



Principi per l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione presso Pro Infirmis

Introduzione e contesto

I presenti principi fungono da base per l'approccio alla diversità e all'inclusione in seno a Pro Infirmis. Essi concretizzano la posizione e gli obiettivi esposti in diversi documenti strategici di Pro Infirmis, tra cui il regolamento dell'organizzazione, i principi di conduzione e i principi direttori. Disposizioni in merito a condizioni di lavoro inclusive sono inserite nel Regolamento del personale, nel Regolamento dello stipendio e nella direttiva per l'attuazione dei principi della diversità e dell'inclusione delle persone con disabilità nel settore RU.

I presenti principi sono completati da un piano d'azione volto a favorire l'inclusione delle collaboratrici e dei collaboratori con disabilità. Esso definisce più dettagliatamente gli obiettivi nel settore RU, implementa le misure che ne derivano per un determinato lasso di tempo e descrive le competenze.

L'approccio alla diversità e all'inclusione deve perfezionarsi continuamente e reagire in modo dinamico al cambiamento delle circostanze. I punti focali e gli obiettivi dei principi e del piano d'azione non sono dunque da considerarsi esaustivi.

I presenti principi sono stati approvati il 19.12.2024 dalla direzione.

Atteggiamento dell'organizzazione

In quanto organizzazione orientata al futuro, riconosciamo l'importanza della diversità del personale a tutti i livelli e dell'inclusione, in conformità alla Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità.

Di conseguenza, miriamo a offrire un contesto di lavoro interessante e al passo con i tempi che rafforzi la coesione, e consenta a collaboratrici e collaboratori di mostrare la loro autenticità e di realizzare il loro potenziale individuale.

Pro Infirmis promuove le pari opportunità quale base per un organico all'insegna della diversità, abbate le barriere culturali o strutturali, non tollera alcuna discriminazione consapevole e previene quelle inconsapevoli.

Credibilità dell'organizzazione

Pro Infirmis si impegna per una società inclusiva, e critica l'attuazione claudicante e lacunosa della Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità in Svizzera. Oltre a perseguire i suoi obiettivi strategici negli ambiti sociale e politico, l'organizzazione è consapevole della propria responsabilità in qualità di datore di lavoro di fornire il proprio contributo alla concretizzazione della Convenzione.

La credibilità di Pro Infirmis è determinata anche dal suo comportamento quale datore di lavoro di persone con disabilità. È essenziale che sappia dare l'esempio assumendo con successo molte e molti dipendenti con disabilità.

La congruenza tra l'immagine dell'organizzazione, i suoi valori e il suo operato è imprescindibile per la sua legittimità, e si riflette nella sua attrattività come datore di lavoro.

Diversità quale opportunità

La varietà di prospettive genera potenziale per una cultura del lavoro e del pensiero aperta, creativa e produttiva, ed è provato che ha un impatto positivo sul benessere del personale, sul successo e sulla capacità innovativa di un'organizzazione.

Pro Infirmis apprezza il molteplice potenziale del suo organico, riconosce l'importanza del promovimento consapevole della diversità e ne tiene conto nei suoi processi decisionali.

Per un'organizzazione come Pro Infirmis, che si impegna per le persone con disabilità, è fondamentale che le dirette e i diretti interessati siano inclusi come collaboratrici e collaboratori. Considerare il punto di vista delle persone con disabilità a tutti i livelli, in tutti i settori e in tutte le fasi di lavoro migliora la comprensione delle esigenze dell'utenza, nonché la qualità di prestazioni e offerte.

Terminologia

Pro Infirmis si impegna per le **pari opportunità** di tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori, i quali devono essere trattati allo stesso modo indipendentemente dal sesso, dall'età, dalla religione, dall'origine sociale o dalle caratteristiche fisiche, cognitive e psichiche.

