loro salute.

Raccomandazione per le Linee Guida per i datori di lavoro

- C'è bisogno di linee guida altamente efficienti per i datori di lavoro sull'assumere un dipendente cieco o ipovedenti e facilitarlo/a durante l'occupabilità.
- Motivazione per i datori di lavoro nell'assumere ciechi e VIP.
- Diverse possibilità di occupabilità per i dipendenti non vedenti o ipovedenti.
- Attività lavorative che potrebbero essere potenzialmente recuperabili da non vedenti e VIP.
- Ultime TIC assistive.
- Incoraggiare la cultura dell'accessibilità dei posti di lavoro, compresa la descrizione delle funzioni e delle prestazioni di assunzione.

Raccomandazione per le Linee Guida per Operatori dei Servizi al Lavoro

- Vi è bisogno di linee guida altamente efficienti per gli operatori privati e pubblici dei servizi al lavoro e formazione (ad es. operatori dei servizi di collocamento professionale, VET e professionisti di orientamento professionale, consulenti, mentori, ecc.)

Le linee Guida dovrebbero includere quanto segue:

- Approcci più adatti per affrontare/gestire le esigenze specifiche delle persone in cerca di lavoro.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	141	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- Nuove posizioni di lavoro e attività lavorative che potrebbero essere potenzialmente occupabili da non vedenti e VIP.
- Comprendere le ultime opportunità di formazione (ad es. tirocini, corsi di formazione, ecc.).
- Elementi creativi per il loro inserimento lavorativo di successo.

CONCLUSIONI

Questo progetto fornirà informazioni utili, orientamento e materiali per non vedenti e ipovedenti, datori di lavoro, formatori, VET, operatori di orientamento professionale, insegnanti ed insegnanti di supporto. Gli spunti proposti saranno utili anche per coloro che si occupano del supporto informale (famiglie, amici) dei non vedenti e dei VIP e che hanno un ruolo chiave nel sostenerne l'inclusione durante la loro vita personale e professionale. I risultati saranno liberamente disponibili sui siti web dei partner di progetto, saranno gratuiti e realizzati in modalità accessibile in modo da garantire la loro più ampia circolazione tra gli utenti (non vedenti e ipovedenti), le loro famiglie, tra gli attori datoriali e le diverse organizzazioni e istituzioni che si occupano delle politiche per l'inclusione socio-lavorativa dei soggetti svantaggiati (con particolare riferimento alla categoria trattata dal progetto).

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	142	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

APPENDICE

Modelli di ricerca e relative istruzioni per il sondaggio

Strumenti di ricerca: modello di studio desktop

introduzione

"Desktop Study" si riferisce a una ricerca che viene eseguita seduti a una scrivania. Implica l'acquisizione, l'elaborazione e l'interpretazione dei dati esistenti. Questa ricerca è poco costosa e richiede meno tempo rispetto alla ricerca fisica. Fornisce inoltre informazioni iniziali, ambito, metodologia e potenziali rischi sugli argomenti³⁸.

Possibili fonti di informazione

Ciò comprende:

1. Letteratura e studi scientifici (biblioteca / cataloghi online, google scholar)
2. Termini di ricerca ³⁹
3. Siti web
 - delle aziende
 - gruppi di interesse
 - società di consulenza
4. stampa
 - Articoli su riviste
 - Riviste elettroniche⁴⁰
5. Istituzioni statali (ad es. Ufficio federale di statistica, Servizi di sicurezza sociale)
6. Enciclopedie
7. Brevetti
8. libri di testo
9. Meta analisi⁴¹
 - Studi di istituti di ricerche di mercato
 - Foglio di lavoro ⁴²
 - Dissertazioni e tesi di diploma

³⁸ Ricerca secondaria: https://en.wikipedia.org/wiki/Secondary_research

³⁹ Termine di ricerca: <https://www.wordstream.com/search-term>

⁴⁰ Riviste elettroniche: https://en.wikipedia.org/wiki/Electronic_journal

⁴¹ Meta-analisi: <https://en.wikipedia.org/wiki/Meta-analysis>

⁴² Documento di lavoro: https://en.wikipedia.org/wiki/Working_paper

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	143	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- Studi di istituti di ricerche di mercato
- Opuscoli
- Documenti di ricerca

Procedura

A seconda della qualità dei dati disponibili (es. Serie di dati da materiale statistico o testi), vengono utilizzati metodi differenti, es

1. Analisi dei dati ⁴³
2. Analisi del contenuto ⁴⁴
3. Mappe mentali ⁴⁵
4. Discussione, identificazione di lacune / aspetti positivi / negativi, sintesi,
5. Compilare l'elenco delle ipotesi (Domande di ricerca) da porre in interviste telefoniche e / o da verificare anche in focus group!

Struttura di questa attività

Elenco delle risorse

Statistiche

- a) Descrivi il gruppo target in base alle categorie demografiche di non vedenti e VIP (persone con disabilità visive) nel tuo paese (età, sesso, disabilità, istruzione formale più alta, a scuola / in cerca di lavoro / in cerca di lavoro / pensionati, che vivono da soli o con i genitori / in istituto, ottiene sussidio ...).
- b) Annota le statistiche relative all'istruzione per non vedenti e VIP nella tua regione.
- c) Analizza le statistiche sullo stato occupazionale di non vedenti e VIP nella tua zona. (numeri assoluti / relativi, tabelle incrociate, dati dai gruppi di controllo, ad es. stessa età / istruzione)

Stakeholder

- d) Menziona le diverse istituzioni governative che lavorano per non vedenti e VIP nella tua regione e il loro obiettivo principale (istruzione, assistenza, integrazione nel mercato del lavoro), se ce ne sono.
- e) Annota i vari educatori nel tuo paese che lavorano per non vedenti e VIP e analizza se si occupano SOLO di non vedenti e VIP o se lavorano ANCHE per il nostro gruppo target, se ce ne sono.
- f) Esistono datori di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP sul mercato del lavoro?
- g) Potresti analizzare e descrivere il loro ruolo e il loro potenziale?
- h) Quali sono le diverse organizzazioni di utenti finali per non vedenti e VIP attive nel tuo paese?
- i) Qual è il loro scopo e sei a conoscenza del contesto in cui aiutano il nostro gruppo target / i risultati del nostro progetto
- j) Menziona i vari fornitori di servizi del mercato del lavoro per non vedenti e VIP nella tua regione, se ce ne sono, e analizza la loro esperienza (da quanto tempo lavorano, quanti clienti, fattori di successo dalle pubblicazioni).
- k) Quali sono le tue opinioni su non vedenti e VIP nel tuo paese?
- l) Menziona altri stakeholder per non vedenti, VIP e disabili in generale.

⁴³ Analisi dei dati: https://en.wikipedia.org/wiki/Data_analysis

⁴⁴ Analisi dei contenuti: https://en.wikipedia.org/wiki/Content_analysis

⁴⁵ Mappe mentali: https://en.wikipedia.org/wiki/Mind_map

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	144	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Studi

- m) Esistono aree di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP nella tua regione?
- n) Ci sono aree di lavoro emergenti per non vedenti e VIP nel tuo paese?
- o) Quali sono i vari ostacoli e barriere per l'assunzione di non vedenti e VIP?
- p) Trova l'analisi dell'impatto dell'occupazione per non vedenti e VIP.
- q) Trova l'utilizzo, la fornitura e la loro accessibilità della tecnologia assistiva per i non vedenti e i VIP.
- r) Trova il livello di soddisfazione lavorativa dei non vedenti e dei VIP, dei loro colleghi e dei loro datori di lavoro.
- s) Menziona altri studi su non vedenti e VIP disponibili nel tuo paese.

Schemi di supporto

- t) Descrivi gli schemi di fornitura di AT disponibili nel tuo paese.
- u) Quali sono i vari corsi di educazione speciale disponibili per non vedenti e VIP nel tuo paese?
- v) Quali sono i vari tipi di schemi di sostegno finanziario disponibili per non vedenti e VIP?
- w) Quali sono i regimi di sostegno disponibili che avvantaggiano i datori di lavoro per l'assunzione di non vedenti e VIP nella loro organizzazione?
- x) Descrivere le migliori pratiche dei programmi di sostegno per l'assunzione di non vedenti e VIP.
- y) Quali sono i diversi schemi di sostegno per l'istruzione e la consulenza disponibili per non vedenti e VIP nella tua regione?
- z) Menziona i vari programmi di sostegno all'occupazione sostenuta e in rifugio per non vedenti e VIP disponibili nel tuo paese.
- aa) Quali sono gli strumenti per l'occupazione inclusiva e accessibile disponibili nella tua regione per l'assunzione di non vedenti e VIP?
- bb) Quali sono i vari servizi di assistenza al lavoro per non vedenti e VIP disponibili nelle vostre zone?
- cc) Menziona gli altri schemi di supporto disponibili per non vedenti e VIP.

Legislazioni, politiche e amministrazione

- dd) Menziona il policy maker che lavora per non vedenti e VIP.
- ee) Quali sono le varie leggi sulla sicurezza sociale e il supporto disponibili per non vedenti e VIP nelle tue aree?
- ff) Quali sono le varie leggi e politiche disponibili per non vedenti e VIP nel settore dell'istruzione?
- gg) Quali sono le diverse legislazioni, politiche e amministrazione per l'occupazione non vedenti e VIP?
- hh) Quali sono le varie legislazioni, politiche disponibili per la lotta alla discriminazione dei non vedenti e dei VIP?
- ii) Quali sono le diverse legislazioni e politiche disponibili per non vedenti e VIP per l'accessibilità?
- jj) Quali sono la legislazione e le politiche disponibili per le tecnologie assistive per non vedenti e VIP?
- kk) Quali sono la legislazione e le politiche disponibili per l'assistenza personale di non vedenti e VIP?
- ll) Menziona altre legislazioni, politiche e amministrazione disponibili per non vedenti e VIP.

Menziona altre risorse.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	145	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Strumenti di ricerca: modello di focus group

introduzione

Il focus group rappresenta un gruppo eterogeneo (ad es. Dati demografici, know-how e background, esperienza) di persone interessate e / o correlate all'argomento da discutere. Tuttavia, questo gruppo è piccolo in numero. Il feedback viene raccolto da discussioni guidate ma ancora aperte. Al fine di ottenere i migliori risultati e output, è essenziale utilizzare strumenti appropriati ed efficienti per registrare il feedback dalle sessioni del focus group, ad esempio utilizzando moduli, osservazioni e registrazioni. Pertanto, il formato di una sessione di focus group potrebbe variare considerevolmente da un brainstorming aperto, come discussioni di sessioni di ideazione strutturate, a interviste preparate. I partecipanti sono motivati ad esprimere le loro percezioni, opinioni, convinzioni e atteggiamenti nei confronti dell'argomento trattato. I membri del focus group sono selezionati dai ricercatori per avere risposte efficaci e autentiche⁴⁶.

Procedura per Focus Group

1. Raccogli un elenco di potenziali partecipanti, seleziona e raccogli dati demografici dei partecipanti.
2. Rendere probabile un focus group eterogeneo di membri con caratteristiche demografiche diverse con 2-8 membri.
3. Scegli la metodologia per una discussione del focus group: Dichiarazione provocatoria: questo è un metodo per iniziare la discussione del focus group con una dichiarazione provocatoria. Quindi tutti possono partecipare al gruppo.
 - a) Brainstorming: il brainstorming è un metodo di immaginazione collettiva mediante il quale si tenta di trovare una soluzione a un problema particolare compilando un elenco di idee presentate spontaneamente dai suoi partecipanti⁴⁷.
 - b) Lavagna a fogli mobili: una lavagna a fogli mobili è un oggetto di cancelleria costituito da un blocco con grandi fogli di carta⁴⁸.
 - c) Metodologia della carta: scrivi la domanda dietro su un lato della carta, quindi distribuiscila ai membri del team
 - d) Sessioni METAPLAN: il metaplan è un metodo di facilitazione per lavorare con i gruppi. Ciò consente di produrre, raccogliere, visualizzare, ordinare, valutare e decidere idee in un team⁴⁹.
 - e) Affermazione provocatoria: questo è un metodo per avviare la discussione del focus group con un'affermazione provocatoria. Quindi tutti possono partecipare al gruppo.
4. Prepara l'agenda del focus group:
 - a) Titolo: (Ad esempio: quali sono le migliori pratiche secondo te per l'assunzione di persone non vedenti?)
 - b) Stima quanto tempo richiederà la discussione e poi decidi il tempo della sessione: fai sapere loro se il questionario richiederà 8 minuti o 80 minuti. Se fornisci queste informazioni, ci sono più possibilità di completare l'attività.
 - c) Pianifica in modo intelligente: prenota un orario che funzioni per entrambi.
5. Presentati: parla loro delle tue credenziali e del tuo istituto.

⁴⁶ Focus Group: https://en.wikipedia.org/wiki/Focus_group

⁴⁷ Brainstorming: <https://en.wikipedia.org/wiki/Brainstorming>

⁴⁸ Lavagna a fogli mobili: https://en.wikipedia.org/wiki/Flip_chart

⁴⁹ Sessioni Metaplan: <https://de.wikipedia.org/wiki/Pinnwandmoderation>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	146	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

6. Spiegare lo scopo del questionario: alcune persone danno una risposta migliore dopo aver conosciuto lo scopo del questionario.
7. Rivela cosa accadrà con i dati che raccogli. Racconta loro di questo progetto.
8. Descrivi eventuali incentivi (se presenti) che potrebbero essere coinvolti. Gli incentivi possono essere premi monetari, desiderati, caramelle, buoni regalo, ecc.
9. Strumenti di registrazione dei dati per Scribe
 - a) Verbale della riunione
 - b) Registrazione video (se sono d'accordo con esso.)
 - c) Flip chart
 - d) Mappe mentali

Proposta di guida per le sessioni dei focus group RADAR

Questionario / Definizione delle informazioni da raccogliere

Domande iniziali:

- A. Hai interagito con persone cieche e ipovedenti?
 - a) sì
 - b) No
- B. Dove hai interagito con non vedenti e VIP (persone con problemi di vista)?
 - a) Ambiente di lavoro
 - b) Formazione scolastica
 - c) Schemi di supporto
- C. Quanto conosci le persone cieche e ipovedenti?
 - a) Molto meno
 - b) Di meno
 - c) Neutro
 - d) Alto
 - e) molto alto
- D. Quante volte incontri ciechi / VIP?
 - a) Una volta all'anno
 - b) In varie occasioni in un anno
 - c) una volta al mese
 - d) una volta alla settimana
 - e) quotidiano

Domande di follow-up:

Stakeholder

- a) Quali sono le diverse istituzioni governative che lavorano per non vedenti e VIP nella tua regione?
- b) Quali sono i vari educatori nel tuo paese che lavorano per non vedenti e VIP?
- c) Chi sono i potenziali datori di lavoro per non vedenti e VIP?
- d) Quali sono le diverse organizzazioni di utenti finali per non vedenti e VIP attive nel tuo paese?
- e) Quali sono secondo te i vari fornitori di servizi del mercato del lavoro per non vedenti e VIP?
- f) Cosa ne pensi di non vedenti e VIP?
- g) Puoi menzionare altri stakeholder per non vedenti e VIP?

Studi

- h) Esistono aree di lavoro tradizionali per non vedenti e VIP nella tua regione?

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	147	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- i) Ci sono aree di lavoro emergenti per non vedenti e VIP nel tuo paese?
- j) Quali sono i vari ostacoli e barriere per l'assunzione di non vedenti e VIP?
- k) Quali sono le migliori pratiche secondo te per l'assunzione di non vedenti e VIP?
- l) Qual è l'analisi dell'impatto dell'occupazione di non vedenti e VIP?
- m) Quali sono le tue opinioni sull'utilizzo, la fornitura e l'accessibilità delle tecnologie assistive per non vedenti e VIP?
- n) Qual è il livello di soddisfazione sul lavoro di non vedenti e VIP secondo te?
 - I. Basso
 - II. medio
 - III. Alto
- o) Qual è il livello di soddisfazione sul lavoro dei colleghi non vedenti e VIP secondo te?
 - I. Basso
 - II. medio
 - III. Alto
- p) Vuoi citare eventuali studi per l'assunzione di non vedenti e VIP?

Schemi di supporto

- q) Quali sono i vari schemi di supporto alla fornitura AT per non vedenti e VIP?
- r) Quali sono i diversi programmi di educazione speciale disponibili per non vedenti e VIP?
- s) Quali sono i vari schemi di sostegno finanziario disponibili per non vedenti e VIP?
- t) Quali sono i regimi di sostegno disponibili che avvantaggiano i datori di lavoro per l'assunzione di non vedenti e VIP nella loro organizzazione?
- u) Quali sono le migliori pratiche per utilizzare i regimi di sostegno?
- v) Quali sono i diversi schemi di sostegno per l'istruzione e la consulenza disponibili per non vedenti e VIP nella tua regione?
- w) Quali sono i programmi di lavoro assistito e di rifugio disponibili per non vedenti e VIP?
- x) Quali sono gli strumenti per l'occupazione inclusivi e accessibili (come il sito web per l'impiego) disponibili per non vedenti e VIP?
- y) Quali sono i servizi di assistenza al lavoro disponibili per non vedenti e VIP?
- z) C'è qualcos'altro che vorresti dire sui programmi di supporto per non vedenti e VIP?

Legislazioni, politiche e amministrazione

- aa) Menziona il policy maker che lavora per non vedenti e VIP.
- bb) Quali sono le varie leggi sulla sicurezza sociale e il supporto disponibili per non vedenti e VIP nelle tue aree?
- cc) Quali sono le varie leggi e politiche disponibili per non vedenti e VIP nel settore dell'istruzione?
- dd) Quali sono le diverse legislazioni, politiche e amministrazione per l'occupazione non vedenti e VIP?
- ee) Quali sono le varie legislazioni, politiche disponibili per la lotta alla discriminazione dei non vedenti e dei VIP?
- ff) Quali sono le diverse legislazioni e politiche disponibili per non vedenti e VIP per l'accessibilità?
- gg) Quali sono la legislazione e le politiche disponibili per Assistive Technologies of VIP?
- hh) Quali sono la legislazione e le politiche disponibili per l'assistenza personale di non vedenti e VIP?
- ii) C'è qualcos'altro che vorresti dire su altre legislazioni, politiche e amministrazione disponibili per non vedenti e VIP?

