

## Strumento di valutazione

Lo strumento di valutazione è progettato per supportare i responsabili del settore dell'editoria nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo per le persone affette da autismo, valutandone l'efficacia, identificando le aree di miglioramento e apportando modifiche basate sui dati.

Come manager del settore dell'editoria potete utilizzare questo strumento di valutazione sia a livello personale che a livello di team. Potete completarlo voi stessi o chiedere periodicamente ai dipendenti di partecipare, per misurare lo stato di inclusività all'interno della vostra azienda.

Potete scegliere se utilizzare gli strumenti di valutazione online, che rispettano le normative GDPR e garantiscono l'anonimato, o una versione in PDF che consente una flessibilità di implementazione in base alle esigenze della vostra azienda.

### Parte 1.

		Fortemente d'accordo	D'accordo	Disaccordo	Fortemente in disaccordo	Non so
		4	3	2	1	0
1	La neurodiversità si riferisce solitamente a una persona con deficit mentali e abilità limitate in generale					
2	La neurodiversità si riferisce in pratica a un altro modo di percepire e interpretare il mondo.					
3	L'ufficio Risorse Umane è l'unico reparto appropriato per gestire esclusivamente le					



## IMPRINT

	questioni relative alla diversità.					
4	Una mente neurodivergente può ampliare la narrazione e lo storytelling nell'editoria					
5	Nelle persone affette da autismo i sintomi sono sempre simili e della stessa gravità					
6	Accettando la variabilità all'interno del DSA, promuoviamo la comprensione e l'accettazione della neurodiversità.					
7	Un approccio inclusivo per le persone affette da DSA va a vantaggio anche della società					
8	La diversità, in pratica, diminuisce la produttività e le prestazioni del team					
9	Gli individui autistici sono "sapienti"					
10	Gli individui autistici mancano di empatia e di emozioni					
11	Tutte le persone autistiche hanno bisogno di un supporto significativo durante la loro vita e la loro carriera.					
12	L'autismo colpisce in egual misura uomini e donne					
13	Gli individui autistici sono inclini alla violenza e al comportamento aggressivo.					
	<b>Total</b>					

- Se avete totalizzato più di 26 punti: avete una buona comprensione dell'importanza della variabilità nella creazione di un ambiente favorevole, e di quanto sia importante evitare generalizzazioni e stereotipi. Potete contribuire direttamente all'integrazione e all'inclusione delle persone affette da DSA nel vostro ambiente professionale.
- Se avete totalizzato fino a 26 punti: visitate i capitoli del [Manuale per manager](#) riguardo alla variabilità e riguardo ai Miti che accompagnano le persone autistiche, per avere maggiori informazioni. Più specificamente...

**Domande 1-4.** Il progresso personale e professionale delle persone autistiche dipende direttamente dall'eliminazione di pregiudizi e stereotipi, dalla corretta informazione e dall'impegno di tutti i partner, dal vertice della gerarchia fino a tutti i collaboratori. Il programma "IMPRINT", che propone questa "Guida", mira proprio a questo obiettivo.

**Domanda 5.** La variabilità del DSA è notevole sia nella sua presentazione che nel suo impatto sugli individui. I sintomi possono variare da lievi a gravi, e possono cambiare nel tempo o essere influenzati da fattori quali l'età, l'ambiente e le condizioni co-occorrenti. **Maggiori informazioni a pagina 5.**

**Domanda 6.** Accogliendo la variabilità, possiamo favorire un ambiente più inclusivo e solidale per le persone con DSA, promuovendo il loro benessere generale e massimizzando il loro potenziale di crescita e sviluppo. **Maggiori informazioni a pagina 6.**

**Domanda 7.** È importante evitare le generalizzazioni e gli stereotipi, e concentrarsi invece sulla comprensione e sul mantenimento dei bisogni e dei punti di forza unici di ciascun individuo. **Maggiori informazioni a pagina 7.**

**Domanda 8.** La neurodiversità è un concetto che valorizza le differenze neurologiche come qualsiasi altra variante umana. Non si tratta di difetti, ma semplicemente di differenze - allo stesso modo i cui riconosciamo le differenze di razza, di etnia, di genere o di orientamento sessuale. **Maggiori informazioni a pagina 7.**

**Domanda 9.** È importante riconoscere la diversa gamma di abilità intellettuali nella comunità autistica e non dare per scontato che tutte le persone con DSA abbiano "capacità intellettuali superficiali"  
**Continua a pagina 9**

**Domanda 10.** Uno stereotipo comune riguardo alle persone autistiche è che siano persone solitarie che preferiscono stare da sole e non vogliono stringere amicizie o relazioni sociali. **Maggiori informazioni a pagina 11.**

**Domanda 11.** Con i giusti adattamenti e il giusto supporto, le persone autistiche possono avere successo in un'ampia gamma di carriere e condurre una vita soddisfacente e indipendente. **Maggiori informazioni a pagina 12**

