



autism voice
CUVINTE CARE DOBOARĂ ZIDURI



SLUCRURI

PE CARE ORICE RECRUTOR
AR TREBUI SĂ LE ȘTIȚ
DESPRE NEURODIVERGENȚĂ

ÎNAINTE SĂ ÎNCEPI...

Majoritatea proceselor de recrutare au fost gândite pentru un anumit tip de candidat. Așa că, fără să ne dăm seama, ajungem să evaluăm cât de bine se prezintă cineva la interviu, nu cât de bine și-ar face treaba.

Cu alte cuvinte, confundăm prezența cu competența.

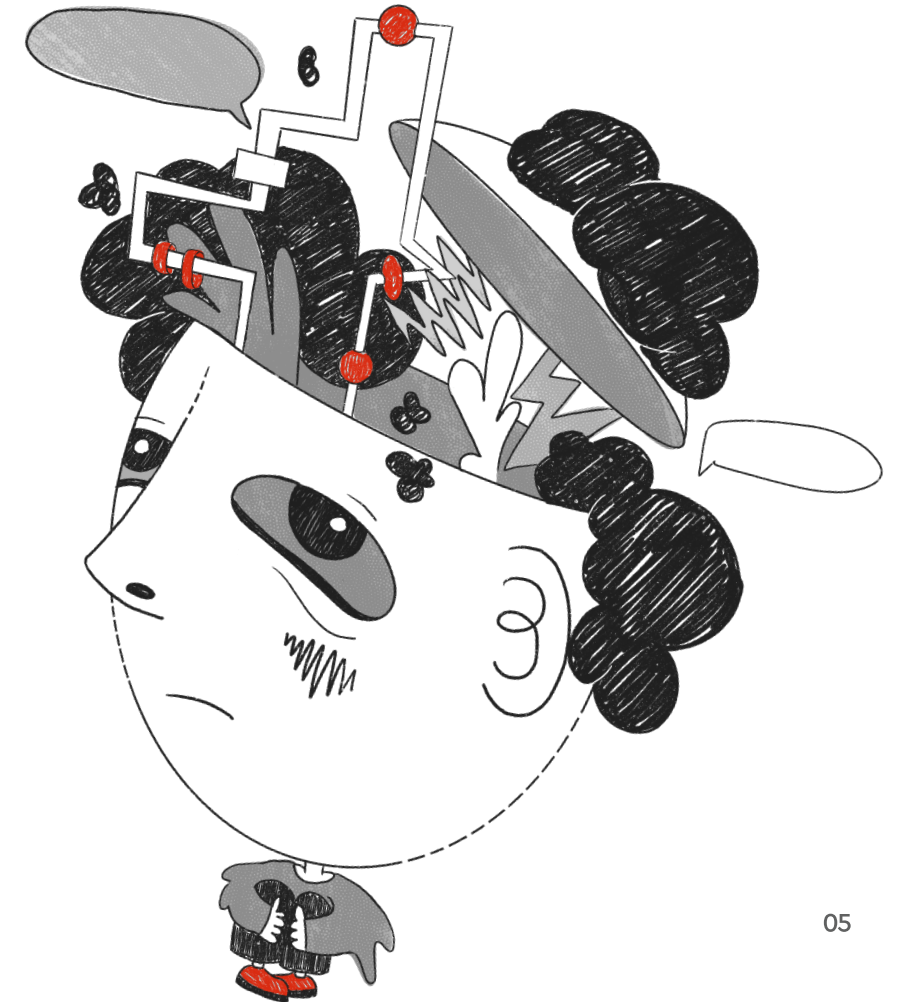
Acest ghid adună câteva principii simple care îi pot ajuta pe recrutori și manageri să construiască procese mai incluzive, fără să schimbe standardele de performanță, pentru a elimina barierele care îi împiedică pe unii oameni să își arate adevăratul potențial.

01

NEURODIVERGENȚA NU ÎNSEAMNĂ LIPSA DE POTENȚIAL

Autismul, ADHD-ul, dislexia și alte particularități cognitive nu sunt defecte care trebuie corectate, ci variații naturale ale modului în care funcționează creierul uman.