Esci dalla domanda

- Vorresti fornirci dati demografici di non vedenti e VIP?

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	148	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- sì
- No
- C'è qualcos'altro che vorresti dire sull'impiego di non vedenti e VIP?

Strumento per raccogliere dati demografici dei partecipanti

- Quale categoria ti si addice meglio come stakeholder per l'impiego di non vedenti e VIP?
 - a) Datore di lavoro
 - b) Parte dell'istituzione governativa che lavora per non vedenti e VIP
 - c) Responsabile delle politiche per non vedenti e VIP
 - d) Educatori per non vedenti e VIP
 - e) Membro dell'organizzazione per non vedenti e VIP
 - f) Fornitore di servizi per il mercato del lavoro
 - g) Utente finale
 - h) oltre a menzionare _____
- Età: _____
- Visione
 - (un) Parzialmente vedente
 - (b) Cieco
 - (c) Altro
- Livello scolastico: _____
- Posizione geografica: _____
- E-mail: _____

Strumenti di ricerca: modello di questionario

introduzione

Un questionario è una tecnica di raccolta dati in cui un intervistato fornisce risposte a una serie di domande. Ci vuole tempo e impegno per sviluppare un questionario che raccoglierà i dati desiderati. Tuttavia, adottando un approccio graduale allo sviluppo dei questionari, stabilirai un mezzo efficace per raccogliere dati che affronteranno la tua particolare domanda di ricerca⁵⁰.

Procedura per l'intervista telefonica

1. Prepara le tue domande.
2. Stima la durata del questionario: fai sapere loro se il questionario richiederà 8 minuti o 80 minuti. Se fornisci queste informazioni, ci sono più possibilità di completare i questionari alla fine.
3. Pianifica in modo intelligente: prenota un orario che funzioni per entrambi.
4. Presentati: parla loro delle tue credenziali e del tuo istituto⁵¹.
5. Spiegare lo scopo del questionario: alcune persone danno una risposta migliore dopo aver conosciuto lo scopo del questionario.
6. Rivela cosa accadrà con i dati che raccogli. Racconta loro di questo progetto.
7. Descrivi eventuali incentivi (se presenti) che potrebbero essere coinvolti. Gli incentivi possono essere

⁵⁰ Come sviluppare un questionario per la ricerca: <https://www.wikihow.com/Develop-a-Questionnaire-for-Research>

⁵¹ Ottieni alcuni ottimi consigli per l'intervista telefonica: <https://www.thebalancecareers.com/how-to-ace-a-phone-interview-2058579>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	149	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- premi monetari, desiderati, caramelle, buoni regalo, ecc.
8. Prendi appunti sulle loro risposte.
 - a. Verbale della riunione⁵²
 - b. Registrazione (se sono d'accordo con esso.)
 - c. Mappe mentali
 9. Fai domande alla sonda.
 10. Poni domande di follow-up.
 11. Fai una domanda di uscita.
 12. Ringraziali prima di concludere la conversazione.

Strumenti per sondaggi online

1. Sono facili da configurare e distribuire⁵³.
2. Può analizzare / raggruppare i dati stessi e dare maggiore produttività.
3. Può essere facile da usare anche per i partecipanti.
4. Sono insensibili agli errori di trascrizione osservati durante l'inserimento di versioni cartacee e cartacee.
5. Può mostrare i risultati in modo più interattivo.
6. Può essere multilingue e accessibile dal front-end e dal backend (ad esempio "soscisurvey.de").
7. Sono diversi per accessibilità, gestione, possibilità e piani di costo.
8. Controlla il loro sito web per ulteriori informazioni. Ad esempio, questo è il collegamento per utilizzare "soscisurvey.de"<https://www.soscisurvey.de/help/doku.php/en:start>

Struttura del questionario per RADAR

Domande iniziali:

1. Come valuteresti la tua familiarità con le persone cieche e ipovedenti?
 - a) Per niente familiare
 - b) Leggermente familiare
 - c) Un po' familiare
 - d) Moderatamente familiare
 - e) Estremamente familiare
2. Quante volte incontri ciechi e VIP?
 - a) Mai
 - b) Una volta all'anno
 - c) una volta al mese
 - d) una volta alla settimana
 - e) quotidiano
3. Hai / hai già interagito con persone cieche e ipovedenti?
 - a) No
 - b) sì
4. Se sì: dove hai interagito con non vedenti e VIP (persone con problemi di vista)?
 - a) Sul posto di lavoro / in un ambiente professionale
 - I. Come valuteresti il livello di soddisfazione sul lavoro di non vedenti e VIP?
 - a. Basso
 - b. medio
 - c. Alto

⁵² Minuti: <https://en.wikipedia.org/wiki/Minutes>

⁵³ Utilizzo di sondaggi online per scoprire cosa pensano veramente le persone:

<https://www.upwork.com/hiring/marketing/using-online-surveys-to-find-out-what-people-really-think/>

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	150	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

II. Come valuteresti il livello di soddisfazione sul lavoro dei colleghi non vedenti e VIP?

- a. Basso
 - b. medio
 - c. Alto
- b) Nell'istruzione
- c) In un ambiente di supporto e consulenza
- d) Durante il tempo libero

Domande di follow-up:

Statistiche

Puoi indicarci dati statistici, studi e risorse (titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente URL) riguardanti ...

- a. dati demografici, ad esempio, distribuzione di età, sesso, forma e grado di disabilità, istruzione formale più alta, condizione lavorativa o pensione, condizione abitativa - ad esempio, vivere da soli o con i genitori o in un istituto e situazione finanziaria come essere un lavoratore autonomo rispetto a un lavoratore dipendente con sussidio ...
- b. Persone che partecipano a diversi programmi di istruzione a tutti i livelli per non vedenti e VIP (istruzione speciale vs. istruzione inclusiva durante l'istruzione primaria, secondaria, professionale e / o superiore)
- c. statistiche sullo stato occupazionale di ciechi e VIP a livello locale / regionale / nazionale?
- d. analisi / studi di impatto e dati riguardanti l'assunzione di non vedenti e VIP?
- e. riguardo ai datori di lavoro "tradizionali" e ai profili professionali tradizionali per non vedenti e VIP nel tuo paese?
- f. riguardo a datori di lavoro nuovi ed emergenti e profili professionali per non vedenti e VIP nel tuo paese
- g. riguardante la tecnologia assistiva - ad es. utilizzo, fornitura, finanziamento e accessibilità in generale per non vedenti e VIP nel tuo paese?
- h. altre importanti informazioni / studi / risorse correlate per non vedenti e VIP nel tuo paese?

Stakeholder

Puoi indicarci (Nome, descrizione molto breve - eventualmente URL):

- a. istituzioni governative che lavorano per non vedenti e VIP nel tuo paese?
- b. educatori agenzie educative che lavorano per non vedenti e VIP nel tuo paese?
- c. organizzazioni di utenti finali attive per non vedenti e VIP nel tuo paese?
- d. fornitori di servizi del mercato del lavoro per non vedenti e VIP nel tuo paese?
- e. altri importanti stakeholder per non vedenti e VIP nel tuo paese?

Impiego di non vedenti / VIP

Puoi indicarci (Nome, descrizione molto breve - eventualmente URL):

- a. ostacoli e barriere per l'assunzione di non vedenti e VIP nel tuo paese?
- b. buone pratiche per l'assunzione di non vedenti e VIP nel tuo paese?

Schemi di supporto

Puoi indicarci (Nome, descrizione molto breve - eventualmente URL):

- a. programmi di consulenza e sostegno all'istruzione disponibili per non vedenti e VIP?
- b. supporto con schemi di assistenza personale
- c. programmi di educazione speciale per non vedenti e VIP?
- d. programmi di sostegno all'istruzione inclusiva per non vedenti e VIP?
- e. regimi di lavoro assistiti e / o protetti disponibili per non vedenti e VIP?

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	151	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- f. schemi di formazione e (ri) qualificazione per preparare ciechi e VIP al 1 ° mercato del lavoro
- g. regimi di sostegno all'inclusione nel mercato del lavoro
- h. strumenti del mercato del lavoro specifici / inclusivi (ad esempio siti web che collegano aziende e persone in cerca di lavoro non vedenti / VIP)?
- i. servizi di assistenza al lavoro disponibili per non vedenti e VIP?
- j. A fornire schemi di supporto per non vedenti e VIP?
- k. regimi previdenziali / di sostegno finanziario disponibili per non vedenti e VIP?
- l. schemi di sostegno e vantaggi / sostegno finanziario per le aziende che impiegano ciechi e VIP
- m. altri schemi di supporto correlati per non vedenti e VIP nel tuo paese?

Legislazioni, politiche e amministrazione

1. Chi sono i responsabili politici responsabili per i non vedenti e i VIP nel tuo paese?
2. Puoi indicarci la legislazione, le politiche e le linee guida pertinenti per non vedenti e VIP nel tuo paese su ... (Nome, descrizione molto breve - eventualmente URL)
 - a. servizi e misure di sicurezza sociale
 - b. fornitura e finanziamento di tecnologie assistive
 - c. assistenza personale (a scuola / formazione continua, al lavoro e nel tempo libero)
 - d. istruzione (inclusiva / speciale, a tutti i livelli)
 - e. occupazione (lavoratore autonomo, 1 °, 2 ° mercato del lavoro, assistito / protetto)
 - f. antidiscriminazione
 - g. accessibilità
 - h. altre aree rilevanti per non vedenti e VIP nel tuo paese

Esci dalla domanda

C'è qualcos'altro che vuoi farci sapere riguardo all'istruzione e all'impiego di non vedenti e VIP nel tuo paese?

Strumento per raccogliere dati demografici del partecipante

1. Quale categoria ti si addice meglio come stakeholder per l'assunzione di non vedenti e VIP? Io sono (rispondo per ...)
 - a. un utente finale (persona non vedente o VIP)
 - b. un datore di lavoro / un'azienda che assume personale (tra cui: ciechi e VIP)
 - c. un politico / istituzione governativa
 - d. un educatore (privato / pubblico) (tra cui: ciechi e VIP)
 - e. un gruppo / associazione di Lobbying / Auto Rappresentanza (di non vedenti e VIP)
 - f. un fornitore (non governativo) di servizi per il mercato del lavoro tra questi: per non vedenti e VIP)
 - g. nessuna delle precedenti, _____
2. Età: _____
3. Visione
 - a. Legalmente cieco
 - b. Linea di confine tra ciechi e ipovedenti
 - c. Parzialmente vedente
 - d. Avvistato
4. Livello scolastico: _____
5. Posizione geografica: _____

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	152	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

6. E-mail: _____

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	153	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Strumento di ricerca: modello di consultazione (questionario online)

Il progetto Radar

Il progetto Radar mira ad affrontare le difficili problematiche legate ai tassi di disoccupazione di non vedenti e VIP nell'UE, contribuendo a colmare la mancanza di informazioni sulle nuove opportunità fornite dal mercato del lavoro per loro e migliorando le conoscenze sulle attuali possibilità di formazione legate ai sistemi di accessibilità in utilizzo e nuovi ambiti occupazionali.

Il nostro lavoro e il tuo ruolo

In una prima fase, ricerchiamo lo stato dell'arte e ciò che è necessario (da punti di vista più diversi, ad esempio dagli utenti finali agli educatori, dagli sviluppatori ai responsabili delle politiche e ai fornitori di servizi).

Questa consultazione

Questa consultazione è composta da 4 parti ed è stata istituita per ottenere una prima panoramica sull'istruzione, le politiche, le regole, le leggi e le migliori pratiche disponibili per le persone non vedenti e ipovedenti in viaggio verso nuove opportunità di lavoro nel 1° mercato del lavoro, nei diversi partner paesi e tra le diverse parti interessate.

Ti ringraziamo per aver completato questa consulenza e per aver condiviso con noi le tue esperienze e conoscenze! Sulla base delle informazioni raccolte attraverso questa consultazione, abbiamo anche in programma di organizzare gruppi di consultazione (focus).

La tua partecipazione sia al completamento dello strumento che ai gruppi di consultazione è completamente volontaria. L'informazione dallo strumento e dai gruppi di consultazione ci fornirà una visione completa di opinioni, aspetti, lacune, barriere e suggerimenti su questioni critiche legate all'istruzione e all'integrazione nel mercato del lavoro di persone non vedenti e ipovedenti.

Grazie mille ancora per il tuo prezioso e apprezzato aiuto!

Parte A - Esperienza con persone non vedenti e ipovedenti

Questa prima parte della consultazione consiste nel raccogliere informazioni sulla tua visione personale e sulla tua esperienza con persone non vedenti e ipovedenti.

Importante: non c'è giusto o sbagliato: raccogliamo risposte e opinioni e apprezziamo la tua collaborazione e il tuo aiuto!

1. Per quale partner compili la consulenza?

Scegli appropriato!

- Centro Machiavelli
- Polski Związek Niewidomych
- Stichting Bartiméus Sonneheerdt
- JKU Linz
- I.Ri.Fo.R

2. Dove risiedi?

Scegli appropriato!

Nel caso in cui il tuo paese non sia nell'elenco, inseriscilo nell'opzione "Altri".

- Austria
- Italia
- Olanda

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	154	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- Polonia
 - Altro - Inserisci qui COUNTRY _____
3. Quante volte hai incontrato / hai incontrato persone cieche e ipovedenti?
Controlla l'appropriato!
- Mai
 - Una volta all'anno
 - Una volta al mese
 - Una volta a settimana
 - Quotidiano
4. Come valuteresti la tua familiarità con le persone cieche e ipovedenti?
Controlla il livello appropriato!
- Per niente familiare
 - Leggermente familiare
 - Un po' familiare
 - Moderatamente familiare
 - Estremamente familiare
5. Hai / hai già interagito con persone non vedenti e / o ipovedenti?
Controlla appropriato!
- sì
 - no

Parte B: Opinione e punti di vista

Questa seconda parte della consultazione tratta le tue opinioni ed esperienze come / su persone cieche e ipovedenti.

La cosa più importante: non esiste una risposta giusta o sbagliata, raccogliamo opinioni e apprezziamo la tua collaborazione e il tuo aiuto!

6. Hai / hai interagito con persone non vedenti e ipovedenti sul posto di lavoro?
Controlla l'appropriato!
- sì
 - no
7. Come valuteresti il livello di soddisfazione lavorativa di a) persone non vedenti e ipovedenti in generale eb) colleghi ciechi e ipovedenti nel tuo ambiente?
Valuta controllando il livello appropriato. In caso di dubbi, seleziona "non sicuro"
- Su una scala da 1 (= basso) a 5 (= alto), classificherei il livello di soddisfazione sul lavoro di ...
 - Persone non vedenti e ipovedenti in generale come ...
 - collaboratori ciechi e ipovedenti come ...
 - 1 = Basso
 - 5 = Alto
 - -1 = Non sono sicuro
8. In quale altro luogo hai / hai interagito con persone cieche e ipovedenti?
Controlla l'appropriato!
- In un ambiente di supporto e consulenza

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	155	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- Nell'istruzione
- Durante il tempo libero
- Altro: vi preghiamo di fornirci maggiori informazioni
- Non è sicuro

Parte C: dati statistici e altre risorse

In questa terza parte della nostra consultazione - raccogliamo informazioni più importanti su materiali e informazioni riguardanti persone non vedenti e ipovedenti in una raccolta diversificata di contesti - abbiamo bisogno di risorse e link, informazioni e dati (meglio disponibili anche in inglese) riguardanti la situazione il tuo paese.

La cosa più importante: non esiste una risposta giusta o sbagliata, raccogliamo opinioni e apprezziamo davvero la tua collaborazione e il tuo aiuto!

9. Può indicarci dati statistici (principalmente nazionali), studi e risorse riguardanti i dati demografici sulle persone cieche e ipovedenti?

Spunta il segno di spunta appropriato e forniscici un titolo / nome, una breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- Situazione finanziaria in generale (ad esempio rispetto alle persone non disabili)
- Condizione abitativa - es. Vivere da soli o con i genitori o in un istituto
- Situazione lavorativa da cercatore di lavoro oltre (autonomo) a pensionato / che vive di sussidio
- Istruzione formale più alta
- Età, sesso, modulo di disabilità e grado

10. Puoi indicarci ...

Persone e istituzioni / programmi di sostegno che lavorano in diversi livelli e contesti di istruzione per non vedenti e ipovedenti?

Spunta il segno di spunta appropriato e forniscici un titolo / nome, una breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

Si prega di darci informazioni su

- Regimi di sostegno pertinenti correlati
- Istruzione inclusiva a livello primario, secondario, nell'istruzione professionale e / o superiore
- Istruzione speciale a livello primario, secondario, nell'istruzione professionale e / o superiore
- Non è sicuro

11. Può indicarci le statistiche sullo stato occupazionale delle persone non vedenti e ipovedenti a diversi livelli?

Spunta appropriato e forniscici titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- Livello internazionale
- Livello nazionale
- Livello regionale
- Livello locale

12. Può indicarci le risorse riguardanti il mercato del lavoro e le misure per l'occupazione / i regimi di sostegno per i ciechi e gli ipovedenti?

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	156	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Spunta appropriato e forniscici titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- Rilevanti regimi di sostegno relativi
- Analisi di impatto sulle misure di collocamento e occupazione
- misure per aprire nuove / aree di lavoro non tradizionali / nuove opportunità di lavoro
- regimi di sostegno disponibili per le persone non vedenti e ipovedenti sul mercato del lavoro
- studi e dati relativi a tirocini e misure per l'occupazione non già elencati sopra

13. Puoi indicarci datori di lavoro "tradizionali", profili professionali tradizionali e schemi di sostegno connessi per non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Spunta appropriato e forniscici titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- Regimi di sostegno correlati tradizionali e pertinenti
- Profili professionali tradizionali
- Datori di lavoro tradizionali

14. Puoi indicarci nuove opportunità di lavoro e relativi programmi di sostegno rivolti a persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Spunta appropriato e forniscici titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- Schemi di sostegno correlati e pertinenti
- Nuovi profili di lavoro emergenti
- Nuove aree di lavoro emergenti
- Nuovi datori di lavoro emergenti

15. Puoi indicarci i dati e le risorse riguardanti le tecnologie assistive (AT) e le TIC (tecnologie dell'informazione e della comunicazione) e i relativi schemi di sostegno per le persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Spunta appropriato e forniscici titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- pertinenti regimi di sostegno correlati
- misure di accessibilità in generale
- Formazione AT e ICT in atto
- Tipi di AT e strumenti in uso
- Fornitura
- Finanziamento

16. Puoi indicarci (risorse e informazioni su) ostacoli e barriere per l'impiego di persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Immettere tutto appropriato, separato da; (punto e virgola)

- Abbiamo bisogno di titolo / nome, breve descrizione e alla fine un URL per le risorse

17. Potete indicarci altre importanti informazioni / studi / risorse / programmi di sostegno relativi a / per le persone non vedenti e ipovedenti nel vostro paese?

