



Tool box

HERAMIENTAS DE ACTIVACIÓN





Buenas Prácticas

LA HERRAMIENTA DE BUENAS PRÁCTICAS ESTÁ DIRIGIDA A EMPRESAS Y EMPLEADORES, ASÍ COMO A PERSONAS CON TEA Y SUS REDES DE APOYO. SU OBJETIVO ES DEMOSTRAR CÓMO LAS EMPRESAS HAN INTEGRADO CON ÉXITO A EMPLEADOS CON TEA.

ESTA HERRAMIENTA CONSTA DE 7 RUTAS DETALLADAS QUE MUESTRAN CÓMO LAS EMPRESAS HAN INTEGRADO A PERSONAS CON TEA Y LES HAN PERMITIDO ALCANZAR SUS OBJETIVOS LABORALES. CADA HISTORIA CUBRIRÁ ASPECTOS COMO LA DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA, LA DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA, LA ESTRATEGIA DE CONTRATACIÓN, EL PROCESO DE ENTREVISTA Y SELECCIÓN, LA INCORPORACIÓN Y LA CAPACITACIÓN, LAS ADAPTACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO, LA TUTORÍA Y EL APOYO, LA CAPACITACIÓN DE GERENTES Y EQUIPOS, HISTORIAS DE ÉXITO DE EMPLEADOS, BENEFICIOS COMERCIALES, DESAFÍOS ENFRENTADOS, LECCIONES APRENDIDAS Y CONSEJOS PARA OTRAS EMPRESAS.

Buenas Prácticas

#1 MYRTILLO CAFÉ

Descripción general de la empresa:

MYRTILLO CAFÉ
[HTTPS://MYRTILLOCAFE.GR/MYRTILLO-CAFE/](https://myrtillocafe.gr/myrtillo-cafe/)
SERVICIOS DE COMIDA Y CAFETERÍA.

1

2

EMPRESA COOPERATIVA SOCIAL DE PROPÓSITO ESPECIAL (INTEGRACIÓN DE GRUPOS VULNERABLES AL MERCADO LABORAL) CONSTITUIDA BAJO LA LEY 4019/2011

DESDE OCTUBRE DE 2013, FUNCIONA COMO UNA CAFETERÍA, UN ESPACIO POLIVALENTE DE EXPRESIÓN/ARTE, Y ES UNA INNOVADORA UNIDAD DE TRABAJO Y EDUCACIÓN AUTOSUFICIENTE.

LOS EMPLEADOS SON CORRESPONSABLES DE SU SOSTENIBILIDAD

EL 90% DE LOS EMPLEADOS DE MYRTILLO PERTENECEN A GRUPOS VULNERABLES (PERSONAS CON DISCAPACIDAD)

PONER A LA PERSONA HUMANA POR ENCIMA DE IDEOLOGÍA Y SISTEMAS

Estrategia de reclutamiento:

IDENTIFICA Y RECLUTA PERSONAS CON TEA Y OTRAS DISCAPACIDADES A TRAVÉS DE UN ENFOQUE INTEGRAL QUE INCLUYE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA Y APOYO COMUNITARIO PROPORCIONA UNA AMPLIA FORMACIÓN ADAPTADA A LAS NECESIDADES DE SUS EMPLEADOS.

EL PROCESO DE CONTRATACIÓN SE VE FACILITADO POR ASOCIACIONES CON ORGANIZACIONES LOCALES Y EL APOYO DEL MUNICIPIO DE ATENAS.

EMPLEADOS UNA VARIEDAD DE AYUDAS VISUALES E INSTRUCCIONES PASO A PASO

3

4

IDENTIFICA Y RECLUTA PERSONAS CON TEA Y OTRAS DISCAPACIDADES A TRAVÉS DE UN ENFOQUE INTEGRAL

SE REALIZAN ENTREVISTAS PRESENCIALES Y SE LES PROPORCIONA FORMACIÓN ESPECÍFICA.

