



cesie
the world is only one creature

Módulo 5 - PROCESO DE RECLUTAMIENTO PARA PERSONAS CON TEA - Creación de un proceso de reclutamiento amigable para los autistas

Introducción



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Las encuestas muestran un número significativo de personas con discapacidades que no están en el mercado laboral y quieren estarlo, pero tienen oportunidades limitadas debido a conceptos erróneos y una falta general de comprensión acerca de las discapacidades.

Si podemos derribar estas barreras y crear lugares de trabajo que sean inclusivos y que apoyen a las personas con discapacidades, estaríamos empoderando a las personas para que vivan vidas independientes a través de un empleo significativo.

A menudo, los empleadores asumen erróneamente que las personas con TEA son incapaces de realizar determinados trabajos, en particular los de alta demanda y bien remunerados, lo que significa que pasan por alto a los candidatos o no se dirigen proactivamente a las personas con TEA como candidatos para estos puestos.

Deconstruir esas bajas expectativas es un primer paso importante y abre un vasto grupo de talentos para las organizaciones que intentan cubrir los puestos vacantes.

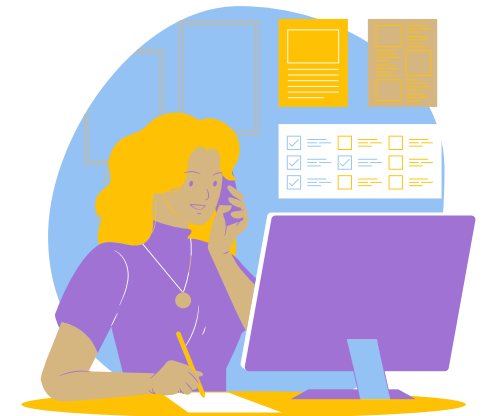


Las personas usan casi 200 sesgos para tomar decisiones cotidianas



Nuestro cerebro recibe 11 millones de bits de información cada segundo a lo largo del día, pero solo puede procesar 50 de ellos. Esa sobrecarga de información hace que nuestro sesgo inconsciente se active.

Como reclutador o alguien encargado de las responsabilidades de contratación, si tiene una imagen en su mente de la persona que puede realizar un trabajo, es muy difícil deshacerse de eso. Eso es parcialidad.



Nuestra mayor oportunidad es la inclusión

Los sesgos pueden aparecer:

- en las descripciones de puestos
- en el proceso de reclutamiento
- en el proceso de entrevista

Las sociedades en las que vivimos son diversas, y los prejuicios inconscientes pueden sabotear silenciosamente cualquier esfuerzo por construir lugares de trabajo igualmente diversos.



Examine a las personas para que ingresen, no para que las excluyan.

CUANDO ESCUCHAMOS A LOS EMPLEADORES DECIR:

No hay talento autista para este rol.

Nuestro objetivo es tener un 7% de empleadores con necesidades especiales

No tenemos la capacidad para satisfacer necesidades especiales.



DEBEMOS PREGUNTARLES:

- **¿Qué le hace capaz de atraer un grupo diverso de talentos?**
- **¿Su proceso de contratación está libre de sesgos?**
- **¿Existen barreras de entrada que no estén relacionadas con el trabajo o las habilidades?**
- **¿Todos los candidatos tienen una experiencia positiva, ya sea que los contraten o no?**
- **¿Cuánto tiempo ha dedicado a cambiar su entorno?**

La contratación de diversidad no es



una forma de implementar cuotas



una forma de bajar el listón para los solicitantes menos calificados



costoso de implementar

¡Préparate!

Los empleadores no pueden considerar legalmente la condición de ASD en las decisiones de contratación siempre que la persona pueda realizar las funciones esenciales del puesto.

Es importante que los empleadores evalúen a todos sus candidatos en la misma lista de habilidades imprescindibles, centrándose en sus calificaciones y no en su discapacidad, y se aseguren de no evaluar a las personas en cosas que no son esenciales para el puesto (como, por ejemplo, , habilidades interpersonales para un rol que en realidad no las requiere).

No existe una regla contra los candidatos que voluntariamente divulguen su propia información y, a veces, tiene sentido que los candidatos lo hagan si pudiera conducir a un proceso de selección mejor, más justo o más cómodo para ellos.

En lugar de tratar de ajustar el proceso de selección en el momento en que los candidatos con TEA revelan su condición, es mejor centrarse en: revisar y revisar el proceso de contratación;

- **facilitando que los candidatos soliciten adaptaciones específicas si las necesitan.**

Cada paso del proceso de contratación debe revisarse y revisarse según corresponda.

¿Que puedo hacer?

Áreas de intervención



1. Comunicación externa y Presentación del empleador

Aajustando su comunicación externa para personas con TEA



2. Anuncio de trabajo

JDescripción del trabajo
Solicitud de trabajo



3. Proceso de selección

Ajuste de su proceso de comunicación y entrevistas



4. Hacer un seguimiento

Hacer comentarios
Autoevaluación

Para información sobre esta Unidad de Formación:
alessia.valenti@cesie.org

Visite la web del proyecto en:
www.opportunities4autism.com

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

www.opportunities4autism.com