

Lista di controllo: in 10 passi verso le pari opportunità nel mondo del lavoro

Con un ampio ventaglio di misure si possono promuovere le pari opportunità nel mondo del lavoro. Le aziende possono attuare le misure elencate di seguito sia nel quadro di un pacchetto completo, per esempio integrandole in un processo di cambiamento a lungo termine finalizzato a instaurare una cultura inclusiva, sia realizzandole singolarmente. L'elenco non è esaustivo, dato che l'inclusione professionale punta sulla sperimentazione di soluzioni alternative e innovative.

1. Istituire una cultura aziendale inclusiva

- Assicurarsi l'appoggio della direzione aziendale (funzione di esempio)
- Eseguire un'analisi della situazione (audit)
- Elaborare linee guida sulla diversità e l'inclusione
- Designare una persona responsabile delle pari opportunità in azienda
- Definire gli obiettivi, per esempio una quota di dipendenti con disabilità

2. Sensibilizzare il personale sulla diversità

- Svolgere incontri informativi (p. es. sull'inclusione professionale, l'ambiente di lavoro senza barriere, la diversità)
- Elaborare e diffondere (p. es. su Intranet) materiale informativo sulle diverse forme di disabilità e sui necessari adattamenti delle postazioni di lavoro
- Designare alcuni dipendenti come «testimonial» dell'assunzione e introduzione di persone disabili

3. Istruire i superiori e i team

- Promuovere uno stile di gestione cooperativo mediante corsi di formazione per i superiori
- Insegnare ai superiori a valutare in modo realistico le competenze dei dipendenti disabili
- Svolgere attività di team building (per evidenziare il valore aggiunto della diversità, superare eventuali disagi e modificare l'atteggiamento nei confronti delle persone disabili)

4. Mettere a disposizione un'infrastruttura priva di barriere

- Rendere gli edifici privi di barriere architettoniche (porte sufficientemente ampie, porte automatiche, corrimano lungo le scale, servizi igienici e parcheggi per disabili)
- Ottimizzare le infrastrutture informatiche per le persone ipovedenti o con disabilità uditive (hardware e software, Intranet e Internet privi di barriere)
- Assicurare l'ergonomia delle postazioni di lavoro (p. es. scrivanie per lavorare in piedi)
- Se necessario adattare le postazioni di lavoro (p. es. possibilità di lavorare seduti nella produzione o allestimento di un ambiente tranquillo per dipendenti con autismo)

5. Abbattere le barriere nella gestione del personale

- Introdurre processi di reclutamento non discriminatori, idealmente mediante procedure di selezione prive di barriere
- Offrire orari di lavoro flessibili e possibilità di lavoro a domicilio
- Creare profili professionali specifici per attività manuali semplici
- Se necessario, evitare di calcolare i posti in equivalenti a tempo pieno

6. Costituire dei partenariati

- Coinvolgere nei processi di reclutamento le istituzioni che promuovono l'integrazione professionale (p. es. delle persone autistiche [ESPAS](#), [Avantos](#), [autismuslink](#))
- Coinvolgere persone di fiducia (p. es. organizzazioni di aiuto ai disabili)

7. Utilizzare il potenziale delle reti di contatti

- Partecipare alle reti già operative (p. es. [Compasso](#), [CHARTA](#))
- Utilizzare le offerte di certificazione per datori di lavoro (p. es. [iPunkt](#))
- Curare lo scambio di conoscenze ed esperienze con altre aziende che si impegnano a favore dell'inclusione professionale

8. Utilizzare le forme di sostegno offerte dalle autorità

- Richiedere il sostegno degli uffici AI cantonali ([elenco degli uffici AI](#))
- Richiedere gli aiuti finanziari previsti per i progetti innovativi ([aiuti finanziari dell'UFPD](#))

9. Preparare adeguatamente l'ambiente di lavoro

- Informare per tempo il personale interessato
- Ricorrere a job coach interni o esterni

- Prolungare a tappe il rapporto di lavoro (stage d'orientamento – lavoro in prova – contratto a tempo determinato – contratto a tempo indeterminato)

10. Imparare dalla pratica (*learning by doing*)

- Avviare un progetto pilota in una divisione e poi estenderlo a tutta l'azienda
- Valutare l'efficacia delle misure e adeguarle se necessario

Maggiori informazioni sulle misure a favore delle pari opportunità nel mondo del lavoro e sulle possibilità di sostegno finanziario:

Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità (UFPD)

Telefono: 058 / 462 82 36

E-mail: ebgb@gs-edi.admin.ch

Sito Internet: www.edi.admin.ch/ufpd