Entrevista y Selección:

Descripción de la iniciativa:

Buenas Prácticas

#1 MYRTELLO CAFÉ

Incorporación y formación

EL CAFÉ CONTRATA A ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL, TRABAJO SOCIAL, PSICOLOGÍA Y TERAPIA OCUPACIONAL PARA QUE ACTÚEN COMO SUPERVISORES, BRINDANDO APOYO Y OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN PRÁCTICA.

5

Adaptaciones en el lugar de trabajo:

TABLAS DE CORTAR CODIFICADAS POR COLORES Y FOTOGRAFÍAS CON INSTRUCCIONES PASO A PASO PARA LA PREPARACIÓN Y SERVICIO DE ALIMENTOS. ESTAS SEÑALES VISUALES AYUDAN A LOS EMPLEADOS A COMPRENDER Y RECORDAR LAS TAREAS MÁS FÁCILMENTE (PROYECTO DE INICIO).

DIARIAMENTE SE DESCRIBEN DEBERES EN LISTAS DE VERIFICACIÓN LAMINADAS QUE LOS EMPLEADOS PUEDEN MARCAR A MEDIDA QUE SE COMPLETAN LAS TAREAS. ESTO AYUDA A MANTENER LA ESTRUCTURA Y GARANTIZAR QUE TODAS LAS TAREAS SE REALICEN CORRECTAMENTE.

EL USO DE AYUDAS VISUALES E INSTRUCCIONES PASO A PASO A MENUDO IMPLICA HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS BÁSICAS, COMO PANTALLAS DIGITALES O IMÁGENES IMPRESAS, PARA AYUDAR A LOS EMPLEADOS A SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS CON PRECISIÓN.

CADA EMPLEADO TIENE UNA DESCRIPCIÓN DE TRABAJO ADAPTADA A SUS HABILIDADES Y CAPACIDADES, QUE INCLUYE UN ANÁLISIS DE TAREAS PASO A PASO PARA AYUDARLOS A COMPRENDER MEJOR SUS RESPONSABILIDADES.

LOS EMPLEADOS RECIBEN FORMACIÓN QUE INCLUYE TERAPIA OCUPACIONAL E INTERVENCIONES PSICOTERAPÉUTICAS PARA DESARROLLAR SUS HABILIDADES Y MEJORAR LA COMUNICACIÓN EN EQUIPO. ESTA FORMACIÓN CUENTA CON EL APOYO CONTINUO DE ESPECIALISTAS EN EL CAMPO DEL AUTISMO.

Tutoría y apoyo:

LOS SUPERVISORES DE LOS EMPLEADOS DEL CAFÉ, A MENUDO ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL, TRABAJO SOCIAL, PSICOLOGÍA Y TERAPIA OCUPACIONAL, BRINDAN APOYO EN EL TRABAJO Y GARANTIZAN QUE LAS TAREAS SE COMPLETEN DE MANERA EFECTIVA. ESTA SUPERVISIÓN CONTINUA AYUDA A LOS EMPLEADOS A GESTIONAR SUS RESPONSABILIDADES Y SUPERAR CUALQUIER DIFICULTAD QUE ENCUENTREN (PROYECTO STARTUP)

7

6

8

LOS GERENTES Y MIEMBROS DEL EQUIPO SE CAPACITAN A TRAVÉS DE TERAPIAS, TALLERES Y SEMINARIOS, ASÍ COMO MEDIANTE EL APOYO CONTINUO DE ESPECIALISTAS.

Formación de directivos y equipos:

Buenas Prácticas

#1 MYRTILLO CAFÉ

Historias de éxito de los empleados:

LOS ROLES EN LA CAFETERÍA SON CAMAREROS, BARISTAS, TAREAS GENERALES, SECRETARIA, GERENTE DE TIENDA Y GERENTE DE PERSONAL.