Immettere tutto appropriato, separato da; (punto e virgola)

- Abbiamo bisogno di titolo / nome, breve descrizione e alla fine un URL per le risorse

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	157	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

18. Puoi indicarci i seguenti stakeholder che lavorano per / con persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Spunta il segno di spunta appropriato e fornisci un titolo / nome, una breve descrizione ed eventualmente un URL per lo stakeholder, se non lo hai già fatto prima!

- Istituzioni governative
- Educatori / agenzie educative
- organizzazioni di utenti finali attive soprattutto per non vedenti e ipovedenti
- fornitori di servizi del mercato del lavoro
- decisori politici più importanti
- altri importanti stakeholder

19. Puoi indicarci i seguenti stakeholder che lavorano per / con persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Spunta il segno di spunta appropriato e fornisci un titolo / nome, una breve descrizione ed eventualmente un URL per lo stakeholder, se non lo hai già fatto prima!

- Supporto con schemi di assistenza personale e lavorativa
- Programmi di informazione e (ri) qualificazione per preparare i ciechi e gli ipovedenti al 1 ° mercato del lavoro
- Schemi di sostegno e benefit / sostegno finanziario per AZIENDE che impiegano (anche) persone non vedenti e ipovedenti?
- Nuovi strumenti specifici / inclusivi per il mercato del lavoro (ad es. Siti web che collegano aziende e persone non vedenti / ipovedenti in cerca di lavoro)?
- Altri programmi di sostegno correlati per non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

20. Puoi indicarci la legislazione, le politiche e le linee guida pertinenti per le persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese su ...

Spunta il segno di spunta appropriato e fornisci un titolo / nome, una breve descrizione ed eventualmente un URL per lo stakeholder, se non lo hai già fatto prima!

- Servizio e misure di sicurezza sociale
- Fornitura e finanziamento di tecnologie assistive
- Assistenza personale (a scuola / formazione continua, al lavoro e nel tempo libero)
- Istruzione (inclusiva / speciale, a tutti i livelli)
- occupazione (lavoratore autonomo, 1 °, 2 ° mercato del lavoro, assistito / protetto)
- antidiscriminazione
- accessibilità
- altre aree rilevanti per le persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese

21. C'è qualcos'altro - oltre alle domande già risolte - che vuoi farci sapere in merito all'istruzione e all'impiego delle persone cieche e ipovedenti nel tuo paese?

- _____

Dettagli demografici_Testo

Quest'ultima parte è chiedere alcuni dati demografici di base.

Notare che:

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	158	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Come per l'intero questionario, tutte le risposte, i commenti e i dati vengono archiviati in forma anonima e su un server sicuro, utilizzati solo per la ricerca all'interno del progetto RADAR e cancellati al termine del lavoro in questo progetto.

22. Qual è il tuo anno di nascita?

Anno di nascita: _____

23. qual è il tuo genere?

- Femmina
- Maschio
- Diverso
- Non voglio rispondere

24. Come valuteresti il tuo livello di vista / visione?

Spunta il livello appropriato!

- Legalmente cieco
- Linea di confine tra ciechi e ipovedenti
- Parzialmente vedente
- Avvistato
- Altro

25. Qual è il tuo livello di istruzione (più alto)?

Seleziona il livello di qualifica più alto che hai ottenuto.

- Scuola finita senza qualifiche
- Ancora a scuola
- Diploma di scuola media superiore
- Diploma di scuola media superiore / diploma di scuola media superiore o equivalente
- Apprendistato completato
- Diploma di maturità professionale, diploma di maturità professionale
- Qualifica di ammissione all'istruzione superiore
- Laurea triennale
- Master
- Altro grado - si prega di menzionare _____

26. Con quale gruppo di stakeholder ti identifichereesti?

Spunta tutto appropriato!

- Utenti finali
- Datore di lavoro / azienda che assume personale (tra cui: persone non vedenti e ipovedenti)
- Elaborazione politica / istituzione governativa
- Educatore pubblico / privato che lavora con studenti non vedenti e ipovedenti
- Gruppo / associazione di lobbismo / autorappresentazione (di persone cieche e ipovedenti)
- Fornitore di servizi per il mercato del lavoro non governativo
- Altro... _____

Grazie per aver completato questa consultazione!

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	159	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Vorremmo ringraziarti molto per il tuo aiuto. Ti ringraziamo per aver completato questa consulenza e per aver condiviso con noi le tue esperienze e conoscenze!

Sulla base delle informazioni raccolte attraverso questa consultazione, prevediamo anche di organizzare gruppi di consultazione.

Le informazioni fornite e i dati ottenuti dai gruppi di consultazione ci daranno una visione completa di opinioni, aspetti, lacune, barriere e suggerimenti sulle questioni relative all'istruzione e all'inclusione nel mercato del lavoro delle persone cieche e ipovedenti.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	160	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Consultazione (Questionario in linea) dall'Austria e dalla Polonia Risposte

All'interno del pacchetto di lavoro 1, TEAF, era compito della JKU Austria raccogliere le opinioni di TESTIMONI CHIAVE (Resp./ Responsabile di organizzazioni / associazioni locali o nazionali per non vedenti e VIP).

Non solo a causa della crisi Corona e delle misure connesse che ci hanno impedito di viaggiare e di incontrarci faccia a faccia, ma anche in termini di migliore copertura ed efficienza, abbiamo implementato questa consultazione con lo strumento online professionale SoSci Survey - <https://www.soscisurvey.de/en/index> che si adatta facilmente alle esigenze individuali, completamente accessibile in Front e Backend, implementa completamente il GDPR (fino alla memorizzazione degli indirizzi eMail ed è inoltre gratuito per uso di ricerca.

Lo strumento di consultazione completo comprendeva 5 lingue diverse (inglese, italiano, polacco, olandese e tedesco) e consisteva in 26 domande.

Ma abbiamo ricevuto risposte da come indicato nella tabella seguente:

linguaggio

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	eng	21	77,8	77,8	77,8
	ger	5	18,5	18,5	96,3
	pol	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 1: risposte ricevute in inglese, tedesco e polacco come rappresentato nella tabella

Parte A - Esperienza con persone non vedenti e ipovedenti

1. Per quale partner compili la consulenza?

Scegli appropriato!

- Centro Machiavelli
- Polski Związek Niewidomych
- Stichting Bartiméus Sonneheerdt
- JKU Linz
- I.Ri.Fo.R

Compagno

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Polski Związek Niewidomych	16	59,3	59,3	59,3
	JKU Linz	11	40,7	40,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 2: risposte ricevute solo da PZN, Polonia e JKU, lato Linz.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	161	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

2. Dove risiedi?

Scegli appropriato!

Nel caso in cui il tuo paese non sia nell'elenco, inseriscilo nell'opzione "Altri".

- Austria
- Italia
- Olanda
- Polonia
- Altro - Inserisci qui COUNTRY _____

Nazione

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Austria	8	29,6	29,6	29,6
	Italia	1	3,7	3,7	33,3
	Altro - Inserisci qui COUNTRY!	2	7,4	7,4	40,7
	Polonia	16	59,3	59,3	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 3: Partecipanti provenienti da Austria, Polonia e Italia

Paese: Altro - Inserisci qui COUNTRY!

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido		25	92,6	92,6	92,6
	Slovacchia	1	3,7	3,7	96,3
	Spagna	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 4: Partecipanti di altri paesi

3. Quante volte hai incontrato / hai incontrato persone cieche e ipovedenti?

Controlla l'appropriato!

- Mai
- Una volta all'anno
- Una volta al mese
- Una volta a settimana
- Quotidiano

Meeting_frequency

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Una volta all'anno	8	29,6	30,8	30,8
	Una volta al mese	3	11,1	11,5	42,3
	Una volta a settimana	5	18,5	19,2	61,5
	Quotidiano	10	37,0	38,5	100,0
	Totale	26	96,3	100,0	
Mancante	Non risposto	1	3,7		
Totale		27	100,0		

Tabella 5: Frequenza degli incontri con Blind e VIP

4. Come valuteresti la tua familiarità con le persone cieche e ipovedenti?

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	162	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Controlla il livello appropriato!

- Per niente familiare
- Leggermente familiare
- Un po 'familiare
- Moderatamente familiare
- Estremamente familiare

Familiarità

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Per niente familiare	1	3,7	3,8	3,8
	Leggermente familiare	1	3,7	3,8	7,7
	Un po 'familiare	3	11,1	11,5	19,2
	Moderatamente familiare	9	33,3	34,6	53,8
	Estremamente familiare	12	44,4	46,2	100,0
	Totale	26	96,3	100,0	
Mancante	Non risposto	1	3,7		
Totale		27	100,0		

Tabella 6: familiarità con persone non vedenti e ipovedenti

5. Hai / hai già interagito con persone non vedenti e / o ipovedenti?

Controlla appropriato!

- sì
- no

Parte B: Opinione e punti di vista

Questa seconda parte della consultazione tratta le tue opinioni ed esperienze come / su persone cieche e ipovedenti.

La cosa più importante: non esiste una risposta giusta o sbagliata, raccogliamo opinioni e apprezziamo la tua collaborazione e il tuo aiuto!

6. Hai / hai interagito con persone non vedenti e ipovedenti sul posto di lavoro?

Controlla l'appropriato!

- sì
- no

Interazione sul posto di lavoro con BVIP

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	sì	20	74,1	74,1	74,1
	No	7	25,9	25,9	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 7: interazione sul posto di lavoro con BVIP

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	163	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

7. Come valuteresti il livello di soddisfazione lavorativa di a) persone non vedenti e ipovedenti in generale eb) colleghi ciechi e ipovedenti nel tuo ambiente?

Valuta controllando il livello appropriato. In caso di dubbi, seleziona "non sicuro"

Su una scala da 1 (= basso) a 5 (= alto), classificherei il livello di soddisfazione sul lavoro di ...

- Persone non vedenti e ipovedenti in generale come ...
- collaboratori ciechi e ipovedenti come ...
 - 1 = Basso
 - 5 = Alto
 - -1 = Non sono sicuro

BVIP sul posto di lavoro: persone non vedenti e ipovedenti in generale come

...

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Basso	1	3,7	8,3	8,3
	2	1	3,7	8,3	16,7
	3	2	7,4	16,7	33,3
	4	5	18,5	41,7	75,0
	Alto	3	11,1	25,0	100,0
	Totale	12	44,4	100,0	
Mancante	Non risposto	3	11,1		
	non è sicuro	6	22,2		
	Sistema	6	22,2		
	Totale	15	55,6		
Totale		27	100,0		

Tabella 8: BVIP sul posto di lavoro: persone non vedenti e ipovedenti in generale come ...

BVIP sul posto di lavoro: collaboratori ciechi e ipovedenti come ...

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	4	10	37,0	62,5	62,5
	Alto	6	22,2	37,5	100,0
	Totale	16	59,3	100,0	
Mancante	Non risposto	3	11,1		
	non è sicuro	2	7,4		
	Sistema	6	22,2		
	Totale	11	40,7		
Totale		27	100,0		

Tabella 9: BVIP sul posto di lavoro: collaboratori ciechi e ipovedenti come ...

8. Dove altro hai / hai interagito con persone cieche e ipovedenti?

Controlla l'appropriato!

- In un ambiente di supporto e consulenza

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	164	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- Nell'istruzione
- Durante il tempo libero
- Altro: vi preghiamo di fornirci maggiori informazioni
- Non è sicuro

Dove interazione con BVIP: in un ambiente di supporto e consulenza

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	17	63,0	63,0	63,0
	Controllato	10	37,0	37,0	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 10: Interazione con BVIP in un ambiente di supporto e consulenza

Dove interazione con BVIP: nell'educazione

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	13	48,1	48,1	48,1
	Controllato	14	51,9	51,9	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 11: Interazione con BVIP nell'istruzione

Dove interazione con BVIP: durante il tempo libero

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	12	44,4	44,4	44,4
	Controllato	15	55,6	55,6	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 12: Interazione con BVIP durante il tempo libero

Dove interazione con BVIP: opzione residua (negativa) o numero di opzioni selezionate

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	0	2	7,4	7,4	7,4
	1	11	40,7	40,7	48,1
	2	9	33,3	33,3	81,5
	3	5	18,5	18,5	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 13: Dove interazione con BVIP: opzione residua (negativa) o numero di opzioni selezionate

Dove interazione con BVIP: Altro ... (testo libero)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido		22	81,5	81,5	81,5
	Campo	1	3,7	3,7	85,2
	Ho genitori ciechi	1	3,7	3,7	88,9
	Nei progetti dell'UE	1	3,7	3,7	92,6
	convegni e conferenze internazionali	1	3,7	3,7	96,3
	Una volta mi sono offerto volontario per lavorare per loro.	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 14: Dove interazione con BVIP: Altro ... (testo libero)

Parte C: dati statistici e altre risorse

In questa terza parte della nostra consultazione - raccogliamo informazioni più importanti su materiali e informazioni riguardanti persone non vedenti e ipovedenti in una raccolta diversificata di contesti - abbiamo bisogno di risorse e link, informazioni e dati (meglio disponibili anche in inglese) riguardanti la situazione il tuo paese.

La cosa più importante: non esiste una risposta giusta o sbagliata, raccogliamo opinioni e apprezziamo davvero la tua collaborazione e il tuo aiuto!

9. Può indicarci dati statistici (principalmente nazionali), studi e risorse riguardanti i dati demografici sulle persone cieche e ipovedenti?

Spunta il segno di spunta appropriato e forniscici un titolo / nome, una breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- **Situazione finanziaria in generale (ad esempio rispetto alle persone non disabili)**

Data_Resources1: situazione finanziaria in generale (ad esempio rispetto alle persone non disabili)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	20	74,1	74,1	74,1
	Controllato	7	25,9	25,9	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 15: Data_Resources1: situazione finanziaria in generale (ad esempio rispetto alle persone non disabili)

Data_Resources1: situazione finanziaria in generale (ad esempio rispetto a persone non disabili) (testo libero)

	Freq	Per	Perce	percen
	uenz	cento	ntuale	tuale
	a		valida	cumula
			tiva	
Valido	21	77,8	77,8	77,8
Come sopra	1	3,7	3,7	81,5
https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS1450699435356/statistik_-_mensen_mit_behinderung_20131.pdf	1	3,7	3,7	85,2
https://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analzy/Badanie_potrzeb_ON/Raport_koncowy_badanie_potrzeb_ON.pdf	1	3,7	3,7	88,9
Nessun problema finanziario.	1	3,7	3,7	92,6
Istituto di previdenza sociale (https://www.zus.pl/english)	1	3,7	3,7	96,3
la situazione è difficile	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 16: Situazione finanziaria in generale (ad esempio rispetto alle persone non disabili)

- **Condizione abitativa - es. Vivere da soli o con i genitori o in un istituto**

Data_Resources1: Stato abitativo "es. Vivere da soli o con i genitori o in un istituto"

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
RADAR				
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	Pagina	166	TEAF	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Valido	Non controllato	20	74,1	74,1	74,1
	Controllato	7	25,9	25,9	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 17: Stato abitativo "es. Vivere da soli o con i genitori o in un istituto

Data_Resources1: Stato abitativo, ad es. Vivere da soli o con i genitori o in un istituto (testo libero)

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	21	77,8	77,8	77,8
Come sopra	1	3,7	3,7	81,5
Fondazioni per ciechi; Associazioni per i ciechi	1	3,7	3,7	85,2
http://www.sinnesbehindert.at/downloads/	1	3,7	3,7	88,9
https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS1450699435356/statistik_-_mensen_mit_behinderung_20131.pdf	1	3,7	3,7	92,6
Vivo con mia moglie.	1	3,7	3,7	96,3
www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analzy/Badanie_potrzeb_ON/Raport_koncowy_badanie_potrzeb_ON.pdf	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 18: Data_Resources1: Stato abitativo, es. Vivere da soli o con i genitori o in un istituto (testo libero)

- **Situazione lavorativa da cercatore di lavoro oltre (autonomo) a pensionato / che vive di sussidio**

Data_Resources1: Situazione lavorativa da cercatore di lavoro su (autonomo) dipendente a pensionato / che vive di sussidio

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	16	59,3	59,3	59,3
Controllato	11	40,7	40,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 19: Data_Resources1: Situazione lavorativa da cercatore di lavoro su (autonomo) a pensionato / che vive di sussidio

Data_Resources1: Situazione lavorativa da cercatore di lavoro su (autonomo) dipendente a pensionato / che vive con sussidio (testo libero)

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	167	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

	Fr eq ue nz a	Per cent o	Per centuale vali da	perc ent ale cum ulati va
Valido	17	63,0	63,0	63,0
Dati amministrativi presso i ministeri	1	3,7	3,7	66,7
Come sopra	1	3,7	3,7	70,4
Attualmente solo volontario	1	3,7	3,7	74,1
http://www.sinnesbehindert.at/downloads/	1	3,7	3,7	77,8
https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS1450699435356/statistik_-_mensen_mit_behinderung_20131.pdf ; Non proprio, SILC fornisce dati sull'istruzione e sullo stato sociale (che potrebbero essere abbassati attraverso una disabilità)	1	3,7	3,7	81,5
INE https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&idp=1254735976595&menu=ultiDatos	1	3,7	3,7	85,2
Ufficio del lavoro; Fondazioni per ciechi, Associazioni per ciechi; Ufficio centrale di statistica (stat.gov.pl)	1	3,7	3,7	88,9
Personne con disabilità iscritte all'Ufficio per il lavoro del Comune di Varsavia, dati al 2019, pagine 73-85; https://warszawa.praca.gov.pl/documents/8188477/8203596/%281%29Raport%20Urza%20Pracy%20m.st.%20Warszawy%20za%20rok%202019.pdf/03e25748-4ce9-40d1-9d06-7912c2cbbca1?T=1582722339796 ; Informazioni come negli anni precedenti riguardanti persone con disabilità iscritte all'Ufficio per il lavoro del Comune di Varsavia; https://warszawa.praca.gov.pl/raporty-urzedu ; Dati relativi alle persone con disabilità sul mercato del lavoro; http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy	1	3,7	3,7	92,6
Registri dei disabili occupati conservati dal Fondo statale per la riabilitazione dei disabili; www.niepelnosprawni.gov.pl/p,121,informacje-o-realizacji-karty-praw-osob-niepelnosprawnych	1	3,7	3,7	96,3
Totale	27	100,0	100,0	100,0

