

LE BEST PRACTICE PER L'INCLUSIONE: RECLUTAMENTO E SELEZIONE

•**Annunci di Lavoro Inclusivi:**

- Scrivere annunci di lavoro che utilizzino un linguaggio inclusivo e non discriminatorio, mettendo in evidenza l'impegno dell'azienda per l'inclusione.
- Specificare chiaramente che l'azienda accoglie candidature da persone con disabilità.

•**Canali di Reclutamento Diversificati:**

- Collaborare con organizzazioni e agenzie specializzate nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità.
- Partecipare a fiere del lavoro e eventi di networking focalizzati sull'inclusione dei disabili.

•**Formazione dei Recruiter:**

- Formare i recruiter e il personale HR sulle best practice per condurre colloqui inclusivi e gestire le esigenze specifiche dei candidati con disabilità.

LE BEST PRACTICE PER L'INCLUSIONE: AMBIENTE DI LAVORO ACCESSIBILE

- **Adattamenti Fisici:**

- Assicurarsi che gli spazi di lavoro siano accessibili a tutti, installando rampe, ascensori, bagni accessibili, e postazioni di lavoro ergonomiche.

- **Tecnologia Assistiva:**

- Fornire tecnologie assistive, come software di lettura dello schermo, tastiere speciali, e dispositivi di input alternativi.

- **Procedure di Sicurezza:**

- Implementare procedure di evacuazione e sicurezza che tengano conto delle esigenze delle persone con disabilità, assicurando che siano adeguatamente formate e preparate.

LE BEST PRACTICE PER L'INCLUSIONE: SUPPORTO E RETENTION

- **Programmi di Mentorship:**

- Implementare programmi di mentoring per i dipendenti con disabilità, abbinandoli con mentori che possano fornire supporto e guida professionale.

- **Gruppi di Supporto Interni:**

- Creare gruppi di supporto e reti interne per i dipendenti con disabilità, offrendo uno spazio per condividere esperienze e risorse.

- **Feedback Continuo:**

- Implementare sistemi di feedback continuo per raccogliere input dai dipendenti con disabilità sulle loro esperienze e su come migliorare ulteriormente l'inclusione.

LE BEST PRACTICE PER L'INCLUSIONE: MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

- **Raccolta e Analisi dei Dati:**

- Raccogliere e analizzare dati sull'inclusione dei disabili, monitorando metriche come tassi di assunzione, retention, e soddisfazione lavorativa.

- **Audit di Accessibilità:**

- Condurre audit regolari per valutare l'accessibilità degli ambienti di lavoro e dei processi aziendali, apportando miglioramenti ove necessario.

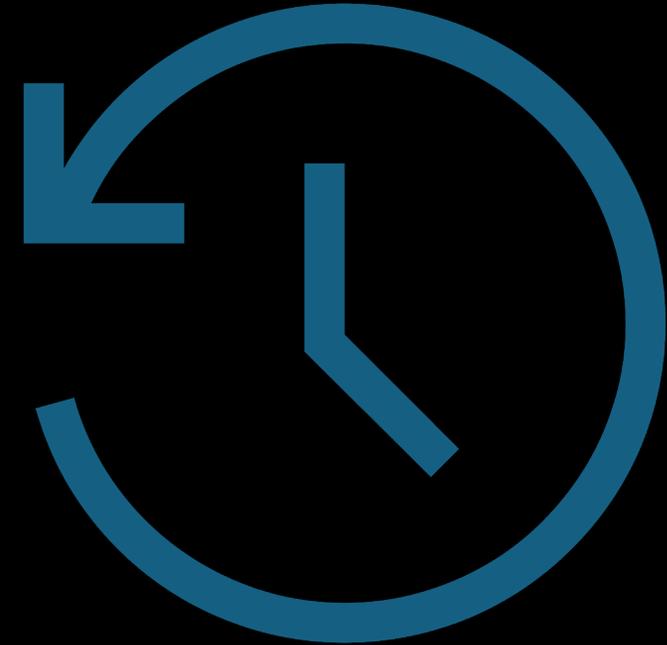
- **Report e Comunicazione:**

- Comunicare regolarmente i progressi e i successi delle iniziative di inclusione ai dipendenti e agli stakeholder esterni, mostrando trasparenza e impegno continuo.



CASE HISTORY

GUARDIAMO OLTRE



CASI CONCRETI: MICROSOFT 1/3



Microsoft è un'azienda tecnologica globale nota per il suo impegno verso la diversità e l'inclusione. Negli ultimi anni, Microsoft ha implementato una serie di iniziative volte a rendere il suo ambiente di lavoro più inclusivo per le persone con disabilità.

