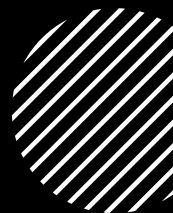




# RICADUTE DEGLI STEREOTIPI SULLA GESTIONE DELLA DISABILITA' NELLE ORGANIZZAZIONI



**Eroe lottatore:** può mettere una pressione eccessiva sulle persone con disabilità per essere sempre straordinarie, invece di riconoscerle semplicemente come individui.

**Vittima:** può portare a trattarle con pietà piuttosto che con rispetto e a sottovalutare le loro capacità. Frustrante per le persone con disabilità che si vogliono mettere in gioco.

**Eterno Bambino:** può indurre una mancanza di autonomia e indipendenza. Induce relazioni e giochi Adulto → bambino → adulto che non permettono la crescita anche in chi ne avrebbe le potenzialità.

**Dipendenza logistica e affettiva:** ignora le capacità e le autonomie che molte persone con disabilità possiedono e/o inibisce il riconoscimento di tali doti.

**Incapace lavorativamente:** porta a discriminazioni nel mondo del lavoro e a tassi di disoccupazione più alti tra le persone con disabilità, porta alla sottovalutazione delle potenzialità delle persone con disabilità, crea lavori (job crafting) più semplici di quanto la persona possa affrontare.

**Felicità costante:** è una visione irrealistica che non riconosce le vere sfide e complessità della vita di una persona con disabilità.

**Minaccia o pericolo:** contribuisce alla stigmatizzazione e all'isolamento sociale, spesso anche dei famigliari.

**A-sessualità:** nega alle persone disabili l'esperienza delle normali relazioni umane che potrebbero intrattenere con le persone che le circondano.



# PROGETTARE L'INCLUSIONE

*“La diversità può diventare una delle nostre più grandi risorse.” – Justin Trudeau*

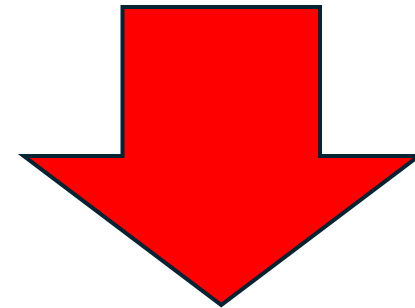
# PERCHE' PARLARE DI INTEGRAZIONE DELLA DISABILITA'?

L'inclusione dei disabili nelle organizzazioni aziendali si riferisce **alla pratica di integrare persone con disabilità nel luogo di lavoro, assicurando che abbiano pari opportunità e accesso alle risorse necessarie per svolgere le loro mansioni in modo efficace.**

## VINCOLI

Alcune categorie comuni includono:

- **Disabilità fisiche:** limitazioni motorie, cecità, sordità.
- **Disabilità sensoriali:** problemi visivi o uditivi.
- **Disabilità cognitive:** difficoltà di apprendimento, disabilità intellettive.
- **Disabilità psichiche:** disturbi mentali, come la depressione o l'ansia.



Ogni categoria di disabilità genera delle **CAPABILITIES DIVERSE DA VALORIZZARE**

# INSERIMENTO, INTEGRAZIONE E INCLUSIONE: TRE VOCABOLI COLLEGATI

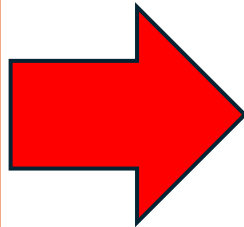
**INSERIMENTO:** si collega al riconoscimento di un diritto, che ciascuna persona ha di sentirsi uguale agli altri, depositaria degli stessi diritti, riconosciuta nelle sue aspirazioni, indipendentemente dalle condizioni bio-fisiche, sociali e culturali.

**INTEGRAZIONE:** Non basta inserire negli ambiti lavorativi o di studio le persone con disabilità ma si deve garantire sia una accoglienza adeguata, sia una promozione delle potenzialità individuali di cui la persona disabile è portatrice. Si ribadisce la consapevolezza della necessità di agire anche sul piano organizzativo e le organizzazioni si devono muovere per modificarsi e accogliere.

**INCLUSIONE:** l'organizzazione diventa inclusiva quando sa accogliere le diversità (non solo delle persone disabili), sa riformulare le proprie strategie organizzative, le modalità di organizzazione del lavoro e logistiche per poter permettere una maggiore complementarietà tra tutte le persone che agiscono al proprio interno, nel raggiungimento degli scopi e dei fini organizzativi economico-sociali.