Tabella 20: Data_Resources1: Situazione lavorativa da cercatore di lavoro su (autonomo) a pensionato / che vive con sussidio (testo libero)

- Istruzione formale più alta

Data_Resources1: istruzione formale più alta,

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	19	70,4	70,4	70,4

Controllato	8	29,6	29,6	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 21: Istruzione formale più alta

Data_Resources1: istruzione formale più elevata, (testo libero)

	Fr	Per	Per	perc
	eq	cent	cent	ent
	ue	z	uale	ale
	n	cent	vali	cum
	a	o	da	ulati
				va
Valido	21	77,8	77,8	77,8
Come sopra	1	3,7	3,7	81,5
Istruzione delle persone con disabilità; http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,123,edukacja	1	3,7	3,7	85,2
http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,121,informacje-o-realizacji-karty-praw-osob-niepelnosprawnych	1	3,7	3,7	88,9
https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS1450699435356/statistik_-_mensen_mit_behinderung_20131.pdf ; Non proprio, SILC fornisce dati sull'istruzione e lo stato sociale (che potrebbe essere abbassato a causa di una disabilità)	1	3,7	3,7	92,6
Post-laurea	1	3,7	3,7	96,3
non ci saranno dati affidabili in quanto non sono trattati nelle statistiche universitarie	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 22: Data_Resources1: istruzione formale più alta, (testo libero)

- **Età, sesso, modulo di disabilità e grado**

Data_Resources1: età, sesso, modulo di disabilità e grado

	Freq	Per	Per	perce
	uen	cent	cent	ntuale
	za	o	valida	cumul
				ativa
Valido Non controllato	14	51,9	51,9	51,9
Controllato	13	48,1	48,1	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 23: Data_Resources1: età, sesso, modulo di disabilità e grado

Data_Resources1: età, sesso, modulo di disabilità e grado (testo libero)

	Fr	Per	Per	perce
	eq	cent	cent	ntuale
	ue	z	uale	cumul
	n	cent	vali	ativa
	a	o	da	

Valido	14	51,9	51,9	51,9
55, maschio	1	3,7	3,7	55,6
Ufficio centrale di statistica (stat.gov.pl); Ufficio del plenipotenziario governativo per i disabili (niepelnosprawni.gov.pl)	1	3,7	3,7	59,3
Dati dell'Ufficio centrale di statistica; Dati sulle pagine dell'Ufficio per i disabili del governo plenipotenziario; Dati dell'Associazione polacca dei ciechi;	1	3,7	3,7	63,0
Sistema nazionale elettronico per il monitoraggio delle decisioni sulla disabilità sotto la supervisione del plenipotenziario governativo per i disabili;	1	3,7	3,7	66,7
Sistema nazionale elettronico per il monitoraggio delle decisioni sulla disabilità sotto la supervisione del plenipotenziario governativo per i disabili.	1	3,7	3,7	70,4
ELGA Data, Data in Official Statistics, Pflegegeld, Begünstigte Behinderte, ... altri dati amministrativi	1	3,7	3,7	74,1
http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/gesundheitszustand/gesundheitsliche_beeintrachtigungen/index.html	1	3,7	3,7	77,8
https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH34341/CMS1450699435356/statistik_-_menschen_mit_behinderung_20131.pdf ; http://statistik.at/web_en/statistics/PeopleSociety/social_statistics/PeopleSociety/social_statistics_social_protection_according_to_eu_concept/social_expenditure/index.html	1	3,7	3,7	81,5
https://www.gov.pl/ , Stato di salute della popolazione in Polonia nel 2014	1	3,7	3,7	85,2
https://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,164,orzekanie-o-niepelnosprawnosci-i-stopniu-niepelnosprawnosci-statystyki	1	3,7	3,7	88,9
INE https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&idp=1254735573175	-1	3,7	3,7	92,6
Informazioni tratte dal censimento nazionale del 2011 realizzato dall'Ufficio centrale di statistica http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=78 ; Registro dei certificati di invalidità http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,164,orzekanie-o-niepelnosprawnosci-i-stopniu-niepelnosprawnosci-statystyki ; Informazioni dettagliate da diverse aree e istituzioni per le persone con disabilità http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,122,zrodla-danych-osobach-niepelnosprawnych ; Rapporto sulle persone con disabilità pubblicato dal Comune di Varsavia https://politykaspoeczna.um.warszawa.pl/niepelnosprawnoscraport-dot-skali-i-struktury-zjawiska-niepe-nosprawno-ci	1	3,7	3,7	96,3
Forse alcuni dati possono essere trovati sui siti web dell'Ufficio centrale di statistica e del Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone con disabilità	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 24: Data_Resources1: età, sesso, modulo di disabilità e grado (testo libero)

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	170	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

10. Puoi indicarci ...

Persone e istituzioni / programmi di sostegno che lavorano in diversi livelli e contesti di istruzione per non vedenti e ipovedenti?

Spunta il segno di spunta appropriato e forniscici un titolo / nome, una breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

Si prega di darci informazioni su

- **Regimi di sostegno pertinenti correlati**

Data_Resources2: schemi di supporto pertinenti correlati

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	15	55,6	55,6	55,6
	Controllato	12	44,4	44,4	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 25: Regimi di sostegno pertinenti correlati

Data_Resources2: schemi di supporto pertinenti correlati (testo libero)

	Freq uen za	Per cent o	Perce ntual e valida	perce ntuale cumul ativa
Valido	15	55,6	55,6	55,6
Programma di autogoverno attivo (https://www.pfron.org.pl/en/the-fund/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/active-self-government-programme/); Programma di eliminazione delle barriere di comunicazione (https://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnospawne/sprawna-komunikacja/likwidacja-barrier-w-komunikowaniu/)	1	3,7	3,7	59,3
Insegnante dedicato per studenti non vedenti in una scuola pubblica	1	3,7	3,7	63,0
Hilfsgemeinschaft, Blindenverband, Uniability, Beable, Behindertenombudsleute an den Unis	1	3,7	3,7	66,7
https://tecza.org/ Associazione "Rainbow", sostegno precoce allo sviluppo del bambino;	1	3,7	3,7	70,4
https://www.bbrz.at/;	1	3,7	3,7	74,1
https://www.inclusion24.com/	1	3,7	3,7	77,8
IhrZubehör (Techn. Hilfsmitteln); vedici, Hilfsgemeinschaft; eccetera.	1	3,7	3,7	81,5
Integriert Studieren (JKU)	1	3,7	3,7	85,2
programmi del Fondo statale per la riabilitazione dei disabili per gli studenti; fornitura di attrezzature specializzate agli studenti - Fondo statale per la riabilitazione dei disabili nell'ambito di programmi attuati a sostegno delle persone con problemi di vista;	1	3,7	3,7	88,9

Gruppi di auto aiuto per studenti / bambini e genitori https://www.netdokter.at/selbsthilfegruppen/sehbehinderungen-240550 offre una panoramica completa	1	3,7	3,7	92,6
al punto precedente sull'istruzione inclusiva: scuole pubbliche; centri di consulenza psicologica e pedagogica; Altri sistemi di supporto correlati: Ufficio del plenipotenziario governativo per i disabili nei college; aiuto nella scuola e nei centri educativi e nei centri di consulenza psicologica e pedagogica; programmi cofinanziati dal Fondo statale per la riabilitazione dei disabili;	1	3,7	3,7	96,3
Centro di aiuto alla famiglia di Varsavia; https://wcpr.pl/	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 26: Regimi di sostegno pertinenti (testo libero)

- **Istruzione inclusiva a livello primario, secondario, nell'istruzione professionale e / o superiore**

Data_Resources2: istruzione inclusiva a livello primario, secondario, nell'istruzione professionale e / o superiore

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	19	70,4	70,4	70,4
Controllato	8	29,6	29,6	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 27: Istruzione inclusiva a livello primario, secondario, nell'istruzione professionale e / o superiore

- **Istruzione speciale a livello primario, secondario, nell'istruzione professionale e / o superiore**

Data_Resources2: istruzione speciale a livello primario, secondario, professionale e / o superiore

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	13	48,1	48,1	48,1
Controllato	14	51,9	51,9	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 28: Istruzione speciale a livello primario, secondario, professionale e / o superiore

Data_Resources2: istruzione speciale a livello primario, secondario, professionale e / o superiore (testo libero)

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	13	48,1	48,1	48,1

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	172	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

"	1	3,7	3,7	51,9
BBI Vienna, LSZSH Linz, RISS Linz (sezione di BFI / BBRZ), Institute (s) Integriert Studieren, https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/104779-fachschule-sehbehinderte-und-blinde-informationstechnik/	1	3,7	3,7	55,6
BBI, Zinckgasse, Odilien-Institut: sono fondamentalmente istituzioni inclusive ma la linea per entrare non è disponibile	1	3,7	3,7	59,3
BBI; LZSH Linz;	1	3,7	3,7	63,0
Colegio Tres Olivos; Madrid; Fundacion Tecnología Social (educazione non formale)	1	3,7	3,7	66,7
Ufficio dell'Istruzione del Comune di Varsavia; http://www.edukacja.warszawa.pl/ ; Scuole e istituzioni speciali supervisionate dall'Ufficio per l'istruzione del Comune di Varsavia http://www.edukacja.warszawa.pl/sites/edukacja/files/strona/4343/attachments/informator_o_szkolach_specjalnych_2019-2020.pdf	1	3,7	3,7	70,4
https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/oswiata-i-wychowanie-w-roku-szkolnym-20172018,1,13.html	1	3,7	3,7	74,1
Scuola speciale della Bassa Slesia e centro educativo n.1 13 per studenti non vedenti e ipovedenti e con altre disabilità intitolate a Maria Grzegorzewska a Wrocław, https://www.oswdn.pl/ ; Istituto per i bambini ciechi intitolato a Róża Czapka a Laski vicino a Varsavia https://www.laski.edu.pl/pl/edukacja/ ; Centro educativo e di vetro speciale Kuyavian-Pomeranian n. 1 per bambini e giovani con ipovedenti e non vedenti intitolato a Louis Braille a Bydgoszcz http://www.braille.bydgoszcz.pl/ ; Complesso scolastico e scolastico "Centro per ciechi e ipovedenti" a Cracovia http://blind.krakow.pl/index.html ;	1	3,7	3,7	77,8
Ministero della Pubblica Istruzione; Ufficio centrale di statistica; Centri universitari per l'assistenza ai disabili	1	3,7	3,7	81,5
Rappresentanti del Rettore per gli studenti disabili - istruzione superiore; scuole speciali - programma e insegnanti preparati a lavorare con bambini disabili;	1	3,7	3,7	85,2
Centri scolastici ed educativi; università; scuole di integrazione; scuola pubblica;	1	3,7	3,7	88,9
Scuole speciali e centri educativi per non vedenti, ad es. www.laski.edu.pl	1	3,7	3,7	92,6
scuole speciali per non vedenti	1	3,7	3,7	96,3
Scuole speciali per non vedenti che siano formate pedagogicamente e adatte a trattare con i non vedenti	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 29: Istruzione speciale a livello primario, secondario, professionale e / o superiore (testo libero)

- Non è sicuro

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	173	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

11. Può indicarci le statistiche sullo stato occupazionale delle persone non vedenti e ipovedenti a diversi livelli?

Spunta appropriato e fornisci titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- **Livello internazionale**

Data_Resources3: livello internazionale

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	23	85,2	85,2	85,2
Controllato	4	14,8	14,8	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 30: Statistiche BVIP sull'occupazione a livello internazionale

Livello internazionale (testo libero)

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	23	85,2	85,2	85,2
https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/HLTH_DLM010 (solo risorsa disponibile, 2014)	1	3,7	3,7	88,9
https://www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Dokumente_FE/1_C.4_Spring_SZB_Taubblindheit_Tatsachen_deutsch.pdf	1	3,7	3,7	92,6
Nessuna idea	1	3,7	3,7	96,3
a tutti i livelli, ci sono solo dati amministrativi disponibili su Feststellungsbescheide, GdB, ... Il grosso problema: tutte le persone (e ce ne sono molte), che sono disabili ma non in modo ufficiale (Feststellungsbescheid, Beg. Behinderte) rimangono sconosciute	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 31: Statistiche BVIP sull'occupazione a livello internazionale (testo libero)

- **Livello nazionale**

Data_Resources3: livello nazionale

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	16	59,3	59,3	59,3
Controllato	11	40,7	40,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 32: Statistiche BVIP sull'occupazione a livello nazionale

Data_Resources3: livello nazionale (testo libero)

	Freq uen za	Per cent o	Perce ntual e valida	perce ntuale cum ulati va
Valido	17	63,0	63,0	63,0
http://www.sinnesbehindert.at/downloads/	1	3,7	3,7	66,7
https://news.wko.at/news/oesterreich/position_behinderung.html (scarce, 2016);	1	3,7	3,7	70,4
https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS1450699435356/statistik_-_mensen_mit_behinderung_20131.pdf (Pagina 24)				
https://www.gov.pl/web/rodzina/krajowe-plany-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia-kpdz	1	3,7	3,7	74,1
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&idp=1254735976595&menu=ultiDatos	1	3,7	3,7	77,8
Informazioni sull'occupazione di persone con disabilità; https://psz.praca.gov.pl/wyniki-wyszukiwania//szukaj/?keywords=niepe%C5%82nosprawni	1	3,7	3,7	81,5
Fondo Nazionale per la Riabilitazione delle Persone Disabili	1	3,7	3,7	85,2
Nessuna idea	1	3,7	3,7	88,9
a tutti i livelli, ci sono solo dati amministrativi disponibili su Feststellungsbescheide, GdB, ... Il grosso problema: tutte le persone (e ce ne sono molte), che sono disabili ma non in modo ufficiale (Feststellungsbescheid, Beg. Behinderte) rimangono sconosciute	1	3,7	3,7	92,6
Progetti a favore dell'occupazione, anche attuati da organizzazioni non governative con fondi del Fondo statale per la riabilitazione dei disabili, ad esempio il progetto Graduate attuato dall'Associazione polacca dei ciechi;	1	3,7	3,7	96,3
Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti www.uiciechi.it	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 33: Statistiche BVIP sull'occupazione a livello nazionale (testo libero)

- **Livello regionale**

Data_Resources3: livello regionale

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	22	81,5	81,5	81,5
Controllato	5	18,5	18,5	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 34: Statistiche BVIP sull'occupazione a livello regionale

Data_Resources3: livello regionale (testo libero)

	Freq uen za	Per cent o	uale vali da	perc ent ale cum ulati va
Valido	22	81,5	81,5	81,5
come sopra, progetti http://www.sinnesbehindert.at/downloads/	1	3,7	3,7	85,2
informazioni sull'occupazione di persone con disabilità dalla regione della Pomerania occidentale; https://www.wup.pl/images/uploads/II_DLA_INSTYTUCJI/badania/gospodarka/Osoby_niepe%C5%82nosprawne_na_zachodniopomorskim_rynku_pracy_-_Raport_ko%C5%84cowy_v2.pdf	1	3,7	3,7	92,6
Nessuna idea	1	3,7	3,7	96,3
a tutti i livelli, ci sono solo dati amministrativi disponibili su Feststellungsbescheide, GdB, ... Il grosso problema: tutte le persone (e ce ne sono molte), che sono disabili ma non in modo ufficiale (Feststellungsbescheid, Beg. Behinderte) rimangono sconosciuto	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 35: Statistiche BVIP sull'occupazione a livello regionale (testo libero)

- **Livello locale**

Data_Resources3: livello locale

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	21	77,8	77,8	77,8
Controllato	6	22,2	22,2	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 36: Situazione occupazionale a livello locale

Data_Resources3: livello locale (testo libero)

	Fr eq ue nz a	Per cent o	uale vali da	perc ent ale cum ulati va
Valido	22	81,5	81,5	81,5
Progetti di cofinanziamento da Fondi Europei realizzati da fondazioni e associazioni;	1	3,7	3,7	85,2
Uffici locali per il lavoro	1	3,7	3,7	88,9
Nessuna idea	1	3,7	3,7	92,6

a tutti i livelli, ci sono solo dati amministrativi disponibili su Feststellungsbescheide, GdB, ... Il grosso problema: tutte le persone (e ce ne sono molte), che sono disabili ma non in modo ufficiale (Feststellungsbescheid, Beg. Behinderte) rimangono sconosciute	1	3,7	3,7	96,3
Persone con disabilità registrate presso l'Ufficio per il lavoro del Comune di Varsavia, dati relativi all'anno 2019, pagine 73-85; https://warszawa.praca.gov.pl/documents/8188477/8203596/%281%29Raport%20Urzu%20Pracy%20m.st.%20Warszawy%20za%20rok%202019.pdf/03e25748-4ce9-40d1-9d06-7912c2cbbca1? T = 1582722339796	1	3,7	3,7	100,0
Totale		27	100,0	100,0

Tabella 37: Statistiche sull'occupazione a livello locale (testo libero)

12. Può indicarci le risorse riguardanti il mercato del lavoro e le misure per l'occupazione / i regimi di sostegno per i ciechi e gli ipovedenti?

