TALENTED

Tool box

TARJETAS DE BENEFICIOS

TALENTED

Tarjeta de beneficios

Reclutadores

Para garantizar un proceso de reclutamiento justo y eficaz, es necesario adaptar las prácticas de contratación para reconocer la diversidad de talentos de los candidatos con autismo. Los métodos de selección tradicionales no siempre captan el verdadero potencial de un candidato, por lo que es crucial que las organizaciones implementen estrategias inclusivas.

Al igual que quienes buscan empleo preparan sus CV y entrevistas, los empleadores también deben adaptar sus procesos de reclutamiento para satisfacer las diferentes necesidades. Algunos candidatos pueden tener dificultades con los formatos de entrevista convencionales, mientras que otros pueden requerir ajustes en sus roles para contribuir eficazmente.

Reconociendo que cada candidato es único, las organizaciones tienen la responsabilidad compartida de crear prácticas de contratación inclusivas que maximicen las oportunidades de empleo y demuestren el potencial completo de todas las personas.

Al usar esta Tarjeta de Beneficios, los reclutadores pueden perfeccionar sus procesos de selección, reducir las barreras y garantizar una evaluación del talento más equitativa.

La contratación inclusiva no solo es justa, sino que también ayuda a descubrir talentos sin explotar.

Lista de verificación para entrevistas inclusivas

- [ ] Comunicación del formato, la estructura y las expectativas de la entrevista de forma clara y con suficiente antelación.
- [ ] Ofrezca formatos flexibles (por ejemplo, tareas escritas, demostraciones prácticas) y permita tiempo adicional para las respuestas.
- [ ] Espacio tranquilo, bien iluminado (pero no intenso) y libre de distracciones.
- [ ] Abordar consideraciones sensoriales (iluminación, ruido)
- [ ] Preguntas basadas en habilidades, centradas en tareas relacionadas con el trabajo en lugar de rasgos de personalidad.
- [ ] Lenguaje directo y claro, evitando preguntas abstractas o hipotéticas.
- [ ] Evite hacer suposiciones sobre el lenguaje corporal (como el contacto visual o la inquietud).
- [ ] Haga una pregunta a la vez y permita tiempo de respuesta adicional si es necesario

Selección

- Evaluación basada en habilidades y desempeño laboral, no en comportamientos sociales no relacionados con el puesto.
- Describa los siguientes pasos y el cronograma para la retroalimentación al final.
- Si el candidato no tiene habilidades de comunicación para la entrevista, ¿qué otros métodos puedo seleccionar para evaluar sus competencias y perfil?

Asistencia del asesor laboral:
Si es posible, involucrar a organizaciones y profesionales con experiencia en autismo y empleabilidad para que ayuden en el proceso de contratación e incorporación.

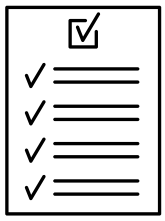
Puesto de trabajo

Descripciones de trabajo claras y accesibles: utilice un lenguaje sencillo, evite la jerga y destaque las habilidades esenciales en lugar de centrarse únicamente en la experiencia.

Evaluación

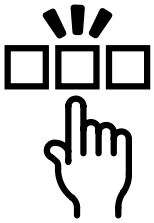
Experiencia laboral

La experiencia profesional y educativa busca demostrar nuestros conocimientos y experiencia. Sin embargo, las personas con autismo tienen más dificultades para encontrar trabajo, lo que puede traducirse en una menor experiencia en comparación con otros candidatos. ¿Qué puede compensar la posible falta de experiencia profesional?



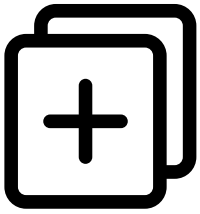
Mirar más allá del trabajo

Revisión del uso previo de competencias más allá de la experiencia laboral. Ya sea en un entorno educativo, comunitario o institucional, el objetivo es plantear y responder preguntas relacionadas con las competencias con otros ejemplos.



Evaluar competencias con otros métodos

Se pueden utilizar pruebas, simulacros de puesto, entrevistas y otros métodos para evaluar las competencias de un candidato. Tras conocer las características del candidato, prepare ejercicios para la selección.



Capacitación y aprendizaje laboral

Considere siempre el aprendizaje continuo y la capacitación en el trabajo como partes fundamentales del proceso de selección. Especialmente al evaluar a adultos con autismo que hayan tenido que afrontar obstáculos para adquirir experiencia, nunca olvide que parte de la responsabilidad de la organización es potenciar y fomentar el talento.

Sesgo cognitivo

Minimizar el sesgo cognitivo

Los sesgos cognitivos no siempre representan casos intencionales de discriminación, sino también sesgos inconscientes. Para evitarlos, elabore una lista de acciones en el proceso en el que participará e identifique las posibilidades de sesgo y cómo superarlas. Recuerde que incluso una entrevista puede ofrecer un análisis sesgado si el entrevistado no puede presentarse en el entorno o si las preguntas se centran en cuestiones personales y demasiado subjetivas.

Céntrese en las competencias, ofrezca métodos alternativos para evaluar las habilidades y garantice un proceso de evaluación justo.

TALENTED