



Perché un profilo delle competenze del “Campione dell’Inclusione?”

Nonostante negli ultimi anni si sia discusso molto di inclusione delle persone nello spettro autistico nel mercato del lavoro, molte aziende sono ancora scettiche o hanno difficoltà a reclutare, invitare e trattenere le persone affette da disturbi dello spettro autistico (DSA) nel mondo occupazionale.

L'obiettivo principale di questo strumento è quello di supportare i responsabili delle risorse umane, i funzionari dell’inserimento lavorativo, i consulenti del lavoro a migliorare la loro predisposizione nei confronti dell’inclusione e la loro sensibilità a ricoprire il ruolo di "Campione dell’Inclusione" in aziende e organizzazioni in cui lavorano e quindi rendere l'inclusione delle persone affette da DSA nel mercato del lavoro più facile, possibile e di successo.

Un “Campione dell’Inclusione” è qualcuno che si attiva per aumentare la consapevolezza del significato e dei benefici dell'assunzione di persone affette da DSA in azienda. Sostiene l'adattamento e una migliore comprensione delle esigenze di tali persone sul posto di lavoro e aiutano a superare la stigmatizzazione. I “Campioni dell’Inclusione” sono fondamentali per ogni organizzazione perché fungono da modello di inclusione. Sono professionisti che agiscono per garantire il raggiungimento degli obiettivi di inclusione e diversità delle organizzazioni, fanno dell'inclusione una realtà quotidiana. I “Campioni dell’Inclusione” si assumono la responsabilità formale o informale di sostenere, sviluppare e promuovere l'inclusione. I “Campioni dell’Inclusione” non devono essere necessariamente esperti in materia di accoglienza delle persone affette da DSA sul posto di lavoro. Il loro ruolo consiste nel promuovere un atteggiamento complessivamente positivo e propositivo nei confronti di tali individui, contribuendo in tal modo ad aumentarne l'inclusione lavorativa.

Creare una cultura di accettazione, inclusiva e formata non è solo importante per ridurre le possibilità di discriminazione, ma consentirà anche a tutti i dipendenti di sentirsi accolti, al sicuro e apprezzati. Vi sono molte prove che dimostrano che se qualcuno si sente felice e sicuro al lavoro, è più probabile che rimanga più a lungo e svolga meglio il proprio ruolo.

Il profilo delle competenze indica le competenze e le responsabilità necessarie per ricoprire con successo il ruolo di "Campione dell’inclusione", in linea con la classificazione ESCO (Abilità, competenze, qualifiche e occupazioni europee). Viene presentata evidenziando i compiti essenziali del ruolo e confrontandoli con le competenze necessarie per svolgerli con successo. Il catalogo delle competenze ESCO contiene 13.485 concetti strutturati gerarchicamente che contiene a sua volta quattro sotto classificazioni. La stessa categorizzazione viene utilizzata per lo strumento qui elaborato: conoscenze, competenze, atteggiamenti e valori, competenze e conoscenze linguistiche. Quindi, a partire dai risultati della ricerca sul campo, le competenze sono classificate come



principali, importanti e opzionali in modo ponderato al fine di aiutare le organizzazioni a comprendere le competenze essenziali fin dall'inizio e quelle che possono essere sviluppate come parte di un processo continuo (attraverso la formazione o la crescita organica del ruolo man mano che si afferma).

Le competenze principali in tabella sono evidenziate in verde e sono le conoscenze, le competenze, le attitudini e i valori che la persona scelta per assumere il ruolo di "Campione dell'inclusione" è davvero importante possedere e dimostrare al fine di raggiungere pienamente gli obiettivi e i traguardi di questa posizione. Le competenze importanti sono evidenziate in arancione e le competenze opzionali sono evidenziate in blu e costituiscono conoscenze e abilità che possono essere ulteriormente sviluppate nel tempo.

Le competenze e le responsabilità descritte in questo profilo di competenze possono essere incluse in un questionario di autovalutazione, essere parte del colloquio per la scelta di una persona nell'organizzazione che assumerà tale ruolo o essere parte di una descrizione del ruolo. Aiuteranno il ruolo di "Campione dell'inclusione" ad essere compreso e sviluppato nella sua interezza.