Spunta appropriato e fornisci titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- **Rilevanti regimi di sostegno relativi**

Data_Resources4: schemi di supporto correlati pertinenti

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	22	81,5	81,5	81,5
	Controllato	5	18,5	18,5	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 38: regimi di sostegno correlati pertinenti

Data_Resources4: schemi di supporto correlati pertinenti (testo libero)

		Frequenza	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido		22	81,5	81,5
	Unioni di ciechi, Hilfsgemeinschaft, Gruppi di auto-aiuto	1	3,7	85,2
	Linee guida per i datori di lavoro di dipendenti non vedenti, ad esempio https://www.pfron.org.pl/fileadmin/ftp/Dobre_praktyki/UE/Wsparcie_osob_niewidomych_na_ryнку_pracy_II.pdf	1	3,7	88,9
	Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone con disabilità (www.pfron.org.pl)	1	3,7	92,6
	Talent-Program "myAbility" - www.myability.org	1	3,7	96,3
	Il programma "Active-Self government" per il cofinanziamento di hardware, software e ausili ortopedici per i disabili; programmi cofinanziati dal Fondo statale per la riabilitazione dei disabili per superare le barriere di comunicazione;	1	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0

Tabella 39: regimi di sostegno correlati pertinenti (testo libero)

- **Analisi di impatto sulle misure di collocamento e occupazione**

Data_Resources4: analisi di impatto sulle misure di collocamento e occupazione

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	26	96,3	96,3	96,3
	Controllato	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 40: Data_Resources4: analisi di impatto sulle misure di collocamento e occupazione

Data_Resources4: analisi di impatto sulle misure di collocamento e occupazione (testo libero)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido		26	96,3	96,3	96,3
	Il rapporto dell'Ufficio1 supremo di controllo sulla distribuzione effettiva delle risorse finanziarie per la riabilitazione professionale delle persone con disabilità del Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone con disabilità tra il 2011 e il 2013; https://www.nik.gov.pl/plik/id,8486,vp,10580.pdf	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 41: analisi dell'impatto sulle misure di collocamento e occupazione (testo libero)

- **misure per aprire nuove / aree di lavoro non tradizionali / nuove opportunità di lavoro**

Data_Resources4: misure per aprire nuove / aree di lavoro non tradizionali / nuove opportunità di lavoro

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	23	85,2	85,2	85,2
	Controllato	4	14,8	14,8	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 42: misure per aprire nuove / aree di lavoro non tradizionali / nuove opportunità di lavoro

Data_Resources4: misure per aprire nuove / aree di lavoro non tradizionali / nuove opportunità di lavoro (testo libero)

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	24	88,9	88,9	88,9

Almeno informazioni su questo: https://www.orcam.com/de/blog/ausbildung-fuer-blinde-und-sehbehinderte-menschen/	1	3,7	3,7	92,6
Gruppo di lavoro federale sordo-cieco http://bundesarbeitsgemeinschaft-taubblinden.de/?page_id=8	1	3,7	3,7	96,3
https://www.myability.org/	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 43: misure per aprire nuove / aree di lavoro non tradizionali / nuove opportunità di lavoro (testo libero)

- **regimi di sostegno disponibili per le persone non vedenti e ipovedenti sul mercato del lavoro**

Data_Resources4: regimi di sostegno disponibili per le persone non vedenti e ipovedenti sul mercato del lavoro

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	18	66,7	66,7	66,7
	Controllato	9	33,3	33,3	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 44: regimi di sostegno disponibili per le persone non vedenti e ipovedenti sul mercato del lavoro

Data_Resources4: regimi di sostegno disponibili per non vedenti e ipovedenti sul mercato del lavoro (testo libero)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido		18	66,7	66,7	66,7
	Azienda Altix (www.altix.pl)	1	3,7	3,7	70,4

sulla base della legge del 27 agosto 1997 sulla riabilitazione professionale e sociale e l'occupazione delle persone disabili: sussidi sui salari dei dipendenti disabili, possibilità di cofinanziamento dell'adeguamento del posto di lavoro, possibilità di finanziamento parziale dell'assistente del dipendente disabile; Legge del 20 aprile 2004 sulla promozione dell'occupazione e istituzioni del mercato del lavoro: sostegno alle persone in cerca di lavoro: formazione, sostegno all'apertura di un'impresa; programmi da fondi pubblici, anche europei, per l'attivazione professionale: stage, formazioni, corsi professionali, borse di studio per stage; Programmi del Fondo di Stato per la Riabilitazione dei Disabili: stage, tirocini, corsi professionali, apprendistati, borse di studio per stage;	1	3,7	3,7	74,1
Sistema di cofinanziamento dei servizi (cofinanziamento per la remunerazione dei disabili da fondi del Fondo di Stato per la Riabilitazione dei Disabili);	1	3,7	3,7	77,8
https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH31434/CMS1450699435356/statistik_-_mensen_mit_behinderung_20131.pdf (Pagina 24ff)	1	3,7	3,7	81,5
Legge: la legge sulla riabilitazione professionale e sociale e l'occupazione delle persone con disabilità; http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19971230776 del 27 agosto 1997, in particolare gli articoli 26, 26A, 26D, 26E, 26G.	1	3,7	3,7	85,2
Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone con disabilità (www.pfron.org.pl)	1	3,7	3,7	88,9
Assistenza professionale in rete www.neba.at	1	3,7	3,7	92,6
programmi di sostegno per le persone con disabilità sul mercato del lavoro; sostegno finanziario dallo Stato per gli stipendi pagati per i dipendenti con disabilità; sostegno finanziario per l'acquisto delle attrezzature necessarie adatte a una persona con disabilità; assistenza finanziaria alle persone con disabilità per l'avvio della propria attività economica; rimborso delle tasse di assicurazione sociale	1	3,7	3,7	96,3
www.pfron.org.pl	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	0

Tabella 45: regimi di sostegno disponibili per non vedenti e ipovedenti sul mercato del lavoro (testo libero)

- studi e dati relativi a tirocini e misure per l'occupazione non già elencati sopra

Data_Resources4: studi e dati relativi a collocamenti e misure per l'occupazione non già elencati sopra

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	23	85,2	85,2	85,2
Controllato	4	14,8	14,8	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 46: regimi di sostegno disponibili per non vedenti e ipovedenti sul mercato del lavoro (testo libero)

Data_Resources4: studi e dati relativi a collocamenti e misure per l'occupazione non già elencati sopra (testo libero)

	Fr eq ue nz a	Per cent o	Per cent o	perc ent ale cum ulati va
Valido	23	85,2	85,2	85,2
Legge sulla riabilitazione professionale, sociale e l'occupazione delle persone con disabilità del 27 agosto 1997; Legge del 20 aprile 2004 sulla promozione dell'occupazione e delle istituzioni del mercato del lavoro; "Il programma nazionale di economia sociale fino all'anno 2023, economia della solidarietà sociale; Legge del 27 aprile 2006 sulle cooperative sociali;	1	3,7	3,7	88,9
I servizi federali austriaci del mercato del lavoro (AMS) dovrebbero avere queste informazioni;	1	3,7	3,7	92,6
https://bmsk2.cms.apa.at/cms/site/attachments/5/1/5/CH3434/CMS1450699435356/statistik_-_mensch_mit_behinderung_20131.pdf (pagina 24ff)	1	3,7	3,7	96,3
Pubblicazioni riguardanti i ciechi e le loro possibilità: BÅ,aziak M.,1 KaÅ,kus A. (2002). Condizioni per il funzionamento ottimizzato degli studenti ipovedenti nell'insegnamento integrato, il bollettino "SzkÅ,a Specjalna", n. 5, pp 290-295 .; anche: http://www.adaptacje.uw.edu.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=36&Itemid=21 ; CzerwiÅ „ska, K. (2007). "Bisogni e possibilità di ipovedenti" in: D. Gorajewska (rosso.), "Conosciamo persone con disabilità. (Pagine 43-50). Warsaw: Integration Association .; Duffy, M., Maj. W. (2000) Valutazione e adattamento di un posto di lavoro per persone non vedenti e ipovedenti. In: Guida per datori di lavoro per persone non vedenti e ipovedenti. AWARE Europe Foundation, Varsavia http://www.idn.org.pl/aware-europe ; Nowacka-Pyrlik, R. (2008) Riabilitazione di base di adulti non vedenti e ipovedenti, in particolare anziani - basata sull'esperienza e sui progetti svolti nella Clinica Centrale di Riabilitazione dell'Associazione Polacca dei Ciechi a Varsavia. Contacto	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 47: studi e dati relativi a collocamenti e misure per l'occupazione non già elencati sopra (testo libero)

13. Puoi indicarci datori di lavoro "tradizionali", profili professionali tradizionali e schemi di sostegno connessi per non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Spunta appropriato e forniscici titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- Regimi di sostegno correlati tradizionali e pertinenti

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	181	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Data_Resources5: schemi di supporto correlati tradizionali e pertinenti

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	21	77,8	77,8	77,8
	Controllato	6	22,2	22,2	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 48: Regimi di sostegno tradizionali e pertinenti

Data_Resources5: schemi di supporto correlati tradizionali e pertinenti (testo libero)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Sostegno finanziario per coprire gli stipendi delle persone con disabilità; rimborso delle spese per attrezzare o adattare un posto di lavoro per un dipendente con disabilità; assistenza finanziaria per l'avvio di un'attività economica garantito dalla legge sopra indicata nella Legge sulla riabilitazione professionale e sociale e l'occupazione delle persone con disabilità;	1	3,7	3,7	81,5
	Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone con disabilità (www.pfron.org.pl)	1	3,7	3,7	88,9
	Nessuna idea	1	3,7	3,7	92,6
	Agenzie di previdenza sociale, gruppi di auto aiuto, sindacati ciechi, Progetto BUNDESSACHE: https://www.bundessache.at/de/links (Informazioni sul lavoro e annunci di lavoro in istituzioni pubbliche / governative in Austria)	1	3,7	3,7	96,3
	Fondo statale per la riabilitazione	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 49: Regimi di sostegno tradizionali e pertinenti (testo libero)

- **Profili professionali tradizionali**

Data_Resources5: profili professionali tradizionali

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	16	59,3	59,3	59,3
	Controllato	11	40,7	40,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 50: profili professionali tradizionali

Data_Resources5: profili professionali tradizionali (testo libero)

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	16	59,3	59,3	59,3
ciechi: operatori telefonici, Ungheria: panetteria nella scuola per non vedenti, massaggi	1	3,7	3,7	63,0
impiegato a tempo pieno; su un accordo di diritto civile; propria attività	1	3,7	3,7	66,7
https://www.pracuj.pl/ , https://www.ngo.pl/	1	3,7	3,7	70,4
Terapista del massaggio, telemarketer;	1	3,7	3,7	74,1
massaggiatore	1	3,7	3,7	77,8
Massaggi, fisioterapia, intreccio cesti, centrale telefonica, ufficio	1	3,7	3,7	81,5
massaggiatore; impiegato; telemarketer; musicista; insegnante	1	3,7	3,7	85,2
Massaggiatori, musicisti non vedenti, personale di call center, telemarketing, operatori di macchine	1	3,7	3,7	88,9
massaggiatori; telemarketing; esperti in informatica e tecnologie assistive per persone con disabilità	1	3,7	3,7	92,6
Nessuna idea. Probabilmente semplici lavori manuali (?) Se il lavoratore è completamente cieco.	1	3,7	3,7	96,3
centralinista operatore telefonico;	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 51: Profili professionali tradizionali (testo libero)

- **Datori di lavoro tradizionali**

Data_Resources5: datori di lavoro tradizionali

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	17	63,0	63,0	63,0
Controllato	10	37,0	37,0	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 52: datori di lavoro tradizionali

Data_Resources5: datori di lavoro tradizionali (testo libero)

	Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	17	63,0	63,0	63,0
Cliniche e ospedali per massaggiatori; ONG; propria attività; istruzione a tutti i livelli di istruzione	1	3,7	3,7	66,7

cooperative che impiegano persone non vedenti e ipovedenti; laboratori protetti; istituti di attività professionale;	1	3,7	3,7	70,4
Cooperative; Centri di formazione e sviluppo professionale; Centri sanitari e sale massaggi; ONG	1	3,7	3,7	74,1
Governo federale / regionale / compagnie di assicurazione / sindacati per non vedenti / istituzioni pubbliche	1	3,7	3,7	77,8
ospedali; centri massaggi privati; call center	1	3,7	3,7	81,5
https://www.pracuj.pl/ , https://www.ngo.pl/	1	3,7	3,7	85,2
Centro / sala massaggi a Laski; https://www.laski.edu.pl/pl/gabinet-masazu ; Centro / sala massaggi Touch of the Wind; https://dotykwiatru.pl/ ; Zielinet - Call center; http://www.zielinet.com/	1	3,7	3,7	88,9
Nessuna idea	1	3,7	3,7	92,6
Associazione polacca dei ciechi (www.pzn.org.pl); Chance for the Blind Foundation (www.szansadlaniewidomych.org); altix.pl	1	3,7	3,7	96,3
autorità pubbliche, Statistica Austria, altri enti pubblici, banche, società lare, ferrovia	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 53: datori di lavoro tradizionali (testo libero)

14. Puoi indicarci nuove opportunità di lavoro e relativi programmi di sostegno rivolti a persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Spunta appropriato e fornisci titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- **Schemi di sostegno correlati e pertinenti**

Data_Resources6: schemi di supporto pertinenti e correlati

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	21	77,8	77,8	77,8
Controllato	6	22,2	22,2	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 54: regimi di sostegno correlati e pertinenti

Data_Resources6: schemi di supporto pertinenti e correlati (testo libero)

	Frequenza	Per cento	Perce ntual e valida	percent uale cumula tiva
Valido	21	77,8	77,8	77,8
dal fondo statale per la riabilitazione	1	3,7	3,7	81,5
https://www.tec-innovation.com/INNOMAKE/	1	3,7	3,7	85,2
Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone con disabilità (www.pfron.org.pl)	1	3,7	3,7	88,9
Nessuna idea	1	3,7	3,7	92,6
assistenza personale sul posto di lavoro	1	3,7	3,7	96,3

Supporto alle persone con disabilità da parte del Comune di Varsavia; https://politykaspoleczna.um.warszawa.pl/wspolpraca	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 55: regimi di sostegno correlati e pertinenti (testo libero)

- **Nuovi profili di lavoro emergenti**

Data_Resources6: nuovi profili di lavoro emergenti

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	21	77,8	77,8	77,8
	Controllato	6	22,2	22,2	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 56: profili professionali nuovi ed emergenti

Data_Resources6: nuovi profili di lavoro emergenti (testo libero)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido		21	77,8	77,8	77,8
	allenatore / assistente; istruire	1	3,7	3,7	81,5
	programmatori, artisti, blogger,	1	3,7	3,7	85,2
	Specialista IT, Biotecnologie, Data scientist	1	3,7	3,7	88,9
	Nessuna idea	1	3,7	3,7	92,6
	cameriere al ristorante (ristorante diverso); Formatori IT	1	3,7	3,7	96,3
	esperti di accessibilità di siti Web, esperti di accessibilità di app per smartphone, esperti di accessibilità	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 57: profili professionali nuovi ed emergenti (testo libero)

- **Nuove aree di lavoro emergenti**

Data_Resources6: nuove aree di lavoro emergenti

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	18	66,7	66,7	66,7
	Controllato	9	33,3	33,3	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 58: nuove aree di lavoro emergenti

Data_Resources6: nuove aree di lavoro emergenti (testo libero)

	Fr eq ue nz a	Per cent o	Per centuale valida	perce ntuale cum ulati va
Valido	18	66,7	66,7	66,7
ciechi: musica, digitalizzazione, affari legali, arte, vista impoverita: praticamente tutte le aree sono aperte	1	3,7	3,7	70,4
Call center	1	3,7	3,7	74,1
https://www.tec-innovation.com/INNOMAKE/	1	3,7	3,7	77,8
IT	1	3,7	3,7	81,5
Specialista IT, Biotecnologie, Data scientist	1	3,7	3,7	85,2
Nessuna idea	1	3,7	3,7	88,9
Telelavoro	1	3,7	3,7	92,6
Camerieri; https://restauracjadifferent.pl/ ; Ricercatore che cerca le informazioni in Internet	1	3,7	3,7	96,3
lavori che richiedono il lavoro del computer, a condizione che vengano utilizzati sistemi e software, applicazioni disponibili per programmi di ingrandimento e lettura dello schermo;	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 59: nuove aree di lavoro emergenti (testo libero)

- **Nuovi datori di lavoro emergenti**

Data_Resources6: nuovi datori di lavoro emergenti

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	19	70,4	70,4	70,4
Controllato	8	29,6	29,6	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 60: nuovi datori di lavoro emergenti

Data_Resources6: nuovi datori di lavoro emergenti (testo libero)

	Freq uen za	Per cent o	Perce ntuale valida	perce ntuale cumul ativa
Valido	19	70,4	70,4	70,4
progetti di sviluppo per gli aiuti	1	3,7	3,7	74,1
Ristorante diverso (restauracjadifferent.pl); Mostra invisibile (https://niewidzialna.pl/en)	1	3,7	3,7	77,8
ad esempio Mikrotech	1	3,7	3,7	81,5
Tecnologie moderne, programmi di formazione informatica per disabili;	1	3,7	3,7	85,2
Nessuna idea	1	3,7	3,7	88,9
Istituzioni pubbliche, call center;	1	3,7	3,7	92,6

Ristorante - camerieri ciechi; https://restauracjadifferent.pl/	1	3,7	3,7	96,3
Proprietari di servizi Web; sviluppatori di app per dispositivi mobili	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	0

Tabella 61: nuovi datori di lavoro emergenti (testo libero)

15. Puoi indicarci i dati e le risorse riguardanti le tecnologie assistive (AT) e le TIC (tecnologie dell'informazione e della comunicazione) e i relativi schemi di sostegno per le persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Spunta appropriato e fornisci titolo / nome, breve descrizione ed eventualmente un URL alle risorse!