Con **diversità**, Pro Infirmis intende l'eterogeneità dell'organico, composto di personalità, provenienze e capacità individuali diverse, nel quadro di un approccio che rifugge le attribuzioni stereotipate. Le collaboratrici e i collaboratori di Pro Infirmis hanno esigenze diverse e portano esperienze diverse. Promuovendo in modo consapevole la diversità, si punta su un approccio che tiene conto di tutte le dimensioni della diversità: capacità psichiche, cognitive e fisiche, età, sesso, identità ed espressione di genere, origine, lingua, orientamento sessuale, religione, convinzioni politiche, istruzione, genitorialità, modalità e situazione di vita personale.

L'**inclusione** è la diversità vissuta: tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori di Pro Infirmis – indipendentemente dalle loro caratteristiche – hanno la possibilità di svolgere in modo ottimale il loro lavoro, di perfezionarsi, e di partecipare attivamente e in maniera autodeterminata alle attività dell'organizzazione. Le condizioni strutturali e sociali dell'organizzazione tengono conto di questo obiettivo.

La diversità indica tutte le sfaccettature che ci rendono persone diverse. Inclusione significa sviluppare e curare un atteggiamento positivo al cospetto di queste differenze.

Punti focali del promovimento di un approccio inclusivo

Lavoro senza barriere

Pro Infirmis crea proattivamente un ambiente di lavoro senza barriere. Vengono definiti standard per processi privi di barriere e stabilite buone pratiche. L'attenzione è incentrata in particolare – ma non esclusivamente – su processi di reclutamento senza barriere, su posti di lavoro ben raggiungibili e privi di ostacoli, su una comunicazione senza barriere verso l'interno e l'esterno, e sull'assenza di barriere a livello digitale. In vista delle sedute dei vari organi, vengono create le condizioni quadro che consentano a tutte e tutti una partecipazione attiva.

Partecipazione e inclusione quale principio di lavoro

Concetti, misure e progetti elaborati da Pro Infirmis, che siano rivolti all'interno o all'esterno, devono perseguire le pari opportunità e l'inclusione delle persone con disabilità sia quale obiettivo sociale superiore, sia quale impostazione partecipativa di base per i progetti.

Protezione dell'integrità personale

Pro Infirmis persegue una cultura della collaborazione basata sull'apprezzamento, in cui l'integrità personale delle collaboratrici e dei collaboratori sia considerata e tutelata. La definizione dei processi e delle persone di contatto in caso di discriminazione, molestie sessuali e mobbing è un caposaldo di questo approccio. Con l'ausilio di misure preventive come formazioni, si mira all'instaurazione di una cultura del lavoro basata sull'inclusione e l'apprezzamento. Qualora nonostante le misure preventive venissero oltrepassati i limiti, verranno adottati i provvedimenti del caso d'intesa con le parti in causa. La procedura in caso di discriminazione, molestie sessuali e mobbing è descritta nelle direttive interne per la protezione dell'integrità personale.

Cultura del lavoro inclusiva

La condizione per una cultura del lavoro basata sull'apprezzamento e sull'inclusione è la comprensione delle diverse realtà nelle quali vivono le collaboratrici e i collaboratori di Pro Infirmis. Solo così può nascere un dialogo rispettoso tra pari.

La cultura del lavoro inclusiva di Pro Infirmis favorisce le pari opportunità e la molteplicità di prospettive delle collaboratrici e dei collaboratori, e sostiene attivamente il senso individuale di appartenenza e di autenticità. L'apertura al prossimo, una collaborazione priva di discriminazioni, l'apprezzamento e le competenze operative dell'organico riguardo alle varie realtà di vita vengono promossi attraverso diverse offerte.

Monitoraggio

Pro Infirmis valuta il successo delle sue misure negli ambiti delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione mediante cifre chiave e sondaggi tra le collaboratrici e i collaboratori. La comprova che una misura è efficace è essenziale per affermarne l'attuazione e lo sviluppo a lungo termine.