Profilo delle competenze del "Campione dell'inclusione"

ATTIVITÀ	CLASSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE			
	Conoscenze	Competenze	Atteggiamenti e valori	Competenze e conoscenze linguistiche



<p>Aumentare la consapevolezza dell'inclusione delle persone affette da DSA nel mercato del lavoro.</p>	<p>Conoscere e comprendere le principali problematiche rilevanti per l'adattamento sul posto di lavoro delle persone affette da DSA.</p> <p>Incoraggiare le migliori pratiche nell'organizzazione in cui ogni dipendente si sente uguale e importante.</p> <p>Conoscere diversi metodi e canali per la diffusione delle informazioni.</p> <p>Saper sfruttare i social media.</p>	<p>Organizzare gruppi di lavoro, eventi, materiali e formazione, sul tema dell'inclusione in collaborazione con reti sia interne che esterne.</p> <p>Riflettere sul proprio patrimonio culturale e sui propri pregiudizi e sviluppare e perfezionare le competenze per saper riconoscere i pregiudizi negli altri.</p> <p>Coinvolgere e comunicare regolarmente con il personale su questioni riguardanti l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione.</p> <p>Fornire informazioni e sensibilizzare il personale sulla tematica dell'autismo.</p> <p>Creare un buon rapporto tra i dipendenti raccontando l'importanza di culture diverse.</p>	<p>Credere nelle persone.</p> <p>Ispirare speranza.</p> <p>Essere pazienti.</p> <p>Proattività e senso di iniziativa.</p> <p>Carisma personale.</p> <p>Open-mindedness.</p> <p>Pensiero costruttivo.</p>	<p>Essere consapevoli della terminologia autistica.</p> <p>Usare termini precisi quando si parla di autismo.</p>
--	--	---	--	--





		<p>Coinvolgere i dipendenti in attività in cui viene promossa l'uguaglianza al fine di sensibilizzarli.</p> <p>Segnalare alle persone luoghi appropriati per informazioni e consigli.</p> <p>Parlare apertamente di autismo.</p>		
--	--	--	--	--



<p>Promuovere l'ambiente di lavoro inclusivo</p>	<p>Comprendere l'impatto della stigmatizzazione sulle persone affette da DSA.</p> <p>Conoscere i fondamenti della protezione e della difesa dei diritti umani.</p> <p>Comprendere la crescita umana e le sfide.</p> <p>Conoscere le basi per costruire relazioni di fiducia con le persone.</p> <p>Assicurarsi che tutti i dipendenti siano consapevoli della propria responsabilità personale nel sostenere l'inclusione.</p>	<p>Interagire con i dipendenti affette da DSA.</p> <p>Contribuire alla creazione di un ambiente positivo riducendo i conflitti tra i dipendenti, fungendo da mediatore e aiutando a comprendere le difficoltà e a trovare soluzioni funzionali.</p> <p>Incoraggiare discussioni aperte sull'argomento.</p> <p>Aiutare la persona vittima di comportamenti discriminatori.</p> <p>Fungere da contatto per tutte le questioni relative alla promozione dell'inclusione e all'erogazione dei servizi correlati.</p> <p>Incoraggiare la collaborazione tra pari per rendere il posto di lavoro più coeso.</p> <p>Contribuire a garantire che l'organizzazione faccia un uso</p>	<p>Pensare senza pregiudizi, dimostrando rispetto e tolleranza verso tutte le persone nonostante le loro peculiari caratteristiche.</p> <p>Essere sensibili e capaci di relazionarsi con una gamma diversificata di persone in modo non giudicante e imparziale.</p> <p>Accettare le diversità.</p> <p>Possedere un atteggiamento positivo e lungimirante.</p> <p>Essere creativi nei metodi e negli approcci.</p> <p>Possedere una concezione umanistica e olistica delle persone.</p> <p>Possedere capacità di essere influenti e persuasivi.</p> <p>Dimostrare una leadership responsabile.</p>	<p>Possedere un linguaggio appropriato e inclusivo che non discrimini o crei stereotipi.</p>
---	--	---	--	--

		<p>ottimale del sostegno e dell'orientamento forniti dalla rete e dalle agenzie che la sostengono.</p> <p>Agire da modello incoraggiando una cultura che rispetti la diversità, valorizzi l'inclusività e riduca la discriminazione.</p> <p>Raccogliere informazioni importanti su come si sentono i dipendenti al lavoro in sicurezza.</p>	<p>Essere disponibili ad assumersi dei rischi.</p>	
--	--	---	--	--



<p>Promuovere la trasparenza e le pari opportunità nello sviluppo professionale</p>	<p>Conoscere i metodi per le decisioni obiettive nei confronti del personale e la gestione dei talenti (ad es. valutazione Bling, reclutamento strutturato e valutazione delle prestazioni, trasparenza e responsabilità).</p> <p>Comprendere la legislazione sulla protezione e l'assistenza sanitaria a lavoro.</p> <p>Comprendere la psiche umana, l'assistenza sanitaria e la gestione delle potenzialità lavorative.</p>	<p>Mettere in atto politiche pertinenti per supportare l'assunzione imparziale, la revisione delle prestazioni e la promozione, in modo completo ed efficace.</p> <p>Identificare la necessità di modificare le politiche e le procedure.</p> <p>Garantire che le politiche e le strategie siano regolarmente aggiornate.</p> <p>Esprimere chiaramente le idee oralmente e per iscritto.</p> <p>Presentare efficacemente le informazioni di fronte al pubblico.</p> <p>Organizzare e consegnare il lavoro di gruppo.</p> <p>Essere competenti in materia di networking e cooperazione.</p>	<p>Essere onesto e non giudicante.</p> <p>Essere capaci di svolgere sia il lavoro individuale sia quello di squadra.</p> <p>Dimostrare capacità di essere influenti e persuasivi.</p> <p>Possedere un pensiero innovativo.</p> <p>Essere aperti al cambiamento.</p> <p>Essere leali.</p> <p>Applicare l'etica.</p>	<p>Scrivere istruzioni concise nella lingua appropriata.</p>
--	---	--	--	--