# SIAMO AD UN PUNTO DI PASSAGGIO: LA COMPLESSITA'

DA UNA ORGANIZZAZIONE **CHIUSA**, NATA PER ESSERE FINALIZZATA E ORIENTATA ALLO **SCOPO ECONOMICO**, CHE SI BASA SULLA **OMOGENIZZAZIONE DELLE PERSONE E OMOLOGAZIONE DEI COMPORTAMENTI**, CHE SI BASA SUI PROCESSI MANAGERIALI DELLA PIANIFICAZIONE E DEL CONTROLLO IN PRIMIS.



A UNA ORGANIZZAZIONE **APERTA**, FINALIZZATA E ORIENTATA ALLO SCOPO **ECONOMICO SOCIALE**, CHE SI BASA SULLA ACCOGLIENZA, INTEGRAZIONE E INCLUSIONE DELLE DIVERSITA' CHE GESTISCE **COMPORTAMENTI DIVERSIFICATI**, CHE SI BASA SUI PROCESSI MANAGERIALI CHE CONSENTANO LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE, DELLE PARI OPPORTUNITA' ELABORANDO PRATICHE E POLITICHE AZIENDALI CHE NON FAVORISCANO O SVANTAGGINO ALCUN GRUPPO DI PERSONE.

## **BRAIN STORMING:**

- Tempi lunghi
- Forte motivazione
- Capacità mettersi in discussione
- Competenza diversificata di tutti gli attori
- Timore di uscire dalla comfort zone
- Formazione (anche ai livelli più bassi) sulla disabilità specifica
- Maggior attenzione/valorizzazione delle potenzialità della persona
- Cambio identità aziendale
- Disponibilità economica/ accesso ad incentivi
- Ciclo di vita delle risorse umane->know map
- Non giudizio a priori
- Consulenti esterni/ soggetti terzi
- Nuovi servizi offerti alle imprese

# CAMBIAMO IL PARADIGMA: PERCHE' LE CAPABILITY?

# CAPABILITY

Ogni categoria di disabilità genera delle  
**CAPABILITIES DIVERSE DA VALORIZZARE**



La CAPABILITY è una combinazione di abilità, conoscenze ed **esperienze di vita e di lavoro** di cui i collaboratori hanno bisogno **per avere successo nella propria funzione ruolo.**

Le capability da valorizzare in una organizzazione sono:

- Uniche
- Distintive di un determinato ambiente organizzativo e aziendale e/o di una determinata persona
- Proprietà dell'azienda (che deve eliciarle)
- Decise da coloro che rivestono i ruoli apicali aziendali
- Si costruiscono nel flusso del lavoro quotidiano (**IN THE FLOW OF WORKS**) e **nelle esperienze di vita individuali**

L'esperienza lavorativa non è più l'unico luogo in cui si sviluppano le capacità utili all'impresa. L'apprendimento e il consolidamento delle Capability utili all'impresa avviene anche nelle esperienze di vita (ad esempio maternità e paternità, volontariato, partecipazione politica, disabilità)

# SFIDE PER LE ORGANIZZAZIONI CHE VOGLIONO ESSERE INCLUSIVE

**Barriere Architettoniche:** Spazi di lavoro non accessibili possono rappresentare un ostacolo significativo.

**Barriere Attitudinali:** Pregiudizi e stereotipi negativi possono ostacolare l'integrazione delle persone con disabilità.

**Mancanza di Formazione:** La mancanza di formazione adeguata per manager e colleghi può impedire una vera inclusione.

**Complessità delle Normative:** Le aziende devono navigare tra diverse normative che possono variare a livello locale, nazionale e internazionale.

# PERCHE' E' IMPORTANTE L'INCLUSIONE?

## PER LA SOCIETA'

**Equità e Giustizia Sociale:** Promuovere l'inclusione dei disabili è una **questione di giustizia sociale**. Ogni individuo, indipendentemente dalle proprie capacità, ha il diritto di partecipare pienamente alla vita economica e sociale.

**Riduzione delle Disuguaglianze:** Favorire l'inclusione lavorativa aiuta a ridurre le disuguaglianze e promuove una società più equa e solidale.

## PER LE IMPRESE

**Diversità e Innovazione:** Un ambiente di lavoro diversificato porta a nuove prospettive e idee, stimolando l'innovazione.

**Miglioramento della Reputazione:** Le aziende che promuovono l'inclusione sono spesso viste più favorevolmente da clienti, partner e investitori.

**Fidelizzazione dei Dipendenti:** Un ambiente inclusivo contribuisce a una maggiore soddisfazione e fedeltà dei dipendenti.

**Vantaggi Economici:** Le aziende possono beneficiare di incentivi fiscali e finanziari per l'assunzione di persone con disabilità.

