



Pro Infirmis
Servizio Cultura inclusiva
Schwarztorstrasse 32
3007 Berna

www.kulturinklusive.ch
kontakt@kulturinklusive.ch
Telefono 058 775 15 51

ORGANIZZAZIONE

pro infirmis

Scheda «Istituzioni culturali come datori di lavoro inclusivi»

Assumere persone con disabilità

Consigli e link a liste di controllo e documenti per istituzioni culturali e altri datori di lavoro che desiderano creare un team inclusivo e sfruttare il potenziale di tutte e tutti

In qualità di detentrici e detentori dei poteri decisionali, chiedetevi:

- come mai si candidano poche persone con disabilità?;
- cerchiamo attivamente e in modo mirato persone con disabilità?.

«Posti appropriati» per persone con disabilità?

Le qualifiche e le capacità di cui dispongono le persone con disabilità sono variegata tanto quanto il mercato del lavoro. Partendo da tale presupposto, dunque, ogni posto vacante può essere occupato da una candidata o da un candidato con una disabilità e/o una malattia. Vi sono evidentemente dei limiti: una persona cieca non può guidare un camion. «Spesso, questi limiti non sono però lì dove crediamo in un primo momento. Le esigenze individuali delle persone con disabilità sono svariate. Le dirette e i diretti interessati sono esperti di sé stessi e sanno valutare meglio di chiunque altro quali attività sono in grado di svolgere.» (libera traduzione da «[Menschen mit Behinderungen einstellen](#)», EnableMe)

L'annuncio di lavoro rivela il vostro approccio

Se volete completare il vostro team con persone con disabilità, l'annuncio dovrebbe veicolare il messaggio seguente: «Disponete delle capacità e delle prospettive di cui abbiamo bisogno. Vogliamo diventare più inclusivi e sappiamo che abbiamo ancora tanta strada da percorrere in questo ambito, per questo vi chiediamo: di che cosa avete bisogno per poter candidarvi senza stress presso di noi? Che cosa possiamo fare affinché possiate lavorare da noi in modo efficace e sereno?». **Se redigete il vostro annuncio con questo approccio, avete già seguito il consiglio più importante (libera traduzione da [jobinklusive.org](#)).**

Scrivete l'annuncio in modo che le persone con disabilità si sentano direttamente interpellate. Invece di frasi fatte come «A parità di qualifiche daremo la precedenza a persone con disabilità», esponete con la massima trasparenza le vostre riflessioni e mettete in evidenza questi passaggi.

Esempio: annuncio tecnica/o dello spettacolo, Teatro inclusivo, Locarno, maggio 2023

A chi ci rivolgiamo in particolare

Il Teatro inclusivo è un datore di lavoro orientato al team, in cui artiste e artisti, collaboratrici e collaboratori sono al centro dell'attenzione, nel quadro di un costante processo di apprendimento e dove la diversità è considerata una ricchezza.

Altri consigli per la redazione dell'annuncio (da [jobinklusive.org](#))

- Definite esattamente il profilo cercato

Quali caratteristiche deve davvero avere una persona per essere assunta? Negli annunci vengono spesso indicate capacità che in realtà non sono importanti per l'impiego in questione, ma che escludono o spaventano molte candidate e molti candidati. Un bando di concorso che si attiene ai fatti e ai contenuti concreti coinvolge per esempio anche persone con disturbi dello spettro autistico.

- Fornite informazioni sull'assenza di barriere

Ci sono un ascensore o un gabinetto senza barriere? In caso negativo, sareste disposti a provvedere in tal senso? Garantite una certa flessibilità a livello di orari e di luoghi di lavoro? Le informazioni sull'assenza di barriere e sulla flessibilità fanno capire alle candidate e ai candidati con disabilità che l'azienda in questione li prende sul serio.

- Fornite dati di contatto

Le persone con disabilità hanno esigenze differenti, vale quindi la pena di indicare una persona di contatto a disposizione per domande sull'inclusione e sull'assenza di barriere, e in grado di aiutare le candidate e i candidati in caso di difficoltà. Conformemente al principio dei due sensi, dovrebbe essere raggiungibile sia per iscritto sia, per esempio, al telefono.

- Offrite diverse possibilità di candidatura

Offrite la possibilità di candidarsi per e-mail, per posta, tramite un sito internet (privo di barriere), in un video o al telefono. Le ultime due opzioni consentono anche a persone legasteniche di candidarsi.

Altri aspetti del processo di candidatura

Chiedetevi:

- nel processo di selezione vi sono criteri di esclusione che svantaggiano le persone con disabilità?;
- invitiamo candidate e candidati con disabilità e di minoranze sottorappresentate a un colloquio prima delle candidate e dei candidati senza disabilità?.

Colloquio di presentazione e assunzione

Chiedete alle persone con disabilità invitate al colloquio di presentazione di che cosa hanno bisogno, per esempio se occorre andare a prendere alla fermata del bus la candidata cieca o il candidato cieco, oppure quali condizioni debbano sussistere affinché [una candidata o un candidato con un disturbo dello spettro autistico](#) possa presentare le sue capacità e le sue qualifiche in modo equo.

Per il processo di assunzione, bisogna porsi le domande seguenti: come può svolgere il lavoro questa persona? Servono mezzi ausiliari, provvedimenti adeguati od opportunità per eseguire in un altro modo un aspetto del lavoro?

Link e consulenza

[InAzienda di Pro Infirmis](#): consulenza per la creazione di posti di lavoro aggiuntivi in aziende presenti sul territorio del Ticino e Moesano

[Inclusione professionale](#) (Ufficio federale per le pari opportunità di persone con disabilità UFPD)

[Come si diventa inclusivi?](#) (UFPD)

[In primo piano: salute mentale e ambiente di lavoro inclusivo](#) (UFPD)

[Che cosa promuove od ostacola l'inclusione professionale delle persone con disabilità?](#) Risultati dell'analisi del Centro per la disabilità e l'integrazione dell'Università di San Gallo (CDI-HSG) (2018)

[Insertion professionnelle de personnes qui vivent avec un TSA](#) : article, rapport, film (autisme suisse romande)

[J'engage une personne avec un TSA](#) : flyer pour les employeurs et employeuses à télécharger (Orif)

Test (in tedesco) di Inclusive Leadership per persone con compiti di conduzione: [«Sind Sie ein inklusiver Leader?»](#)