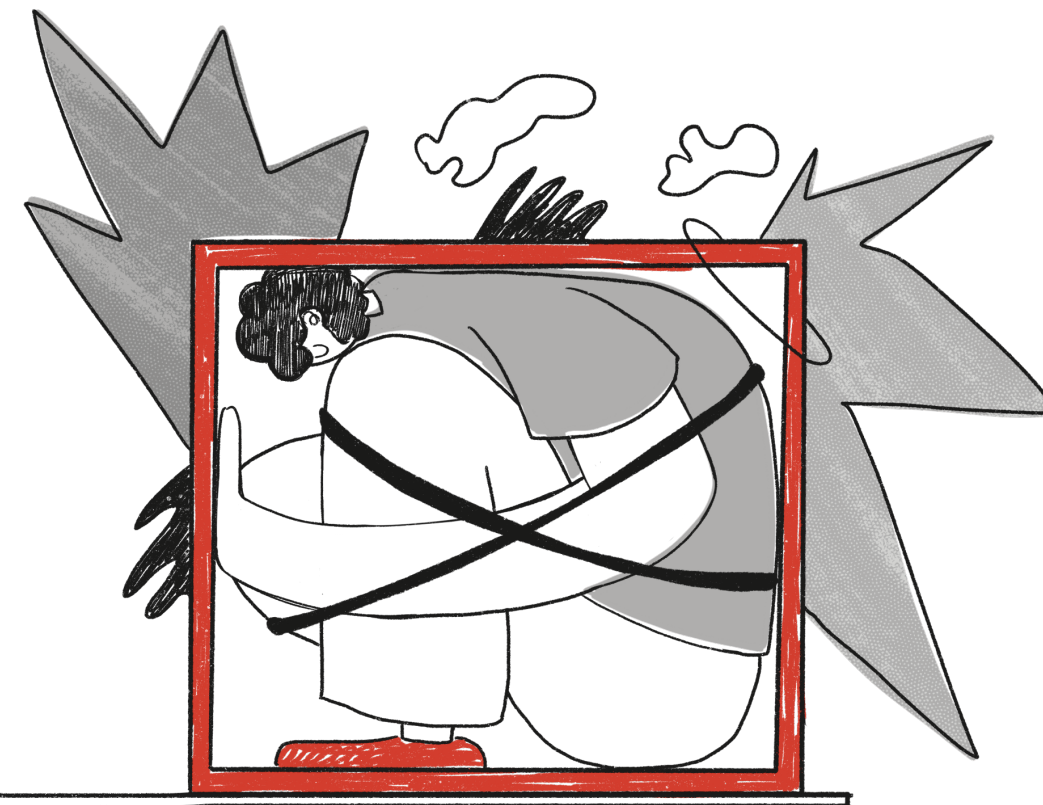
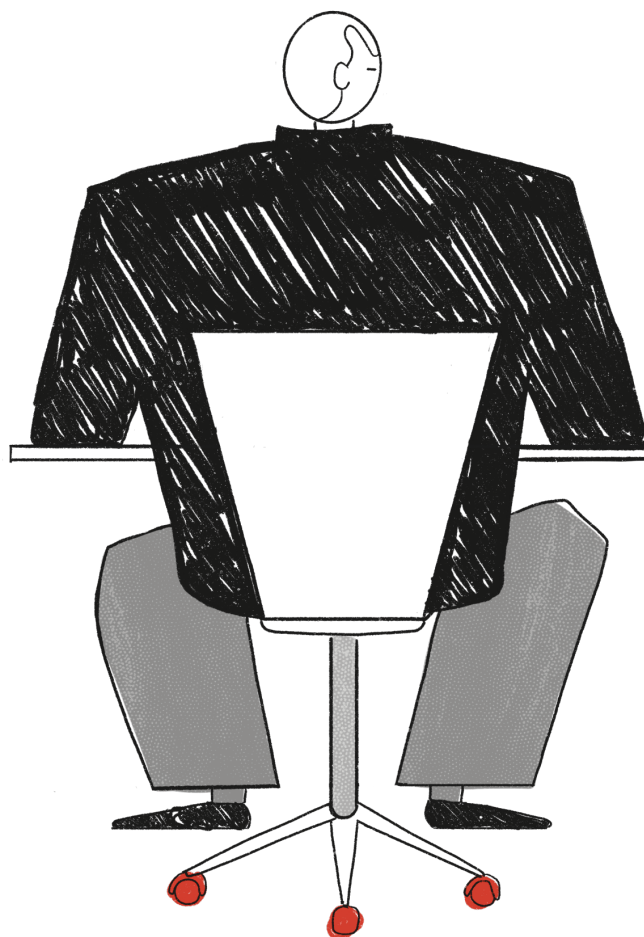
Neurodivergența nu indică nivelul de inteligență și nici potențialul profesional al unei persoane.



