



CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO



QUALCHE SUGGERIMENTO CONCRETO

Prestare attenzione al linguaggio

E' preferibile evitare di appellare le persone facendo solamente riferimento al deficit, alla malattia o comunque a una condizione di difficoltà: definire un lavoratore come "disabile", "autistico", "diversamente abile", "cieco" e così via contribuisce a rafforzare l'identificazione della persona con una situazione di svantaggio e quindi, implicitamente, con una presunta condizione di inferiorità.

Si ritiene generalmente più rispettosa l'espressione neutra "persona con disabilità".

Tale suggerimento è avallato anche dalla Convenzione ONU del 2006 sui diritti delle persone con disabilità, evidenziando come la disabilità sia solo una delle condizioni che possono caratterizzare l'esistenza umana, non necessariamente la principale.

Domandarsi come è possibile migliorare l'ambiente lavorativo per incentivare l'inclusione

Le problematiche sanitarie di un lavoratore rimangono un'informazione importante per progettare efficacemente l'inserimento lavorativo, ma il contesto (fisico, organizzativo e interpersonale) è un elemento parimenti rilevante.

Tradizionalmente, gli ambienti lavorativi vengono strutturati considerando le abilità e necessità di un astratto lavoratore "normale".

Questo modo di procedere, tuttavia, non risulta efficace perché troppo diverso dalla realtà di un qualsiasi contesto lavorativo caratterizzato, invece, da una pluralità di condizioni e bisogni particolari.

Tutte le ricerche confermano come la maggior parte delle persone sperimenteranno, nel corso della propria vita lavorativa, almeno una malattia cronica (dalla quale potrebbe derivare una condizione di disabilità), condizionando così, in modo più o meno accentuato, la propria capacità produttiva.

Prestare, dunque, attenzione alle "barriere" (fisiche e interpersonali) dell'ambiente e intervenire quando è ragionevolmente possibile rappresenta un approccio positivo per assicurare l'integrazione di tutti i lavoratori.

La convenzione ONU del 2006 sui diritti delle persone con disabilità, introduce il concetto di "accomodamento ragionevole" parla proprio di "*modifiche e adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo*" per garantire alle persone con disabilità l'esercizio del diritto al lavoro e degli altri diritti e libertà fondamentali.

Anche l'adozione di interventi minimi e poco costosi può rivelarsi molto efficace, soprattutto se il lavoratore interessato è stato coinvolto nella loro definizione.

Interessante, in questo senso, può essere la previsione di un "facilitatore" informale all'interno dell'azienda, solitamente uno dei lavoratori con più esperienza e sensibilità, che possa agevolare la persona nell'apprendimento della mansione e nell'integrazione con i colleghi.



CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO

Investire nella formazione del personale

Un inserimento lavorativo sarà tanto più efficace quanto più il gruppo di lavoro che accoglierà la persona con disabilità sarà sensibilizzato e formato per relazionarsi correttamente con tale condizione: è importante non dare per scontato questo aspetto.

Un'altra iniziativa significativa può essere quella di prevedere all'interno dell'azienda la figura del Disability Manager¹, solitamente un referente dell'ufficio preposto alla gestione delle risorse umane, che funge da raccordo per sostenere e agevolare la relazione tra l'azienda e la persona con disabilità.

Il Disability Manager cura, principalmente, la sensibilizzazione dell'ambiente, la valorizzazione delle capacità professionali delle persone con disabilità, ma anche il reclutamento, la gestione degli strumenti di welfare, la collaborazione con i servizi socio-sanitari del territorio, il supporto e la crescita professionale.

Promuovere il principio per cui la diversità è una ricchezza, anche sul lavoro

L'identità di ogni persona è legata ad alcuni elementi fondamentali quali il genere, l'età, la cultura, l'identità sessuale, oltre all'eventuale condizione di disabilità.

Rinforzare, anche nel contesto lavorativo, un messaggio positivo nei confronti di tutte le possibili sfaccettature dell'identità personale assicura un miglioramento del clima aziendale e un correlato aumento sia della capacità dell'azienda di fidelizzare i propri dipendenti che della produttività.

¹⁾ La figura del Disability Manager è espressamente prevista nel "Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità", approvato con Decreto del Presidente della Repubblica del 4 ottobre 2013 (G.U. Serie Generale n. 303 del 28/12/2013).