**Domanda 12.** Storicamente, l'autismo viene diagnosticato più comunemente negli uomini. L'autismo colpisce persone di tutti i sessi, anche se la prevalenza dell'autismo negli uomini è maggiore rispetto alle donne. **Altro a pagina 12**

**Domanda 13.** Gli studi hanno dimostrato che gli individui autistici hanno più probabilità di essere vittime di violenza o bullismo che di commetterla. I comportamenti aggressivi che possono



verificarsi sono spesso il risultato di frustrazione, sovraccarico sensoriale o difficoltà di comunicazione, piuttosto che di una tendenza innata alla violenza. **Altro a pagina 13**

**Parte 2.**

		<b>Fortemente d'accordo</b>	<b>D'accordo</b>	<b>Disaccordo</b>	<b>Fortemente in disaccordo</b>	<b>Non so</b>
		4	3	2	1	0
14	Le persone neurodivergenti possono apportare idee e talenti unici all'azienda.					
15	Il design del luogo di lavoro (luci, suoni, odori, ...) ha un impatto sulle persone autistiche					
16	È importante sviluppare iniziative a sostegno della diversità all'interno dell'azienda.					
17	Le persone neurodivergenti non sono in grado di cooperare facilmente, perché hanno difficoltà con le loro funzioni esecutive.					
18	Diverse modalità di comunicazione possono facilitare l'interazione sociale e promuovere un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.					
19	Le attività di team building contribuiscono a creare un ambiente più inclusivo					
20	Le persone neurodivergenti possono apportare idee e talenti unici all'azienda.					



21	Le azioni specifiche a sostegno della diversità possono essere facilmente organizzate					
	<b>Total</b>					

- Se avete ottenuto più di 16 punti: Avete capito bene che possiamo creare un ambiente di lavoro inclusivo e produttivo per tutti i dipendenti. Implementando le iniziative, le aziende possono favorire una cultura di accettazione e comprensione, promuovendo la diversità e le pari opportunità per tutti i dipendenti, indipendentemente dai loro tratti neurodiversi. Accogliendo la neurodiversità, le aziende possono attingere a un bacino di prospettive e talenti non sfruttati, favorendo l'innovazione e la creatività.
- Se avete ottenuto fino a 16 punti: - Visitate i capitoli del [Manuale per manager](#) che si riferiscono alle migliori pratiche per un ambiente di lavoro di sostegno, e alle strategie di comunicazione e collaborazione che potete attuare per sfruttare al massimo i punti di forza e le capacità delle persone autistiche. In particolare...

**Domanda 14.** C'è molto che i datori di lavoro e la società possono fare per ridurre l'impatto delle sfide affrontate dalle persone neurodivergenti, e per creare un ambiente inclusivo che permetta ai loro punti di forza di brillare. **Maggiori informazioni a pagina 15**

**Domanda 15.** Offrendo modalità di lavoro e servizi flessibili, i datori di lavoro possono promuovere una cultura lavorativa favorevole e accomodante, che valorizzi il benessere e le esigenze individuali dei propri dipendenti. **Maggiori informazioni a pagina 20-26**

**Domanda 16.** Implementando queste iniziative, le aziende possono favorire una cultura di accettazione e comprensione, promuovendo la diversità e le pari opportunità per tutti i dipendenti, indipendentemente dai loro tratti neurodiversi. **Altro a pagina 23**

**Domanda 17.** Supporto e strategie appropriate possono essere implementati per aiutare le persone con problemi di funzionamento esecutivo ad avere successo a livello accademico, sociale e nella vita quotidiana. **Altro a pagina 28**

**Domanda 18.** Le strategie di comunicazione efficaci sono fondamentali quando si tratta di facilitare le interazioni sociali. Implementando queste strategie, i team possono garantire che ogni membro, indipendentemente dalle sue differenze neurologiche, sia in grado di comunicare efficacemente e di sentirsi incluso nel gruppo. **Altro a pagina 29**

**Domanda 19.** Le attività di team building possono essere personalizzate per soddisfare le esigenze e le capacità specifiche di tutti i membri del team, compresi quelli con differenze neurologiche, e contribuiscono a creare una cultura di squadra positiva e solidale. **Maggiori informazioni a pagina 30**



## IMPRINT

**Domanda 20.** Valorizzando e accogliendo la neurodiversità, le aziende possono attingere a un bacino prospettive e talenti non sfruttati, favorendo l'innovazione e la creatività. Questo può portare allo sviluppo di idee uniche e rivoluzionarie che possono far progredire il settore editoriale.

**Altro a pagina 34**

**Domanda 21.** Attuando delle strategie, possiamo creare un ambiente di lavoro inclusivo e produttivo per tutti i dipendenti. È un viaggio continuo, ma con pazienza, comprensione e gli strumenti giusti, possiamo fare passi significativi verso l'inclusione e la diversità sul posto di lavoro.

**Altro a pagina 36**