- pertinenti regimi di sostegno correlati**

Data_Resources7: schemi di supporto correlati pertinenti

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	22	81,5	81,5	81,5
Controllato	5	18,5	18,5	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 62: regimi di sostegno correlati pertinenti

Data_Resources7: schemi di supporto correlati pertinenti (testo libero)

	Fr	Per	ue	perc
	eq	cent	Per	ent
	ue	uale	uale	ale
	nz	da	vali	cum
	a	o	da	ulati
			va	va
Valido	23	85,2	85,2	85,2
Programma di autogoverno attivo1 (https://www.pfron.org.pl/en/the-fund/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/active-self-government-programme/); Programma di eliminazione delle barriere di comunicazione (https://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnospawne/sprawna-komunikacja/likwidacja-barrier-w-komunikowaniu/)	1	3,7	3,7	88,9
Programma di autogoverno attivo; Barriere Overcominn;	1	3,7	3,7	92,6
Nessuna idea	1	3,7	3,7	96,3
I centri di assistenza familiare Poviato cofinanziano dal Fondo statale1 per la riabilitazione dei disabili nell'ambito di varie attività: Autogoverno attivo (modulo per persone con disabilità visive), rimozione delle barriere di comunicazione e rimozione delle barriere tecniche;	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	0

Tabella 63: regimi di sostegno correlati pertinenti (testo libero)

- misure di accessibilità in generale**

Data_Resources7: misure di accessibilità in generale

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	187	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	21	77,8	77,8	77,8
	Controllato	6	22,2	22,2	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 64: misure di accessibilità in generale

Data_Resources7: misure di accessibilità in generale (testo libero)

		Fr	Per	Per	perc
		eq	cent	cent	ent
		ue	uale	uale	ale
		nz	cent	vali	cum
		a	o	da	ulati
					va
Valido		23	85,2	85,2	85,2
	Legge sull'accessibilità digitale; l'obbligo di adattare i siti web e le applicazioni delle istituzioni pubbliche agli standard WCAG 2.0; Internet, smartphone; software per la lettura dello schermo;	1	3,7	3,7	88,9
	Nessuna idea	1	3,7	3,7	96,3
	La legge sull'accessibilità del sito web del 4 aprile 2019; Programma Accessibility Plus - azioni per migliorare l'accessibilità per le persone con disabilità;	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 65: misure di accessibilità in generale (testo libero)

- **Formazione AT e ICT in atto**

Data_Resources7: formazione AT e ICT in atto

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	19	70,4	70,4	70,4
	Controllato	8	29,6	29,6	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 66: Formazione AT e ICT in atto

Data_Resources7: formazione AT e ICT in atto (testo libero)

		Freq	Per	Per	perce
		uen	cent	cent	ntuale
		za	o	valida	cumul
					ativa
Valido		19	70,4	70,4	70,4
	BBRZ RISS	1	3,7	3,7	74,1
	Provenienti da fornitori di AT o istituzioni private / sindacati ciechi	1	3,7	3,7	77,8
	ad esempio, aziende che vendono IT e tecnologie assistive per i ciechi; Fondazione Vis Maior	1	3,7	3,7	81,5
	Nessuna idea	1	3,7	3,7	85,2

Formazione nel campo delle apparecchiature informatiche1 acquisite per le persone con disabilità nell'ambito del programma "Active-Self government"; formazione sul funzionamento dell'hardware e del software svolta da organizzazioni non governative nell'ambito di progetti locali, regionali e nazionali	3,7	3,7	88,9
corsi di formazione nell'ambito del "programma Active-Self1 Government"; corsi di formazione realizzati nell'ambito di progetti finanziati con fondi pubblici da organizzazioni non governative;	3,7	3,7	92,6
www.altix.pl	1	3,7	96,3
www.altix.pl; www.ece.pl;	1	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0

Tabella 67: Formazione in AT e ICT in atto (testo libero)

- **Tipi di AT e strumenti in uso**

Data_Resources7: tipi di AT e strumenti in uso

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	20	74,1	74,1	74,1
Controllato	7	25,9	25,9	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 68: Tipi di AT e strumenti in uso

Data_Resources7: tipi di AT e strumenti in uso (testo libero)

	Frequenza	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	22	81,5	81,5
Display braille, bastone, fotocamere, screen reader, lenti di ingrandimento, occhiali	1	3,7	85,2
Computer con lettori di schermo come Jaws, NVDA, Window-Eyes (che sta scomparendo); iPhony; Display Braille come Actilino e Braillesense	1	3,7	88,9
computer; lettori di schermo; lenti d'ingrandimento per schermi per utenti di computer con problemi di vista; smartphone	1	3,7	92,6
IOS; Android	1	3,7	96,3
Nessuna idea	1	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0

Tabella 69: Tipi di AT e strumenti in uso (testo libero)

- **Fornitura**

Data_Resources7: fornitura

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	18	66,7	66,7	66,7
	Controllato	9	33,3	33,3	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella: disposizione

Data_Resources7: fornitura (testo libero)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido		18	66,7	66,7	66,7
	Come sopra menzionato i programmi di cofinanziamento; finanziamenti per il posto di lavoro	1	3,7	3,7	70,4
	Fornitore AT	1	3,7	3,7	74,1
	Società che forniscono IT per i non vedenti, ad esempio ECE (www.ece.com.pl); Medison (sklep.medison.info); Altix (www.altix.pl)	1	3,7	3,7	77,8
	https://www.fsw.at/p/mobilitaetstraining	1	3,7	3,7	81,5
	Nessuna idea	1	3,7	3,7	85,2
	il "programma di autogoverno attivo"; compiti per eliminare la comunicazione e le barriere tecniche; entrambi questi compiti implementati da poviats dalle risorse del Fondo statale per la riabilitazione dei disabili: www.pfron.org.pl	1	3,7	3,7	88,9
	VIDEBIS GmbH	1	3,7	3,7	92,6
	www.altix.pl ; lumen.pl	1	3,7	3,7	96,3
	www.altix.pl ; www.ece.pl ;	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 70: disposizione (testo libero)

- Finanziamento**

Data_Resources7: finanziamento

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	16	59,3	59,3	59,3
	Controllato	11	40,7	40,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 71: finanziamento

Data_Resources7: finanziamento (testo libero)

	Freq uen za	Per cent o	uale vali da	perc Centu ent ale cum ulati va
Valido	16	59,3	59,3	59,3
Adattamento dei luoghi di lavoro (Agenzia di sicurezza sociale del ministero federale degli affari sociali) (SMS)	1	3,7	3,7	63,0
Assistenza finanziaria per l'acquisto di attrezzature per la riabilitazione; superamento delle barriere di comunicazione, nuove tecnologie, sostegno finanziario per gli studenti: https://pzn.org.pl/programy-dla-niewidomych-dotyczace-zakupu-i-naprawy-sprzetu/ ; Il programma Autogoverno attivo a Varsavia: https://wcpr.pl/nasze-uslugi/osoby-niepelnosprawne/programy-pfron ; superamento delle barriere di comunicazione finanziate dal Fondo Nazionale per la Riabilitazione delle Persone Disabili: https://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/sprawna-komunikacja/likwidacja-barier-w-komunikowaniu/	1	3,7	3,7	66,7
https://www.fsw.at	1	3,7	3,7	70,4
Fondo Nazionale per la Riabilitazione delle Persone Disabili Programma "Autogoverno attivo"	1	3,7	3,7	74,1
Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone disabili (www.pfron.org.pl) - Programma di autogoverno e programma di eliminazione delle barriere comunicative (https://www.pfron.org.pl/osoby-niepelnosprawne/sprawna-komunikacja/likwidacja-barier-w-komunikowaniu/)	1	3,7	3,7	77,8
Nessuna idea	1	3,7	3,7	81,5
governo regionale, agenzia di previdenza sociale e ministero	1	3,7	3,7	85,2
Programma di autogoverno; //www.pfron.org.pl/programy-i-zadania-pfron/programy-i-zadania-real/aktywny-samorzad/	1	3,7	3,7	88,9
Agenzia di sicurezza sociale del ministero federale degli affari sociali (SMS)	1	3,7	3,7	92,6
Il programma "Autogoverno attivo" cofinanzia l'acquisto di apparecchiature informatiche, software e possibile formazione al suo utilizzo dal fondo del Fondo statale per la riabilitazione dei disabili; programma per il superamento delle barriere comunicative e tecniche - cofinanziamento dal Fondo statale per la riabilitazione dei disabili attuato dal Poviats Family Support Center;	1	3,7	3,7	96,3
sai almeno tutto quello che so	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 72: finanziamento (testo libero)

16. Puoi indicarci (risorse e informazioni su) ostacoli e barriere per l'impiego di persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Immettere tutto appropriato, separato da; (punto e virgola)

- **Abbiamo bisogno di titolo / nome, breve descrizione e alla fine un URL per le risorse**

Data_Resources8: [01]

	Freq uen za	Per cent o	Perc uale da	perce ntuale cumul ativa
Valido	18	66,7	66,7	66,7
Sito web dell'Unione austriaca dei ciechi sulle migliori pratiche in materia di inclusione nel mercato del lavoro per i ciechi - https://www.blindenverband.at/de/information/broschueren/88/Gute-Beschaefigungspraktiken-fuer-blinde-und-sehbehinderte-Menschen-in-Europa	1	3,7	3,7	70,4
Paure e riserve dei datori di lavoro che i non vedenti saranno meno efficaci (privilegi delle persone con disabilità, orario di lavoro ridotto, più ferie e maggiore probabilità di assenze per malattia ...), mancanza di un adeguato adattamento del luogo di lavoro e dell'istituto per una persona cieca, informazioni insufficienti sul potenziale di un cieco, mancanza di consapevolezza e paura di comportamenti scorretti nei confronti di un dipendente disabile, paura di essere incaricati di ulteriori compiti legati alla corretta documentazione e di ulteriori controlli riguardanti l'ambiente di una persona disabile in azienda https://www.pfron.org.pl https://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/PBE/article/view/9873 http://mikroekonomia.net/system/publication_files/92/original/19.pdf?1314879895	1	3,7	3,7	74,1
https://www.unss.sk/	1	3,7	3,7	77,8
mancanza di conoscenza; mancato adeguamento del posto di lavoro; paura di assumere una persona con disabilità	1	3,7	3,7	81,5
barriere mentali, problemi con la disponibilità di programmi e dispositivi, applicazioni;	1	3,7	3,7	85,2
Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone disabili (www.pfron.org.pl); Portale sulla disabilità www.niepelnosprawni.pl	1	3,7	3,7	88,9
ancora l'idea che una persona con disabilità non possa essere licenziata; in parte, le persone non sono sufficientemente motivate	1	3,7	3,7	92,6
Il senso umano è la vista. Quindi il più grande ostacolo per i ciechi è la loro cecità.	1	3,7	3,7	96,3
www.pzn.org.pl	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 73: ostacoli e barriere per l'occupazione

17. Potete indicarci altre importanti informazioni / studi / risorse / programmi di sostegno relativi a / per le persone non vedenti e ipovedenti nel vostro paese?

Immettere tutto appropriato, separato da; (punto e virgola)

- Abbiamo bisogno di titolo / nome, breve descrizione e alla fine un URL per le risorse

Data_Resources9: [01]

	Fr eq ue nz a	Per cent o	Per centuale vali da	perc ent ale cum ulati va
Valido	22	81,5	81,5	81,5
Guida delle migliori pratiche per l'occupazione: https://www.blindenverband.at/de/information/broschueren/88/Gute-Beschaefigungspraktiken-fuer-blinde-und-sehbehinderte-Menschen-in-Europa	1	3,7	3,7	85,2
http://aktywujprace.pl/oferty_pracy/	1	3,7	3,7	88,9
https://www.unss.sk/	1	3,7	3,7	92,6
Nessuna idea	1	3,7	3,7	96,3
Varie pubblicazioni riguardanti i ciechi e le loro possibilità: BÅ,aziak1 M., KaÅ,kus A. (2002). Condizioni per il funzionamento ottimizzato degli studenti ipovedenti nell'insegnamento integrato, il bollettino "Szkola Specjalna", n. 5, pp 290-295 .; anche: http://www.adaptacje.uw.edu.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=36&Itemid=21 ; CzerwiÅ „ska, K. (2007). "Bisogni e possibilità di ipovedenti" in: D. Gorajewska (rosso.), "Conosciamo persone con disabilità. (Pagine 43-50). Warsaw: Integration Association .; Duffy, M., Maj. W. (2000) Valutazione e adattamento di un posto di lavoro per persone non vedenti e ipovedenti. In: Guida per datori di lavoro per persone non vedenti e ipovedenti. AWARE Europe Foundation, Varsavia http://www.idn.org.pl/aware-europe); Nowacka-Pyrlik, R.	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 74: altre importanti informazioni / studi / risorse / schemi di sostegno correlati

18. Puoi indicarci i seguenti stakeholder che lavorano per / con persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Spunta il segno di spunta appropriato e fornisci un titolo / nome, una breve descrizione ed eventualmente un URL per lo stakeholder, se non lo hai già fatto prima!

- **Istituzioni governative**

Stakeholder: istituzioni governative

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	10	37,0	37,0	37,0
Controllato	17	63,0	63,0	100,0

Totale	27	100,0	100,0	
--------	----	-------	-------	--

Tabella 75: istituzioni governative

Stakeholder: istituzioni governative (testo libero)

	Freq	Per	uale	perc
	uen	cent	vali	ent
	za	o	da	ale
				umulati
				ulati
				va
Valido	10	37,0	37,0	37,0
su piccola scala: Ministero dei Trasporti	1	3,7	3,7	40,7
Behindertenanwalt	1	3,7	3,7	44,4
Biuro PeÅ, nomocnika RzÄ... du ds. OsÃ³b NiepeÅ, nosprawnych, PeÅ, nomocnik RzÄ... du ds. OsÃ³b NiepeÅ, nosprawnych, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich	1	3,7	3,7	48,1
plenipotenziario governativo per i disabili operante nell'ambito del Ministero della Famiglia, del Lavoro e delle Politiche Sociali; Poviat Family Support Centers, Fondo nazionale per la riabilitazione dei disabili;	1	3,7	3,7	51,9
https://www.unss.sk	1	3,7	3,7	55,6
Ministero della Famiglia, del Lavoro e delle Politiche Sociali; PFRON	1	3,7	3,7	59,3
Ministero del Lavoro, della Famiglia e delle Politiche Sociali; Ministero della digitalizzazione; Ministero della Pubblica Istruzione; Ministero delle finanze;	1	3,7	3,7	63,0
Fondo Nazionale per la Riabilitazione delle Persone Disabili	1	3,7	3,7	66,7
Ö-HTB (aiuto austriaco per i sordo-ciechi); Sinnesbehindert (associazione "disabili sensoriali"); Fonds Sociall Vienna (FSW); Dipartimenti governativi / previdenziali (sussidi, riabilitazione, finanziamento); Agenzia di sicurezza sociale - esp. Per il mercato del lavoro a	1	3,7	3,7	70,4
Ufficio del plenipotenziario governativo per le persone disabili http://www.niepelnosprawni.gov.pl/ ; Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone con disabilità (PFRON) https://www.pfron.org.pl	1	3,7	3,7	74,1
Polskie Stowarzyszenie Niewidomych (Associazione polacca dei ciechi) - se si tratta di un'istituzione governativa	1	3,7	3,7	77,8
Agenzia di sicurezza sociale (SMS) https://www.sozialministeriumservice.at/	-2	7,4	7,4	85,2
Agenzia di previdenza sociale: Sozialministeriumsservice,	1	3,7	3,7	88,9
Fondo statale per la riabilitazione dei disabili;	1	3,7	3,7	92,6
Il plenipotenziario del governo per i disabili (www.niepelnosprawni.gov.pl); Ministero degli Affari Digitali; Ministero della Pubblica Istruzione; Fondo Nazionale per la Riabilitazione delle Persone Disabili	1	3,7	3,7	96,3
Ufficio del plenipotenziario governativo per i disabili	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 76: istituzioni governative (testo libero)

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	194	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

- **Educatori / agenzie educative**

Stakeholder: educatori / agenzie educative

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	21	77,8	77,8	77,8
	Controllato	6	22,2	22,2	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 77: educatori / agenzie educative

Stakeholder: educatori / agenzie educative (testo libero)

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	21	77,8	77,8	77,8
Scuole per non vedenti inclusive e specila: ZIS Zinckgasse & BBI,1 Vienna; Istituto Odilien, Graz	1	3,7	3,7	81,5
Instytut Tyflolo9giczny PZN, Polski ZwiÄ... zek Niewidomych,1 niepelnosprawni.org.pl, Integracja, Vis Maior	1	3,7	3,7	85,2
Nessuna idea	1	3,7	3,7	88,9
organizzazioni non governative che, come parte dei loro obiettivi1 statutari, hanno il sostegno di persone con problemi di vista;	1	3,7	3,7	92,6
Associazione polacca dei ciechi www.pzn.org.pl; Fondazione VIS1 Maior www.fundacjavismaior.pl; Chance for the Blind www.szansadlaniewidomych.org; FIRR www.firr.org.pl	1	3,7	3,7	96,3
scuole speciali ad esempio; www.laski.edu.pl;1 www.fundacjavismaior.pl;	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 78: educatori / agenzie educative (testo libero)

- **organizzazioni di utenti finali attive soprattutto per non vedenti e ipovedenti**

Stakeholder: organizzazioni di utenti finali attive soprattutto per le persone non vedenti e ipovedenti

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	12	44,4	44,4	44,4
	Controllato	15	55,6	55,6	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 79: organizzazioni di utenti finali attive soprattutto per i ciechi e gli ipovedenti

Stakeholder: organizzazioni di utenti finali attive soprattutto per non vedenti e ipovedenti (testo libero)