## PER I DIPENDENTI

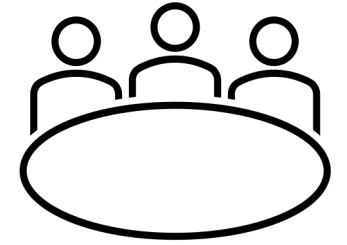
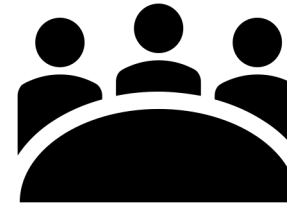
**Accesso al Lavoro:** L'inclusione permette alle persone con disabilità di accedere a opportunità lavorative che altrimenti sarebbero loro precluse.

**Sviluppo Professionale:** I dipendenti con disabilità possono sviluppare le loro competenze e crescere professionalmente in un ambiente che supporta le loro esigenze.

**Benessere e Autostima:** Avere un lavoro gratificante contribuisce al benessere psicologico e all'autostima delle persone con disabilità.



# ESERCIZIO N. 2: PERCORSI DI INCLUSIONE



## Obiettivi:

1. Identificare le barriere all'inclusione delle persone con disabilità nelle organizzazioni.
2. Sviluppare soluzioni pratiche per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo.

**Durata:** Circa 1 ora.

## FASI DELL'ESERCIZIO

### 1. Attività di Riflessione Individuale (15 minuti):

1. I partecipanti riflettono e scrivono su un post-it una situazione in cui hanno osservato o vissuto un caso di inclusione o esclusione di una persona con disabilità sul posto di lavoro.

### 2. Condivisione in Piccoli Gruppi (15 minuti):

divisione dei partecipanti in piccoli gruppi – Max 10-12 persone

1. Ogni gruppo condivide e discute le situazioni descritte nei post-it, identificando i principali ostacoli all'inclusione emersi dalle esperienze condivise.

### 3. Brainstorming di Soluzioni (15 minuti):

1. Ogni gruppo lavora per trovare soluzioni pratiche agli ostacoli identificati e con creatività individuare politiche aziendali, adattamenti, programmi formativi che possano migliorare l'inclusione

### 4. Presentazione dei Gruppi (3 minuti per ogni gruppo):

1. Ogni gruppo presenta le proprie soluzioni al resto della classe.
2. Gli altri partecipanti possono fare domande e fornire feedback costruttivo.

### 5. Discussione Plenaria (10 minuti):

1. Discussione aperta sulle soluzioni proposte, evidenziando i punti comuni e le idee innovative.

# PROGETTARE L'INCLUSIONE DEI DISABILI NELL'ORGANIZZAZIONE: CI VUOLE METODO

- **Creazione di un Comitato di Diversità e Inclusione:** Formare un gruppo di lavoro composto da dipendenti di diversi livelli aziendali per monitorare e promuovere l'implementazione delle politiche di inclusione.
- **Contestualizzazione:** analisi dei vincoli e delle capability delle persone con disabilità
- **Verificare le mansioni adatte per le persone con disabilità, in funzione delle loro capability** e non della loro disabilità
- **Obiettivi:** Stabilire obiettivi chiari e misurabili per l'inclusione dei disabili, per misurare l'efficacia delle scelte.
- **Integrazione delle Politiche di Inclusione nei Processi Aziendali:** Assicurarsi che le politiche di inclusione siano integrate in tutti gli aspetti del business e in tutte le parti organizzative in cui l'organizzazione si articola.
- **Comunicazione e Trasparenza:** Comunicare chiaramente le politiche di inclusione a tutti i dipendenti e rendere pubblici gli impegni e i progressi dell'azienda in materia di inclusione e diversità.

CI DEVE SEMPRE ESSERE UNA REGIA

A PARITA' DI DISABILITA' CI POSSONO ESSERE DIVERSE CAPABILITIES

CREARE PROGETTI DI SUCCESSO CHE RENDANO ECONOMICAMENTE SOSTENIBILE LA STRATEGIA DI INCLUSIONE

CREARE UN AMBIENTE E UN CLIMA CONSAPEVOLMENTE INCLUSIVO

... E CONTENUTI





# PROGETTARE AMBIENTI DI LAVORO

- **Accessibilità degli Spazi Fisici:**

- Rampe e Ascensori
- Bagni Accessibili:
- Postazioni di Lavoro Adattabili

- **Tecnologia Assistiva:**

- Software di Accessibilità
- Hardware Adeguato

- **Siti Web e Strumenti Digitali:**

- Design Inclusivo: standard di accessibilità (es. WCAG).
- Formazione all'uso delle Tecnologie

- **Piani di Evacuazione e Sicurezza:**

- Procedure di Emergenza Accessibili
- Formazione sulla Sicurezza



# FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

## •Formazione dei Manager:

- **Leadership Inclusiva e SMART:** Formare i manager su come gestire team diversificati e a supportare i dipendenti con disabilità.
- **Coaching e Mentoring:** Implementare programmi di coaching e mentoring per aiutare i manager a sviluppare competenze di leadership inclusiva.

