

Checklist:

6 dimensioni per la parità nel mondo del lavoro – inclusione

L'integrazione paritaria delle persone con disabilità (inclusione) nel mondo del lavoro può essere promossa attraverso misure molto concrete.

Non guardi la disabilità, ma la persona e le sue capacità.

Inclusione significa vivere la diversità. Si lasci ispirare da esempi della vita lavorativa quotidiana. Legga per esempio gli esempi pratici di Compasso e scopra come le aziende reclutano dipendenti con disabilità - e quindi evitano una carenza di lavoratori qualificati.

L'inclusione include anche quella dei suoi collaboratori che stanno rientrando al lavoro dopo una lunga malattia o un grave incidente.

1. Stabilire una cultura aziendale inclusiva

- Commitment della direzione dell'azienda
- Determinare la persona responsabile in azienda per le pari opportunità
- Sensibilizzare i collaboratori

Conclusione: il top management e i dirigenti hanno un ruolo decisivo da svolgere: dichiarare l'inclusione come una priorità, essere un buon esempio e coinvolgere i collaboratori.

2. Formare i manager

- Consentire ai manager di integrare i dipendenti con disabilità nel team su un piano di parità (attraverso una formazione continua, ad esempio da Impulse).

Conclusione: L'obiettivo è condurre tutti i dipendenti in modo appropriato e supportarli nel raggiungimento di prestazioni ottimali e di successo, disabili o meno.

3. Creare infrastrutture senza barriere

- Ambiente di lavoro senza barriere significa che le persone con disabilità possono raggiungere il loro posto di lavoro senza difficoltà o assistenza e possono muoversi liberamente nei locali e nell'edificio (ad esempio, porte larghe, apriporta automatici, corrimano indipendenti sulle scale, servizi igienici e parcheggi adatti alle persone con disabilità, ecc.)
- Ottimizzare l'infrastruttura IT per gli ipovedenti e gli audiolesi

Conclusione: un ambiente di lavoro senza barriere può spesso essere implementato con poco sforzo organizzativo e finanziario. Un sostegno è disponibile presso l'AI e le istituzioni nel campo dell'integrazione lavorativa.

4. Gestione del personale orientata al supporto

- Introdurre processi di reclutamento che tengano pienamente conto dell'equa inclusione delle persone con disabilità (ad esempio, prevedere annunci di lavoro consoni, colloqui di lavoro adeguati).

Conclusione: il cambiamento demografico e la carenza di lavoratori qualificati richiedono una strategia efficace delle risorse umane che sia aperta alle persone con disabilità. Non solo si creano più risorse personali, ma si ottengono anche lavoratori qualificati ben formati e si assicura la sostenibilità futura della sua azienda.

5. Utilizzare le reti

- Partecipazione alle reti esistenti, per esempio Compasso (www.compasso.ch) e Impulse (www.impulse.swiss).
- Mantenere lo scambio di conoscenze con altre aziende impegnate

Conclusione: per molte aziende è normale essere diverse. Implementano l'inclusione nella loro azienda, adattando i luoghi di lavoro ai collaboratori con disabilità, abbattendo le barriere negli edifici - e nella mente delle persone.

6. Richiedere sostegno (anche finanziario)

- Chiedere supporto all'ufficio AI cantonale (è decisivo il luogo di residenza della persona interessata) ([panoramica uffici AI cantonali](#)).
- Coinvolgere le istituzioni nel campo dell'integrazione professionale nel processo di reclutamento e nel successivo accompagnamento (ad esempio, [Inserimento svizzero](#)).

Conclusione: lei non è lasciato solo. Ci sono numerose offerte di supporto per l'integrazione sul posto di lavoro

Come piattaforma nazionale che lavora in rete, Compasso offre ai datori di lavoro l'opportunità di ottimizzare la cooperazione tra i vari attori del sistema. Condividi le sue esperienze con noi. Siamo anche felici di fornire consigli e supporto.

Si unisca a noi e diventi un datore di lavoro inclusivo - ne vale la pena!

Per ulteriori informazioni, la preghiamo di consultare la [checklist](#) dell'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità UFPD.