	Freq uen za	Per cent o	uale vali da	perc Centu ent ale cum ulati va
Valido	12	44,4	44,4	44,4
"Lega del filo d'oro" soprattutto per i sordo-ciechi www.legadelfilodoro.it	1	3,7	3,7	48,1
Unione austriaca dei ciechi	1	3,7	3,7	51,9
Chance for the Blind Foundation (www.szansadlaniewidomych.org); Associazione polacca dei ciechi (www.pzn.org.pl); Fondazione Vis Maior (fundacjavismaior.pl)	1	3,7	3,7	55,6
Hilfsgemeinschaft (Gruppo di auto-aiuto per ciechi e ipovedenti), Unione austriaca dei ciechi, "Associazione occhi e orecchie", Blickkontakt (Contatto visivo - Gruppo di auto-aiuto per vedenti, ciechi e ipovedenti), Istituzioni di previdenza sociale per ciechi	1	3,7	3,7	59,3
https://oehtb.at/ ; https://www.blindenverband.at/ ; https://www.assistenz24.at/ ; https://www.inclusion24.com/	1	3,7	3,7	63,0
Instytut Tyflogiczny PZN, Polski ZwiÄ... zek Niewidomych, niepelnosprawni.org.pl, Fundacja Kultury Bez Barrier, Fundacja Aktywizacja	1	3,7	3,7	66,7
Nessuna idea	1	3,7	3,7	70,4
Associazione polacca dei ciechi www.pzn.org.pl ; Fondazione di Polish Blind www.trakt.org.pl ; Fondazione VIS Maior www.fundacjavismaior.pl ; Fondazione per lo sviluppo regionale www.firr.org.pl ; Società per la cura dei ciechi; numerose altre organizzazioni che operano su tutto il territorio nazionale per non vedenti e ipovedenti;	1	3,7	3,7	74,1
Associazione polacca dei ciechi (www.pzn.org.pl); The Deaf Blind Association (www.tpg.org.pl); Fondazione Vis Maior (fundacjavismaior.pl); Brajlowka; Swiat wg Ludwika Braille'a; Fondazione Trakt	1	3,7	3,7	77,8
Associazione polacca dei ciechi; https://pzn.org.pl/ ; Chance for the Blind Foundation (ONG) http://www.szansadlaniewidomych.org/ ; Work for the Blind Foundation (NGO); http://www.fpdn.org.pl/	1	3,7	3,7	81,5
Associazione polacca dei ciechi; La Fondazione per ciechi e ipovedenti "Trakt"; Fondazione Vis Maior	1	3,7	3,7	85,2
PZN; FIRR, VIS MAIOR	1	3,7	3,7	88,9
usher-taubblind.at ; usher-syndrom.at	1	3,7	3,7	92,6
www.bizeps.or.at ; Unione austriaca dei ciechi	1	3,7	3,7	96,3
www.pzn.org.pl ; www.fundacjavismaior.pl ;	1	3,7	3,7	100, 0
Totale	27	100, 0	100, 0	

Tabella 80: organizzazioni di utenti finali attive soprattutto per non vedenti e ipovedenti (testo libero)

- **fornitori di servizi del mercato del lavoro**

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	196	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Stakeholder: fornitori di servizi per il mercato del lavoro

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	18	66,7	66,7	66,7
	Controllato	9	33,3	33,3	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 81: fornitori di servizi del mercato del lavoro

Stakeholder: fornitori di servizi per il mercato del lavoro (testo libero)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido		18	66,7	66,7	66,7
	Assistenza sul posto di lavoro	1	3,7	3,7	70,4
	Agenzia federale austriaca del mercato del lavoro (AMS); Istituto di riabilitazione professionale ed educativa (BBRZ); BBRZ RISS	1	3,7	3,7	74,1
	Chance for the Blind Foundation (www.szansadlaniewidomych.org); Associazione polacca dei ciechi (www.pzn.org.pl); Fondazione Vis Maior (fundacjavismaior.pl); www.altix.pl	1	3,7	3,7	77,8
	https://www.myability.org/	1	3,7	3,7	81,5
	Ufficio del lavoro (Biuro Pracy)	1	3,7	3,7	85,2
	Nessuna idea	1	3,7	3,7	88,9
	Organizzazioni non governative che gestiscono progetti relativi all'impiego di persone con disabilità;	1	3,7	3,7	92,6
	Polski Związek Niewidomych, Fundacja Kultury Bez Barier, Fundacja Aktywizacja,	1	3,7	3,7	96,3
	Totale	27	100,0	100,0	100,0

Tabella 82: fornitori di servizi del mercato del lavoro (testo libero)

- **decisori politici più importanti**

Stakeholder: i decisori politici più importanti

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	18	66,7	66,7	66,7
	Controllato	9	33,3	33,3	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 83: decisori politici più importanti

Stakeholder: i decisori politici più importanti (testo libero)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido		19	70,4	70,4	70,4

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	197	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

19. Puoi indicarci i seguenti stakeholder che lavorano per / con persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

Spunta il segno di spunta appropriato e fornisci un titolo / nome, una breve descrizione ed eventualmente un URL per lo stakeholder, se non lo hai già fatto prima!

- **Supporto con schemi di assistenza personale e lavorativa**

Schemi di sostegno: sostegno con schemi di assistenza personale e lavorativa

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	16	59,3	61,5	61,5
	Controllato	10	37,0	38,5	100,0
	Totale	26	96,3	100,0	
Mancante Sistema		1	3,7		
Totale		27	100,0		

Tabella 87: Sostegno con programmi di assistenza personale e lavorativa

Schemi di sostegno: sostegno con schemi di assistenza personale e lavorativa (testo libero)

	Fr	Perc	ent	perce
	eq	ent	perce	ntuale
	ue	Per	uale	ntuale
	nz	cent	vali	cumul
	a	o	da	ativa
Valido	17	63,0	63,0	63,0
Associazione "Hilfsgemeinschaft", VIDE BIS (Consulenza aziendale e vendita di tecnologie assistive), ZIS Zinckgasse (scuola primaria e secondaria che educa alunni ciechi e ipovedenti in classi inclusive)	1	3,7	3,7	66,7
Chance for the Blind Foundation (www.szansadlaniewidomych.org); Associazione polacca dei ciechi (www.pzn.org.pl); Fondazione Vis Maior (fundacjavismaior.pl); www.altix.pl	1	3,7	3,7	70,4
Fundacion ONCE; Fundacion Tecnologia Social	1	3,7	3,7	74,1
GESDO Linz con assistenza per sordociechi	1	3,7	3,7	77,8
Job coach - impiegato in progetti realizzati da ONG	1	3,7	3,7	81,5
nessun programma di sostegno individuale permanente garantito dalla legge; ci sono programmi di questo tipo implementati come parte di progetti attuati da organizzazioni non governative con fondi pubblici;	1	3,7	3,7	85,2
PFRON, Fundacja Aktywizacja, PZN, Vis Maior	1	3,7	3,7	88,9
Unione dei ciechi polacchi?	1	3,7	3,7	92,6
Agenzia di sicurezza sociale (SMS)	1	3,7	3,7	96,3
C'è un programma di laurea; Programma di riabilitazione individuale;	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 88: Schemi di sostegno: sostegno con schemi di assistenza personale e lavorativa (testo libero)

- **Programmi di informazione e (ri) qualificazione per preparare i ciechi e gli ipovedenti al 1° mercato del lavoro**

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	199	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Schemi di supporto: schemi di informazione e (ri) qualificazione per preparare le persone non vedenti e ipovedenti per il 1 ° ...

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	20	74,1	76,9	76,9
	Controllato	6	22,2	23,1	100,0
	Totale	26	96,3	100,0	
Mancante Sistema		1	3,7		
Totale		27	100,0		

Tabella 89: Schemi di informazione e (ri) qualificazione per preparare i ciechi e gli ipovedenti

Schemi di supporto: schemi di informazione e (ri) qualificazione per preparare le persone non vedenti e ipovedenti per il 1 ° ...

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido		21	77,8	77,8	77,8
	Fundacja Aktywizacja, Agata SpaÅ, a - istruttrice personale	1	3,7	3,7	81,5
	Nessuna idea	1	3,7	3,7	85,2
	nessuno di rilevanza	1	3,7	3,7	88,9
	formazione professionale nell'ambito di progetti condotti da ONG; supporto fornito dal coach: possibilità di tirocinio per le persone iscritte agli uffici locali del lavoro. ; https://warszawa.praca.gov.pl/osoby-z-niepelnosprawnoscia-poszukujace-pracy	1	3,7	3,7	92,6
	Centro di riabilitazione e formazione a Bydgoszcz (www.oris.org.pl); Programma "Preparazione e implementazione del modello di riabilitazione globale che consente l'ingresso nel mercato del lavoro" realizzato dal Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone con disabilità con l'Istituto di previdenza sociale (www.rehabilitacjakompleksowa.pfron.org.pl)	1	3,7	3,7	96,3
	Il programma Graduate	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 90: Schemi di informazione e (ri) qualificazione per preparare ciechi e ipovedenti (testo libero)

- **Schemi di sostegno e benefit / sostegno finanziario per AZIENDE che impiegano (anche) persone non vedenti e ipovedenti?**

Schemi di sostegno: schemi di sostegno e benefici / sostegno finanziario per AZIENDE che impiegano (anche) ciechi e parzialmente ...

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	14	51,9	53,8	53,8
	Controllato	12	44,4	46,2	100,0
	Totale	26	96,3	100,0	
Mancante Sistema		1	3,7		

Totale	27	100,0		
--------	----	-------	--	--

Tabella 91: Schemi di sostegno e benefici / sostegno finanziario per le AZIENDE

Schemi di sostegno: schemi di sostegno e benefici / sostegno finanziario per AZIENDE che impiegano (anche) ciechi e parzialmente ...

	Freq uen za	Per cent o	Per centuale valida	perc centuale cum ulati va
Valido	16	59,3	59,3	59,3
Sistema di servizi di cofinanziamento	1	3,7	3,7	63,0
https://www.sod.pfron.org.pl/	1	3,7	3,7	66,7
Fondo nazionale per la riabilitazione dei disabili (www.pfron.org.pl)	1	3,7	3,7	70,4
Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone con disabilità (www.pfron.org.pl)	1	3,7	3,7	74,1
Nessuna idea	1	3,7	3,7	77,8
sussidi sui salari; supporto nell'equipaggiamento delle postazioni di lavoro; sostegno finanziario alle cooperative sociali;	1	3,7	3,7	81,5
sovvenzioni pubbliche e riduzione della penalità (Ausgleichstaxe)	1	3,7	3,7	85,2
Rimborso dei costi per adattare o modificare il posto di lavoro per le persone con disabilità, rimborso dei costi del personale che aiuta le persone con disabilità, rimborso di una formazione per tale assistente, rimborso parziale degli stipendi e delle tasse di assicurazione sociale,	1	3,7	3,7	88,9
Agenzia di previdenza sociale	1	3,7	3,7	92,6
Fondo statale per la riabilitazione dei disabili;	1	3,7	3,7	96,3
www.pfron.org.pl ;	1	3,7	3,7	100, 0
Totale	27	100, 0	100, 0	

Tabella 92: Regimi di sostegno e benefici / sostegno finanziario alle AZIENDE (testo libero)

- **Nuovi strumenti specifici / inclusivi per il mercato del lavoro (ad es. Siti web che collegano aziende e persone non vedenti / ipovedenti in cerca di lavoro)?**

Schemi di sostegno: nuovi strumenti specifici / inclusivi del mercato del lavoro (ad es. Siti web che collegano aziende e ciechi / parziali ...

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	24	88,9	88,9	88,9
diversi gruppi di Facebook	1	3,7	3,7	92,6
http://aktywizacja.org.pl/	1	3,7	3,7	96,3
Nessuna idea	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 93: Nuovi strumenti specifici / inclusivi per il mercato del lavoro

- **Altri programmi di sostegno correlati per non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?**

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	201	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Schemi di sostegno: altri schemi di sostegno correlati per non vedenti e ipovedenti nel tuo paese?

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	22	81,5	84,6	84,6
	Controllato	4	14,8	15,4	100,0
	Totale	26	96,3	100,0	
Mancante Sistema		1	3,7		
Totale		27	100,0		

Tabella 94: Altri regimi di sostegno correlati

Schemi di sostegno: altri schemi di sostegno correlati per le persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese? (testo libero)

	Frequenza	Percentuale	Percentuale cumulativa
Valido	24	88,9	88,9
"Aktywny Absolwent" (PZN / PFRON)	1	3,7	92,6
Forme di sostegno per disoccupati con disabilità: 1. Tirocini disabili in cerca di lavoro registrati presso un ufficio locale per il lavoro, persone con disabilità senza occupazione (Fondo nazionale per la riabilitazione delle persone con disabilità), tirocinio retribuito la somma del 120% dell'indennità di disoccupazione, secondo l'art. 2, art. 53. Il punto 6 della legge sulla promozione dell'occupazione e delle istituzioni del mercato del lavoro; 2. Azioni di intervento: per i datori di lavoro che cercano disoccupati disabili, rivolte a disoccupati con disabilità (FRON), rimborso parziale dello stipendio per un periodo di 6, 12, 18 o 24 mesi fino all'importo dell'indennità di disoccupazione, anche previdenza sociale tasse. ; 3. Corsi di formazione: per disabili, disoccupati registrati in cerca di occupazione, rivolti a persone con disabilità che sono disoccupati finanziati da PFRON, le spese di formazione non possono superare l'importo 10 volte maggiore di uno stipendio medio, non viene erogata alcuna borsa di studio. ; 4. Assistenza finanziaria per la costituzione di una propria azienda, attività agricola o cooperativa sociale:	3	3,7	96,3
Nessuna idea	1	3,7	100,0
Totale	27	100,0	

Tabella 95: Altri regimi di sostegno correlati (testo libero)

20. Puoi indicarci la legislazione, le politiche e le linee guida pertinenti per le persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese su ...

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	202	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Spunta il segno di spunta appropriato e fornisci un titolo / nome, una breve descrizione ed eventualmente un URL per lo stakeholder, se non lo hai già fatto prima!

- **Servizio e misure di sicurezza sociale**

Quadro politico: servizi e misure di sicurezza sociale

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	18	66,7	72,0	72,0
	Controllato	7	25,9	28,0	100,0
	Totale	25	92,6	100,0	
Mancante Sistema		2	7,4		
Totale		27	100,0		

Tabella 96: servizi e misure di sicurezza sociale

Quadro politico: servizi e misure di sicurezza sociale (testo libero)

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	21	77,8	77,8	77,8
Fonds Social Vienna (Agenzia regionale per la sicurezza sociale)1	1	3,7	3,7	81,5
FSW; Agenzia di sicurezza sociale (SMS); Governi e dipartimenti di contea per				
Nessuna idea	1	3,7	3,7	85,2
Legge sulle pensioni	1	3,7	3,7	88,9
Previdenza sociale e sistema pensionistico (ASVG) - servizi di riabilitazione professionale	1	3,7	3,7	92,6
La legge del 17 dicembre 1998 sulle pensioni del fondo di previdenza sociale; La legge del 12 marzo 2004 sull'assistenza sociale;	1	3,7	3,7	96,3
La legge sulla pensione sociale; La legge sui benefici sociali dal sistema di sicurezza sociale; La legge sulle prestazioni familiari	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 97: servizi e misure di sicurezza sociale (testo libero)

- **Fornitura e finanziamento di tecnologie assistive**

Quadro politico: fornitura e finanziamento di tecnologie assistive

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	16	59,3	64,0	64,0
	Controllato	9	33,3	36,0	100,0
	Totale	25	92,6	100,0	
Mancante Sistema		2	7,4		
Totale		27	100,0		

Tabella 98: fornitura e finanziamento di tecnologie assistive

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	203	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità

Quadro politico: fornitura e finanziamento di tecnologie assistive (testo libero)

	Freq uen za	Per cento	Perce ntual e valida	perce ntuale cumul ativa
Valido	19	70,4	70,4	70,4
https://pzn.org.pl/programy-dla-niewidomych-dotyczace-zakupu-i-naprawy-sprzetu/ ("Aktywny SamorzÄ... d")	1	3,7	3,7	74,1
https://www.sozialministeriumservice.at/	1	3,7	3,7	77,8
Nessuna idea	1	3,7	3,7	81,5
DA NESSUNA PARTE!	1	3,7	3,7	85,2
Sussidi per la riabilitazione professionale all'interno dell'Agenzia di previdenza e assistenza sociale (SMS)	1	3,7	3,7	88,9
Compiti del Fondo statale per la riabilitazione dei disabili; programmi di supporto, tra cui SOD, The "Active-Self government"	1	3,7	3,7	92,6
La legge del 27 agosto 1997 sulla riabilitazione professionale e sociale e l'occupazione dei disabili;	2	7,4	7,4	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 99: fornitura e finanziamento di tecnologie assistive (testo libero)

- **Assistenza personale (a scuola / formazione continua, al lavoro e nel tempo libero)**

Quadro politico: assistenza personale (a scuola / formazione continua, al lavoro e durante il tempo libero)

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	19	70,4	76,0	76,0
Controllato	6	22,2	24,0	100,0
Totale	25	92,6	100,0	
Mancante Sistema	2	7,4		
Totale	27	100,0		

Tabella 100: assistenza personale (a scuola / formazione continua, al lavoro e nel tempo libero)

Quadro politico: assistenza personale (a scuola / formazione continua, al lavoro e durante il tempo libero) (testo libero)

	Freq uen za	Per cento	perc ent uale cum ulati va
Valido	23	85,2	85,2
Suore a Laski vicino a Varsavia - sostegno a un ordine cattolico	1	3,7	3,7
Le scuole in Polonia ricevono denaro dallo Stato per ogni allievo; l'importo del denaro ricevuto è aumentato nel caso di un allievo con disabilità; il denaro può essere speso per assumere un insegnante per assistere uno studente disabile; in alcune città le persone con disabilità possono assumere assistenti personali	1	3,7	3,7

Il programma "Student" è attualmente il secondo modulo del programma "Active-Self government"	1	3,7	3,7	96,3
la legge del 14 dicembre 2016 sulla legge sull'istruzione; Legge del 27 agosto 1997 sulla riabilitazione professionale e sociale e l'occupazione dei disabili;	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 101: assistenza personale (a scuola / formazione continua, al lavoro e nel tempo libero) (testo libero)

- Istruzione (inclusiva / speciale, a tutti i livelli)**

Quadro politico: istruzione (inclusiva / speciale, a tutti i livelli)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	22	81,5	88,0	88,0
	Controllato	3	11,1	12,0	100,0
	Totale	25	92,6	100,0	
Mancante Sistema		2	7,4		
Totale		27	100,0		

Tabella 102: istruzione (inclusiva / speciale, a tutti i livelli)

Quadro politico: istruzione (inclusiva / speciale, a tutti i livelli) (testo libero)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido		24	88,9	88,9	88,9
	https://bon.uw.edu.pl/kontakt/ (Uniwersytet Warszawski)	1	3,7	3,7	92,6
	REGOLAMENTO DEL MINISTRO DELL'ISTRUZIONE NAZIONALE del 91 agosto 2017 sulle condizioni per l'organizzazione dell'istruzione, dell'educazione e della cura dei bambini e dei giovani disabili, socialmente disadattati ea rischio di disadattamento sociale;	1	3,7	3,7	96,3
	Legge del 14 dicembre 2016 sul diritto dell'educazione;	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 103: istruzione (inclusiva / speciale, a tutti i livelli) (testo libero)