## •Formazione su Inclusione e Diversità:

- **Workshop e Seminari:** Organizzare workshop e seminari per sensibilizzare i dipendenti sui benefici dell'inclusione e sul loro personale contributo creare un ambiente di lavoro inclusivo.
- **E-Learning:** Offrire corsi di formazione online accessibili che coprano temi come la diversità, l'inclusione e la gestione delle disabilità, inserire questi temi in tutti i percorsi formativi.
- **Giornate a Tema:** Organizzare giornate a tema e eventi speciali per sensibilizzare tutti i dipendenti sulle sfide e le opportunità legate alla disabilità.

## •Campagne di Sensibilizzazione:

- **Comunicazione Interna:** Utilizzare newsletter, intranet aziendale e altri canali di comunicazione per diffondere storie di successo e testimonianze di dipendenti con disabilità.

## •Coinvolgimento degli Esperti:

- **Collaborazione con Organizzazioni:** Collaborare con organizzazioni esterne specializzate in disabilità per offrire formazione e supporto.
- **Inviti a Relatori:** Invitare esperti e persone con disabilità nei panel aziendali di convegni e workshop



# VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DELLE CAPABILITY

## • Prove Basate sulle Competenze/capability:

- **Assesment Center:** Utilizzare forme di valutazione che si focalizzino su esercizi pratici e simulazioni di lavoro reali in diversi contesti.
- **Test di Competenze:** Implementare test di competenze pratiche che permettano ai candidati di dimostrare le loro abilità, indipendentemente dalle loro limitazioni fisiche o sensoriali.
- Periodi di prova con mentoring interno che abbia il compito di scoprire le potenzialità

## • Interviste Strutturate:

- **Domande Standardizzate:** Utilizzare domande standardizzate per tutti i candidati per garantire un processo equo e comparabile.
- **Ricostruire le storie di vita:** la disabilità se affrontata con consapevolezza permette di scoprire delle potenzialità
- **Focus sulle Competenze:** Concentrarsi su domande che valutino le competenze e l'esperienza del candidato piuttosto che sui limiti fisici.

## • Feedback e Valutazioni:

- **Feedback Equo:** Fornire un feedback costruttivo e basato su criteri oggettivi.



# SUPPORTO E SVILUPPO PROFESSIONALE



- **Check annuale delle capability presenti nella propria organizzazione:** Le esperienze di diversità/disabilità, quali occasioni di apprendimento di skills specifici hanno prodotto
- **Analisi delle capabilities delle persone disabili.**
- **Job crafting:** Individuare componenti delle job description dei diversi ruoli, che possono essere accorpate nell'ottica di creare posizioni in cui le persone con disabilità possano impiegare le proprie capabilities
- **Piani di Inserimento Personalizzati:**
  - Creazione di piani di inserimento e sviluppo personalizzati.
  - Prendere in considerazione tutti i ruoli e le funzioni di cui al punto precedente
  - Coaching
- **Mentorship:**
  - Programmi di mentoring per supportare i dipendenti con disabilità. Il gruppo dei mentori interni è molto efficace perché incide sulla cultura organizzativa
- **Accessibilità alla Formazione:**
  - Garantire che tutti i programmi di formazione siano accessibili.



# BEST PRACTICE INCLUSIVE

GLI INGREDIENTI PER PRATICHE  
VINCENTI ELABORATI CON L'UTILIZZO  
DELL'AI

# LE BEST PRACTICE PER L'INCLUSIONE: LEADERSHIP E CULTURA AZIENDALE

## •Impegno della Leadership:

- La leadership aziendale deve dimostrare un forte impegno verso l'inclusione dei disabili, includendo l'inclusione come parte integrante della missione e dei valori aziendali.
- I leader dovrebbero partecipare attivamente a programmi e iniziative di inclusione e promuovere una cultura aziendale inclusiva.

## •Comitato di Diversità e Inclusione:

- Creare un comitato dedicato alla diversità e all'inclusione, che includa rappresentanti di vari dipartimenti e livelli aziendali, per monitorare e promuovere le iniziative di inclusione dei disabili.

## •Politiche Aziendali:

- Sviluppare e implementare politiche aziendali chiare che promuovano l'inclusione dei disabili, comprese politiche di non discriminazione e di pari opportunità.