INTERVIUL NU
MĂSOARĂ

CEEĂ CE CONTEAZĂ

02



Interviurile „clasice” pun adesea accent pe spontaneitate, contact vizual, small talk și reguli sociale nescrise. Dar acestea spun foarte puțin despre atenția la detalii, gândirea logică sau modul în care cineva își face efectiv treaba.

Cercetările arată că persoanele cu TSA sunt evaluate mai slab în interviurile față în față sau video din cauza modului în care sunt percepute comportamentele lor nonverbale, nu din cauza răspunsurilor propriu-zise.

03

UN PROCES DE
RECRUTARE MAI INCLUZIV
ÎNCEPE

CU LUCRURI MICI

Nu este nevoie să schimbi complet procesul de recrutare. De cele mai multe ori, câteva ajustări simple pot face diferența.

ÎNAINTE

de interviu, spune-i
candidatului:

- ☐ cât va dura întâlnirea.
- ☐ ce tip de întrebări urmează.
- ☐ dacă există un exercițiu sau un test.
- ☐ că este în regulă să își noteze ideile sau să răspundă pas cu pas.

ÎN TIMPUL

interviului:

- ☐ pune întrebări clare și concrete, nu foarte generale.
- ☐ evită întrebările lungi, cu mai multe cerințe într-una singură.
- ✓ **"POVESTESTE-MI
"DESPRE UN
PROIECT CONCRET"**
- ~~✗~~ **"SPUNE-MI
"DESPRE TINE"**
- ☐ oferă timp pentru răspuns și nu interpreta pauzele drept lipsă de interes.
- ☐ nu completa răspunsurile candidatului și nu îl grăbi.

04

INCLUZIUNEA CONTINUĂ ȘI DUPĂ ANGAJARE.

Un mediu de lucru incluziv se construiește în fiecare etapă a experienței unui angajat, nu doar în procesul de recrutare.

ÎN ANUNȚUL DE ANGAJARE:

- ☐ diferențiază clar cerințele obligatorii de cele opționale.
- ☐ folosește un limbaj simplu și clar, fără jargon.
- ☐ menționează posibilitatea unor ajustări în procesul de recrutare.

LA INTERVIU:

- ☐ oferă o structură predictibilă.
- ☐ pune întrebări concrete.
- ☐ permite răspunsuri scrise, acolo unde este relevant.
- ☐ oferă posibilitatea unui interviu remote, atunci când este necesar.

ÎN ONBOARDING:

- ☐ explică regulile și așteptările cât mai clar.
- ☐ facilitează accesul la informații și la eventualele ajustări.
- ☐ desemnează un mentor sau buddy, dacă este nevoie.
- ☐ oferă training 1:1 în primele etape.

ÎN ACTIVITATEA DE ZI CU ZI:

- ☐ comunică clar și direct; transmite o singură cerință odată, atunci când este posibil.
- ☐ oferă structură și predictibilitate atunci când apar schimbări.
- ☐ oferă feedback frecvent, specific și în privat.
- ☐ întreabă deschis: „Cum pot să te sprijin mai bine?”.

05

INCLUZIUNEA ÎNCEPE CU SIGURANȚĂ PSIHOLOGICĂ.

Rolul unui recrutor sau al unui manager nu este să identifice cine este sau nu neurodivergent.

Diagnosticarea este un proces medical și nu ține de responsabilitatea angajatorului.

Mai important este să construiești un mediu în care oamenii se simt în siguranță să spună ce au nevoie. Teama de stigmatizare este principalul motiv pentru care multe persoane neurodivergente nu cer ajustări la locul de muncă.

O ORGANIZAȚIE INCLUZIVĂ:

- ☐ normalizează adaptările.
- ☐ pune accent pe punctele forte, nu pe etichete.
- ☐ respectă confidențialitatea și nu solicita sau dezvăluie diagnostice fără acordul persoanei.
- ☐ încurajează empatia și creează siguranță psihologică.



CADRUL LEGAL

PE SCURT:

Există beneficii reale atât pentru angajați, cât și pentru angajatori.

*Cadrul principal: Legea 448/2006
Codul Muncii, Codul Fiscal
și legislația aferentă.*

În final, scopul nu este ca toți oamenii să se potrivească aceluiași tipar. Scopul este să construim un context în care fiecare își poate arăta potențialul.





autism voice
CUVINTE CARE DOBOARĂ ZIDURI

GHID ATIPIC DE HR