



cesie
the world is only one creature

Modulo 5 - PROCESSO DI SELEZIONE PER PERSONE CON DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO - Creazione di un processo di selezione inclusivo

Un'Introduzione



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Diversi studi mostrano che un numero significativo di persone con disabilità o diversità si ritrovano loro malgrado in uno stato di inoccupazione o disoccupazione: non sono occupate, vorrebbero esserlo, ma hanno opportunità limitate a causa di idee sbagliate e di una generale mancanza di comprensione della loro disabilità o diversità.

Se riuscissimo ad abbattere queste barriere e a creare luoghi di lavoro inclusivi e favorevoli alle persone con disabilità e diversità, daremmo a queste persone la possibilità di vivere una vita indipendente attraverso il lavoro.

Spesso i datori e le datrici di lavoro partono dal presupposto errato che le persone nello spettro autistico non siano in grado di ricoprire determinate posizioni lavorative, in particolare quelle ad alti ritmi di lavoro e a carico di lavoro eccessivo e quelle ad alta retribuzione, e quindi escludono candidati nello spettro autistico o non si rivolgono in modo proattivo alle persone nello spettro autistico per queste posizioni.

Smantellare queste basse aspettative è un primo passo importante e permette alle organizzazioni che cercano forza lavoro un vasto bacino di talenti.

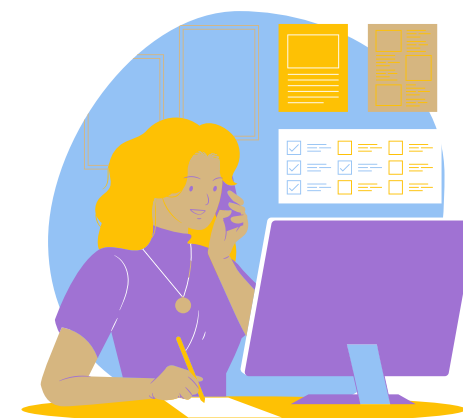


Le persone utilizzano quasi 200 pregiudizi per prendere decisioni ogni giorno.



Il nostro cervello riceve 11 milioni di informazioni al secondo durante la giornata, ma può elaborarne solo 50. Questo sovraccarico di informazioni fa emergere i nostri pregiudizi inconsci.

In qualità di recruiter o di persona incaricata di assumere, se avete un'immagine nella vostra mente della persona che può svolgere un lavoro, è molto difficile liberarsene. **Questo è un pregiudizio.**



L'inclusione è la nostra più grande opportunità

I pregiudizi possono manifestarsi:

- nelle **descrizioni dei profili professionali**
- nel **processo di assunzione**
- nel **colloquio**

Le società in cui viviamo sono caratterizzate dalla diversità e i pregiudizi inconsci possono sabotare silenziosamente gli sforzi per **costruire ambienti di lavoro altrettanto diversi.**



Selezionare per inserire persone, non selezionare per escluderle

QUANDO SENTIAMO I DATORI E LE DATRICI DI LAVORO DIRE:

Non ci sono talenti
nello spettro
autistico per
questo ruolo.

Il nostro obiettivo è
di avere il 7% di
dipendenti con
bisogni speciali.

Non siamo in grado di
adattarci a bisogni
speciali.



DOVREMMO CHIEDERE LORO:

- **Cosa vi rende capaci di attrarre talenti con disabilità o diversità?**
- **Il vostro processo di assunzione è privo di pregiudizi?**
- **Ci sono barriere all'ingresso che non sono legate al lavoro o alle competenze?**
- **Tutte le persone selezionate hanno un'esperienza positiva, che vengano assunte o meno?**
- **Quanto tempo avete speso per modificare il vostro ambiente di lavoro?**

Il recruitment di persone con diversità NON è



una forma di applicazione delle quote



un modo per abbassare l'asticella per i candidati meno qualificati



costoso da implementare

Siate pronti!

Per legge, se le persone candidate sono in grado di svolgere le funzioni essenziali del ruolo, i datori e le datrici di lavoro non possono considerare l'essere affetti da disturbi dello spettro autistico come criterio di esclusione.

È importante che i datori e le datrici di lavoro valutino tutte le persone candidate in base allo stesso elenco di competenze indispensabili, concentrandosi sulle loro qualifiche e non sulla disabilità/diversità, e che si assicurino di non valutare le persone in base a elementi che non sono essenziali per il ruolo (come, ad esempio, le capacità relazionali per un ruolo che in realtà non le richiede).

Non esiste una norma che obblighi o vieti alle persone candidate di divulgare volontariamente i propri dati sensibili (nello specifico, la propria diagnosi); a volte ha senso che le persone candidate lo facciano se questo può rendere il processo di selezione migliore, più equo o più confortevole per loro.

Invece di cercare di adattare il processo di selezione nel momento in cui le persone candidate nello spettro autistico rivelano la loro condizione, è meglio concentrarsi su:

- **rivedere e modificare il processo di selezione;**
- **rendere più facile per le persone candidate richiedere adattamenti specifici se ne hanno bisogno.**

Ogni fase del processo di selezione del personale deve essere rivista e modificata in modo appropriato.

Cosa posso fare?

Aree di intervento



1. Comunicazione esterna: come l'organizzazione comunica e si presenta

Adattare la comunicazione esterna per le persone nello spettro autistico



2. Profilo professionale e Annunci di lavoro

Profilo professionale
Processo di candidatura



3. Processo di selezione

Adattare il processo di comunicazione e il colloquio di selezione



4. Feedback e Valutazione

Feedback alle persone candidate
Auto-valutazione del processo selettivo

Per informazioni su questa Unità formativa:
alessia.valenti@cesie.org

Visita il sito web del progetto all'indirizzo:
www.opportunities4autism.com

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

www.opportunities4autism.com