- occupazione (lavoratore autonomo, 1 °, 2 ° mercato del lavoro, assistito / protetto)**

Quadro politico: occupazione (lavoratore autonomo, 1 °, 2 ° mercato del lavoro, assistito / protetto)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	19	70,4	76,0	76,0
	Controllato	6	22,2	24,0	100,0
	Totale	25	92,6	100,0	

Mancante Sistema	2	7,4		
Totale	27	100,0		

Tabella 104: occupazione (lavoratore autonomo, 1 °, 2 ° mercato del lavoro, assistito / protetto)

Quadro politico: occupazione (lavoratore autonomo, 1 °, 2 ° mercato del lavoro, assistito / protetto) (testo libero)

	Freq uen za	Per cent o	Per centuale vali da	perc ent uale cumul ativa
Valido	22	81,5	81,5	81,5
Legge sull'occupazione con disabilità - Legge federale1 sull'inclusione professionale delle persone con disabilità ("Behinderteneinstellungsgesetz")	1	3,7	3,7	85,2
https://www.pfron.org.pl/fileadmin/ftp/Dobre_praktyki/UE/W1_sparcie_osob_niewidomych_na_rynku_pracy_II.pdf	1	3,7	3,7	88,9
La legge del 27 agosto 1997 sulla riabilitazione professionale e1 sociale e l'occupazione dei disabili;	1	3,7	3,7	92,6
La legge del 27 agosto 1997 sulla riabilitazione professionale e1 sociale e l'occupazione dei disabili; La legge del 20 aprile 2004 sulla promozione dell'occupazione e le istituzioni del mercato del lavoro;	1	3,7	3,7	96,3
La legge sulla riabilitazione sociale e professionale	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 105: occupazione (lavoratore autonomo, 1 °, 2 ° mercato del lavoro, assistito / protetto) (testo libero)

- **antidiscriminazione**

Quadro politico: anti / non discriminazione

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	20	74,1	80,0	80,0
	Controllato	5	18,5	20,0	100,0
	Totale	25	92,6	100,0	
Mancante Sistema		2	7,4		
Totale		27	100,0		

Tabella 106: Quadro politico: anti / non discriminazione

Quadro politico: anti / non discriminazione (testo libero)

	Freq uen za	Per cent o	Per centuale vali da	perc ent uale cumul ativa
Valido	23	85,2	85,2	85,2

"Bizeps", Ö – AR - Austrian Council Rehabilitation, Disability1 Council, Klagsverband (Litigation Association of NGOs Against Discrimination), Monitoringausschuss (Association monitoring Discrimination, Accessibility and Equality of the Disabled)	3,7	3,7	88,9
Difensore della disabilità secondo §13 della Legge federale1 sull'uguaglianza delle persone con disabilità (BGStG); §§ 13b ff Carta federale delle persone con disabilità (BBG)	3,7	3,7	92,6
Legge del 26 giugno 1974 - Codice del lavoro; Legge del 31 dicembre 2010 sull'attuazione di alcune disposizioni dell'Unione europea in materia di parità di trattamento; Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;	3,7	3,7	96,3
Non c'è discriminazione di alcun tipo in Polonia, e assolutamente1 nessuna di persone cieche e ipovedenti.	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0

Tabella 107: Policy Framework: anti / non discriminazione (testo libero)

- **accessibilità**

Policy Framework: accessibilità

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido Non controllato	15	55,6	60,0	60,0
Controllato	10	37,0	40,0	100,0
Totale	25	92,6	100,0	
Mancante Sistema	2	7,4		
Totale	27	100,0		

Tabella 108: accessibilità

Quadro politico: accessibilità (testo libero)

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	18	66,7	66,7	66,7
"Bizeps", Ö – AR - Austrian Council Rehabilitation, Disability1 Council, Klagsverband (Litigation Association of NGOs Against Discrimination), Monitoringausschuss (Association monitoring Discrimination, Accessibility and Equality of the Disabled)	3,7	3,7	70,4	
Legge del 4 aprile 2019 sulla disponibilità digitale di siti web e1 applicazioni mobili di enti pubblici; L'atto del 19 luglio 2019 sull'assicurazione dell'accessibilità per le persone con bisogni speciali;	3,7	3,7	74,1	
Legge federale sull'accessibilità del web (WZG)	1	3,7	77,8	
http://orka.sejm.gov.pl/proc8.nsf/ustawy/3579_u.htm	1	3,7	81,5	
Unione Italiana Ciechi - www.uiciechi.it	1	3,7	85,2	
Nessuna idea	1	3,7	88,9	

Il programma "Accessibility Plus" un pacchetto di soluzioni1 legali, tra cui Agire sulla disponibilità di siti Web e applicazioni mobili dal 4 aprile 2019.	3,7	3,7	92,6
La legge sui diritti speciali per le persone con livello di disabilità1 grave	3,7	3,7	96,3
Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con1 disabilità; Legge del 4 aprile 2019 sulla disponibilità digitale di siti web e applicazioni mobili delle istituzioni pubbliche; Legge del 19 luglio 2019 sulla garanzia dell'accessibilità per le persone con bisogni speciali; Legge del 7 luglio 1994 - Legge edilizia; Legge del 7 febbraio 1994 sul diritto d'autore e sui diritti connessi;	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0

Tabella 109: accessibilità (testo libero)

- **altre aree rilevanti per le persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese**

Quadro politico: altre aree rilevanti per le persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	24	88,9	96,0	96,0
	Controllato	1	3,7	4,0	100,0
	Totale	25	92,6	100,0	
Mancante Sistema		2	7,4		
Totale		27	100,0		

Tabella 110: altre aree rilevanti per non vedenti e ipovedenti nel tuo paese

Quadro politico: altre aree rilevanti per le persone non vedenti e ipovedenti nel tuo paese (testo libero)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido		26	96,3	96,3	96,3
	Nessuna idea	1	3,7	3,7	100,0
	Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 111: altre aree rilevanti per non vedenti e ipovedenti nel tuo paese (testo libero)

21. C'è qualcos'altro - oltre alle domande già risolte - che vuoi farci sapere in merito all'istruzione e all'impiego delle persone cieche e ipovedenti nel tuo paese?

- _____

Qualsiasi altra cosa: [01]

			perc
			Percentu
			ent ale
Freq	Per	uale	cum
uen	cent	vali	ulati
za	o	da	va

Valido	25	92,6	92,6	92,6
Per favore, prenditi cura anche delle persone sordocieche che non possono vedere E qui (essere ist dalla nascita o acquisite per tutta la vita) - per favore non dimenticarle!	1	3,7	3,7	96,3
queste domande sono a mio avviso più una questione di ricerca a tavolino che di un sondaggio. fino all'ultima pagina, non vi è alcuna possibilità di indicare se un intervistato è a sua volta disabile. Occorre fare una chiara distinzione tra persone non vedenti e ipovedenti, ma non si possono realmente confrontare questi due gruppi. una chiara assurdità	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 112: Qualsiasi altra cosa: [01]

Dettagli demografici_Testo

Quest'ultima parte è chiedere alcuni dati demografici di base.

Notare che:

Come per l'intero questionario, tutte le risposte, i commenti ei dati vengono archiviati in forma anonima e su un server sicuro, utilizzati solo per la ricerca all'interno del progetto RADAR e cancellati al termine del lavoro in questo progetto.

22. Qual è il tuo anno di nascita?

Anno di nascita: _____

Anno di nascita

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	8	29,6	29,6	29,6
1958	1	3,7	3,7	33,3
1965	2	7,4	7,4	40,7
1968	1	3,7	3,7	44,4
1969	2	7,4	7,4	51,9
1974	3	11,1	11,1	63,0
1978	1	3,7	3,7	66,7
1979	4	14,8	14,8	81,5
1980	1	3,7	3,7	85,2
1983	1	3,7	3,7	88,9
1985	2	7,4	7,4	96,3
1991	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 113: Anno di nascita

23. qual è il tuo genere?

- Femmina
- Maschio
- Diverso

- Non voglio rispondere

Genere

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	femmina	10	37,0	52,6	52,6
	maschio	9	33,3	47,4	100,0
	Totale	19	70,4	100,0	
Mancante	Non risposto	4	14,8		
	Non voglio rispondere.	1	3,7		
	Sistema	3	11,1		
	Totale	8	29,6		
Totale		27	100,0		

Tabella 114: genere

24. Come valuteresti il tuo livello di vista / visione?

Spunta il livello appropriato!

- Legalmente cieco
- Linea di confine tra ciechi e ipovedenti
- Parzialmente vedente
- Avvistato

Disabilità

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Legalmente cieco	6	22,2	31,6	31,6
	Linea di confine tra ciechi e ipovedenti	1	3,7	5,3	36,8
	Parzialmente vedente	1	3,7	5,3	42,1
	Avvistato	8	29,6	42,1	84,2
	Altro,	3	11,1	15,8	100,0
	Totale	19	70,4	100,0	
Mancante	Non risposto	5	18,5		
	Sistema	3	11,1		
	Totale	8	29,6		
Totale		27	100,0		

Tabella 115: valuta il tuo livello di vista / visione

- Altro

Disabilità: Altro,

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	24	88,9	88,9	88,9
grande difetto visivo	1	3,7	3,7	92,6
Sono totalmente estraneo al mondo cieco, grazie a Dio per questo. Ma ne sono consapevole, da qui il mio contributo.	1	3,7	3,7	96,3

taubblind	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 116: Disabilità: altro

25. Qual è il tuo livello di istruzione (più alto)?

Seleziona il livello di qualifica più alto che hai ottenuto.

- Scuola finita senza qualifiche
- Ancora a scuola
- Diploma di scuola media superiore
- Diploma di scuola media superiore / diploma di scuola media superiore o equivalente
- Apprendistato completato
- Diploma di maturità professionale, diploma di maturità professionale
- Qualifica di ammissione all'istruzione superiore
- Laurea triennale
- Master

il più alto livello di qualificazione

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulativa
Valido	Diploma di scuola media superiore	1	3,7	4,8	4,8
	Diploma di scuola media superiore / diploma di scuola media superiore o equivalente	2	7,4	9,5	14,3
	Diploma di maturità professionale, diploma di maturità professionale	1	3,7	4,8	19,0
	Laurea triennale	1	3,7	4,8	23,8
	Laurea magistrale	13	48,1	61,9	85,7
	Altro grado - inserisci:	3	11,1	14,3	100,0
	Totale	21	77,8	100,0	
Mancante	Non risposto	3	11,1		
	Sistema	3	11,1		
	Totale	6	22,2		
Totale		27	100,0		

Tabella 117: livello di qualifica più alto

- Altro grado - per favore menzionalo _____

Altro grado - inserisci

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	25	92,6	92,6	92,6
Abilitazione studi postlaurea	1	3,7	3,7	96,3
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 118: livello di qualifica più alto

26. Con quale gruppo di stakeholder ti identificheresti?

Spunta tutto appropriato!

- **Utenti finali**

Stakeholder_Group: utenti finali

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	13	48,1	54,2	54,2
	Controllato	11	40,7	45,8	100,0
	Totale	24	88,9	100,0	
Mancante Sistema		3	11,1		
Totale		27	100,0		

Tabella 119: Stakeholder_Group: utenti finali

- **Datore di lavoro / azienda che assume personale (tra cui: persone non vedenti e ipovedenti)**

Stakeholder_Group: datore di lavoro / azienda che assume personale (tra cui: persone non vedenti e ipovedenti)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	16	59,3	66,7	66,7
	Controllato	8	29,6	33,3	100,0
	Totale	24	88,9	100,0	
Mancante Sistema		3	11,1		
Totale		27	100,0		

Tabella 120: Datore di lavoro / azienda che assume personale

- **Elaborazione politica / istituzione governativa**

Stakeholder_Group: decisore politico / istituzione governativa

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	20	74,1	83,3	83,3
	Controllato	4	14,8	16,7	100,0
	Totale	24	88,9	100,0	
Mancante Sistema		3	11,1		
Totale		27	100,0		

Tabella 121: Policy maker

- **Educatore pubblico / privato che lavora con studenti non vedenti e ipovedenti**

Stakeholder_Group: educatore pubblico / privato che lavora con studenti non vedenti e ipovedenti

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa

Valido	Non controllato	22	81,5	91,7	91,7
	Controllato	2	7,4	8,3	100,0
	Totale	24	88,9	100,0	
Mancante Sistema		3	11,1		
Totale		27	100,0		

Tabella 122: educatore pubblico / privato

- **Gruppo / associazione di lobbismo / autorappresentazione (di persone cieche e ipovedenti)**

Stakeholder_Group: gruppo / associazione di lobbismo / autorappresentazione (di persone non vedenti e ipovedenti)

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	18	66,7	75,0	75,0
	Controllato	6	22,2	25,0	100,0
	Totale	24	88,9	100,0	
Mancante Sistema		3	11,1		
Totale		27	100,0		

Tabella 123: Gruppo / associazione di lobbismo / autorappresentazione

- **Fornitore di servizi per il mercato del lavoro non governativo**

Stakeholder_Group: fornitore di servizi per il mercato del lavoro non governativo

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	19	70,4	79,2	79,2
	Controllato	5	18,5	20,8	100,0
	Totale	24	88,9	100,0	
Mancante Sistema		3	11,1		
Totale		27	100,0		

Tabella 124: Fornitore di servizi per il mercato del lavoro non governativo

- **Altro... _____**

Stakeholder_Group: Altro ...

		Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	Non controllato	22	81,5	91,7	91,7
	Controllato	2	7,4	8,3	100,0
	Totale	24	88,9	100,0	
Mancante Sistema		3	11,1		
Totale		27	100,0		

Tabella 125: Stakeholder_Group: Altro ...

Stakeholder_Group: Altro ... (testo libero)

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido	25	92,6	92,6	92,6
Libero professionista	1	3,7	3,7	96,3
Fornitore IFP	1	3,7	3,7	100,0
Totale	27	100,0	100,0	

Tabella 126: Stakeholder_Group: Altro ... (testo libero)

Interazione

	Frequenza	Per cento	Percentuale valida	percentuale cumulativa
Valido sì	26	96,3	100,0	100,0
Mancante Non risposto	1	3,7		
Totale	27	100,0		

Tabella 127: Interazione con i partecipanti

Vorremmo ringraziarti molto per il tuo aiuto. Ti ringraziamo per aver completato questa consulenza e per aver condiviso con noi le tue esperienze e conoscenze!



Il seguente disclaimer sarà aggiunto alle pagine interne delle pubblicazioni e degli studi scritti da organismi esterni indipendenti con il supporto della Commissione Europea:

BG	Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки само на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея.
CS	Podpora Evropské komise při tvorbě této publikace nepředstavuje souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoliv využití informací obsažen.
DA	Europa-Kommissionens støtte til produktionen af denne publication udgør ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatternes egne synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for den brug, der måtte blive gjort af deri indejler.
DE	Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltene Information.
EL	Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.
EN	Il sostegno della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.
ES	El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de l'información contenida en la misma.
ET	Euroopa Komisjoni toetus käesoleva väljaande koostamisele ei tähenda väljaandes esitatud sisu kinnitamist. Väljaandes esitatud sisu peegeldab vaid autorite seisukohti. Euroopa Komisjon ei vastuta selles sisalduva teabe kasutamise eest.
FI	Euroopan komission tuki tämän julkaisun tuottamiseen ei tarkoita sitä, että sisältö, joka kuvastaa pelkästään tekijöiden näkemyksiä, saa kannatusta, eikä komissiota voida saattami vastuuseen niiden sisöllä tekijöiden näkemyksiä, saa kannatusta, eikä komissiota voida saattami vastuuseen niiden
FR	Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publishing ne constituent pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu ' elle contient.
GA	Ní hionann tacaíocht an Choimisiúin Eorpaigh do tháirgeadh an fhoilseacháin seo agus formhuiniú ar ábhair and fhoilseacháin, lena léirítear youririmí na n-údar amháin, agus ní féidir freagrét ani ani féidir as anháfas aniháf ani ani ani féidir come annunziata .

HR	Potpura Europske komisije proizvodnji ove publikacije ne predstavlja potporu sadržaju koji odražava samo stavove autora i Komisija ne može biti odgovorna za uporabu sadržanih informacija.
IT	Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.
LT	Europos Komisijos parama šio leidinio rengimui nereiškia pritarimo jo turiniui, kuriame pateikiama autorių nuomonė, todėl Europos Komisija negali būti laikoma atsakinga už informaciją panaudotą šiame leidinyje.
LV	Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas sagatavošanai nav uzskatāms par satura apstiprinājumu, kas atspoguļo tikai autoru viedokļus, un Komisija nevar būt atbildīga par tajā ietvertās informāšdujas jeb.
MT	L-appoġġ tal-Kummissjoni Ewropea għall-produzzjoni ta 'din il-pubblikazzjoni ma jikkostitwixxix approvazzjoni tal-kontenut, li jirrifletti biss il-fehmiet tal-awturi, u l-Kummissjoni ma tistażista kontenut junkħal junkħ informazzjoni li tinsab fiha.
NL	De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring van de inhoud in. De inhoud geeft de standpunten van de auteurs weer en de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de da.
PL	Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności wci wystyżialnokorz wystyżialnokorz.
PT	O apoio de Comissão Europeia à produção desta publication não constui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de view dos autores, ea Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações in a contidas.
RO	Sprrijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflection doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute in aceasta.
SK	Podpora Európskej komisie na výrobu tejto publikácie nepredstavuje súhlas s obsahom, ktorý odráža len názory autorov, a Komisia nemôže byť zodpovedná za prípadné použitie informácií, ktorý odráža len názory autorov, a Komisia nemôže byť zodpovedná za prípadné použitie informácií, ktoré súža.
SL	Podpora Evropske komisije za pripravo te publikacije ne pomeni potrditve vsebine, ki izraža le mnenja avtorjev, in Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje.
SV	Europeiska Kommissionens stöd åt framställningen av detta dokument utgör inte ett godkännande av dess innehåll, vilket endast återspeglar upphovsmännens åsikter, och Kommissionen kan inte ett hållas ans avvarigt for någon information användning.

RADAR	Pagina	TEAF
Codice 2019-1-IT01-KA202-007396 - CUP G15G19000150006	217	Framework di formazione-occupabilità-accessibilità