		Adattare il lavoro e la conoscenza delle pratiche organizzative.		
--	--	--	--	--



<p>Promuovere la formazione del personale interno e/o campagne per aiutare i dipendenti a comprendere l'importanza dell'inclusione</p>	<p>Conoscere le tecniche volte ad offrire supporto a chi sta facendo lo sforzo di affrontare i propri pregiudizi consci e inconsci.</p> <p>Essere a conoscenza di casi di studio che potrebbero aiutare i partecipanti alla formazione a comprendere e identificare meglio i pregiudizi consci e inconsci e a adattare la loro cultura, i processi e le pratiche sul posto di lavoro per promuovere l'inclusione.</p> <p>Saper affrontare le sessioni e realizzare un'efficace erogazione del programma di formazione.</p> <p>Conoscere diversi metodi per valutare le esigenze di formazione.</p>	<p>Possedere esigenze di formazione alla ricerca.</p> <p>Organizzare e promuovere eventi o campagne di formazione interna pertinenti, volti a promuovere la consapevolezza dei pregiudizi consci e inconsci.</p> <p>Completare la formazione con processi di capacity building in modo che le persone apprendano strategie per mitigare l'impatto dei propri pregiudizi inconsci.</p> <p>Promuovere eventi o campagne di formazione interna pertinenti.</p> <p>Possedere capacità e competenze organizzative.</p>	<p>Avere interesse per lo sviluppo personale.</p> <p>Incoraggiare la condivisione delle conoscenze e la cultura dell'apprendimento.</p>	<p>Dotare i membri del personale di possibilità formative su questioni relative all'inclusione di competenze e strategie per riconoscere e superare i pregiudizi del linguaggio inconscio.</p>
---	--	---	---	--

<p>Supportare i dipendenti affetti da DSA</p>	<p>Conoscere la concezione della realtà per le persone affette da DSA.</p> <p>Conoscere e comprendere i principali criteri diagnostici dell'autismo e le principali sfide che le persone affette da DSA spesso affrontano sul posto di lavoro.</p> <p>Sapere come gestire le fusioni e le chiusure.</p> <p>Conoscere e comprendere le opportunità e i punti di forza che le persone affette da DSA possiedono.</p>	<p>Dimostrare passione nel sostenere le persone affette da DSA.</p> <p>Creare un senso di sicurezza e fiducia.</p> <p>Ascoltare attivamente e porre domande in maniera efficace.</p> <p>Affrontare situazioni emotivamente impegnative.</p> <p>Valutare il rischio quando qualcuno dovrebbe essere indirizzato a un professionista esterno e indirizzare il personale ai servizi di supporto alla salute mentale, se necessario (ad esempio, consulenza o servizi di salute mentale).</p> <p>Offrire un approccio incentrato sulla persona, trattando ogni persona individualmente.</p>	<p>Essere empatico, premuroso, compassionevole.</p> <p>Essere bravi ascoltatori.</p> <p>Osservare.</p> <p>Essere disponibile e disposto ad aiutare.</p> <p>Dimostrare discrezione e rispetto della privacy delle persone che cercano supporto e informazioni.</p> <p>Desiderare di avere un impatto positivo sulla vita degli altri.</p> <p>Aver sperimentato un'esperienza di problemi di salute mentale.</p>	<p>Usare il linguaggio dell'intelligenza emotiva.</p>
--	--	---	--	---



<p>Creare opportunità di scambio di buone prassi con altre aziende e organizzazioni che operano nel campo dell'inclusione sociale e professionale di persone e gruppi a rischio di esclusione</p>	<p>Saper sistematizzare le buone prassi.</p> <p>Comprendere la crescita umana e le relative sfide.</p>	<p>Stimolare altre aziende e stakeholder a partecipare a eventi online e in presenza per condividere migliori prassi.</p> <p>Essere capace e avere competenze interpersonali e organizzative.</p>	<p>Essere socievole.</p>	<p>Mantenere dialoghi orali e scritti formali.</p>
---	--	---	--------------------------	--

Legenda:

Competenze principali

Competenze importanti

Competenze opzionali