Iniziative e Strategie

1. Hiring Program:

- 1. Autism Hiring Program:** Microsoft ha lanciato il programma Autism Hiring Program, progettato per attirare e assumere persone nello spettro autistico. Questo programma riconosce le capacità uniche che le persone autistiche possono apportare, come l'attenzione ai dettagli e le capacità analitiche.
- 2. Processo di Selezione Adattato:** Il processo di assunzione è stato adattato per ridurre lo stress e fornire un ambiente di colloquio più favorevole. Invece di colloqui tradizionali, Microsoft utilizza workshop e progetti pratici che permettono ai candidati di dimostrare le loro competenze.

2. Accessibilità Tecnologica:

- 1. Inclusive Design:** Microsoft sviluppa i suoi prodotti con l'approccio dell'Inclusive Design, garantendo che siano accessibili a tutti gli utenti, indipendentemente dalle loro abilità. Questo principio guida anche lo sviluppo di strumenti interni utilizzati dai dipendenti.
- 2. Tecnologie Assistive:** L'azienda fornisce tecnologie assistive ai dipendenti con disabilità, come software di lettura dello schermo, tastiere speciali e altri dispositivi di supporto.

3. Accessibilità Tecnologica:

1. **Inclusive Design:** Microsoft sviluppa i suoi prodotti con l'approccio dell'Inclusive Design, garantendo che siano accessibili a tutti gli utenti, indipendentemente dalle loro abilità. Questo principio guida anche lo sviluppo di strumenti interni utilizzati dai dipendenti.
2. **Tecnologie Assistive:** L'azienda fornisce tecnologie assistive ai dipendenti con disabilità, come software di lettura dello schermo, tastiere speciali e altri dispositivi di supporto

4. Formazione e Sensibilizzazione:

1. **Disability Etiquette Training:** Microsoft offre formazione continua ai dipendenti su come interagire con colleghi con disabilità, promuovendo una cultura di rispetto e comprensione.
2. **Alleanza per l'Accessibilità:** L'azienda ha creato gruppi di supporto interni, come l'Alleanza per l'Accessibilità, che forniscono una piattaforma per i dipendenti con disabilità per condividere le loro esperienze e contribuire a migliorare le politiche aziendali

5. Adattamenti dell'Ambiente di Lavoro:

1. **Spazi di Lavoro Accessibili:** Microsoft ha progettato i suoi uffici per essere accessibili a tutti, con rampe, ascensori e postazioni di lavoro regolabili.
2. **Procedure di Emergenza:** Sono state implementate procedure di emergenza specifiche per garantire la sicurezza di tutti i dipendenti, comprese le persone con disabilità.

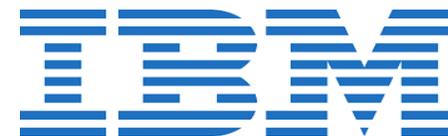
6. Politiche di Supporto:

1. **Servizi di Assistenza:** Microsoft offre servizi di assistenza per aiutare i dipendenti con disabilità a navigare nelle loro esigenze lavorative quotidiane.
2. **Politiche Flessibili:** L'azienda adotta politiche di lavoro flessibili, come il lavoro da casa e orari di lavoro adattabili, per accogliere meglio le esigenze dei dipendenti con disabilità.

Risultati

- **Aumento della Diversità:** Grazie a queste iniziative, Microsoft ha aumentato significativamente la rappresentanza di persone con disabilità nella sua forza lavoro.
- **Innovazione e Produttività:** La diversità ha portato a un ambiente di lavoro più innovativo, con dipendenti che apportano prospettive uniche e contribuiscono a soluzioni creative.
- **Riconoscimenti:** Microsoft è stata riconosciuta come leader nella diversità e nell'inclusione, ricevendo numerosi premi e riconoscimenti per i suoi programmi di inclusione.

CASI CONCRETI: IBM 1/3



IBM è una delle principali aziende tecnologiche al mondo e ha una lunga storia di impegno verso la diversità e l'inclusione. L'azienda ha adottato diverse iniziative per supportare e integrare le persone con disabilità nel suo ambiente di lavoro.

Iniziative e Strategie

1. Programmi di Assunzione Inclusivi:

- 1. Focus sull'Inclusione:** IBM ha sviluppato programmi specifici per l'assunzione di persone con disabilità, collaborando con organizzazioni di supporto e utilizzando piattaforme di reclutamento inclusive.
- 2. Recruiting Events:** L'azienda partecipa a eventi di reclutamento dedicati a persone con disabilità, creando opportunità dirette di incontro e dialogo con potenziali candidati.

2. Tecnologia e Accessibilità:

- 1. Accessibilità dei Prodotti:** IBM sviluppa i suoi prodotti tenendo conto dell'accessibilità, assicurando che le tecnologie siano utilizzabili da persone con diverse abilità.
- 2. Innovazioni Assistive:** L'azienda investe in tecnologie assistive, come software di riconoscimento vocale e strumenti di lettura dello schermo, che supportano i dipendenti con disabilità.