MYRTILLO DA LA OPORTUNIDAD A PERSONAS SIN EXPERIENCIA

9

10

RECONOCIMIENTO DE PREMIOS Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL: EL MODELO DE EMPLEO INCLUSIVO DE MYRTILLO CAFÉ LE HA VALIDO VARIOS PREMIOS, ENTRE ELLOS EL DE EMPRESA SOCIAL DEL AÑO 2014 Y EL PREMIO ESTIA 2019. ESTOS ELOGIOS NO SÓLO HAN VALIDADO LOS ESFUERZOS DEL CAFÉ SINO QUE TAMBIÉN HAN AUMENTADO SU VISIBILIDAD Y CREDIBILIDAD EN LA INDUSTRIA HOTELERA.

Beneficios comerciales:

Desafíos enfrentados:

INTEGRAR A LOS EMPLEADOS CON TEA EN UN ENTORNO LABORAL ACELERADO PLANTEA DESAFÍOS, PARTICULARMENTE EN LA INDUSTRIA HOTELERA, QUE PUEDE SER EXIGENTE Y ESTRESANTE. LA CAFETERÍA TENÍA QUE GARANTIZAR QUE EL ENTORNO DE TRABAJO FUERA SOLIDARIO Y ADAPTADO PARA REDUCIR EL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD DE ESTOS EMPLEADOS.

11

12

CREE UN ENTORNO DE TRABAJO INCLUSIVO: UTILICE AYUDAS VISUALES, COMO INSTRUCCIONES PASO A PASO, SISTEMAS CODIFICADOS POR COLORES Y LISTAS DE VERIFICACIÓN LAMINADAS, PARA AYUDAR A LOS EMPLEADOS A COMPRENDER Y GESTIONAR SUS TAREAS. ESTAS HERRAMIENTAS PUEDEN MEJORAR SIGNIFICATIVAMENTE LA CLARIDAD Y REDUCIR EL ESTRÉS DE LOS EMPLEADOS CON TEA.

FOMENTAR UNA CULTURA DE APOYO: CULTIVAR UNA CULTURA LABORAL INCLUSIVA Y DE APOYO DONDE TODOS LOS EMPLEADOS, INCLUIDOS AQUELLOS CON TEA, SE SIENTAN VALORADOS Y ESCUCHADOS. FOMENTA LA COMUNICACIÓN ABIERTA Y LOS PROCESOS PARTICIPATIVOS DE TOMA DE DECISIONES.

Asesoramiento para Otras Empresas:

Buenas Prácticas

#2 CRITICAL SOFTWARE

Descripción general de la empresa

CRITICAL SOFTWARE

[HTTPS://CRITICALSOFTWARE.COM/PT](https://criticalsoftware.com/pt)

INDUSTRY: IT

Estrategia de reclutamiento:

EL PROGRAMA SE CENTRA EN INVOLUCRAR ACTIVAMENTE A PERSONAS NEURODIVERGENTES MEDIANTE LA COLABORACIÓN CON SPECIALISTERNE, UNA ORGANIZACIÓN DANESA ESPECIALIZADA EN APOYO LABORAL PARA EL AUTISMO. EL PROCESO DE SELECCIÓN HA INCLUIDO ESTRATEGIAS INNOVADORAS COMO JORNADAS DE PUERTAS ABIERTAS PARA FAMILIARIZAR A LOS CANDIDATOS Y SUS FAMILIAS CON EL ENTORNO DE LA EMPRESA.

SPECIALISTERNE, UN SOCIO CLAVE EN EL PROGRAMA DE NEURODIVERSIDAD DE CRITICAL SOFTWARE, HA DESEMPEÑADO UN PAPEL CLAVE EN LA BÚSQUEDA DE CANDIDATOS. EL PROGRAMA TAMBIÉN HA COLABORADO CON FAMILIAS, ASOCIACIONES E INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARA IDENTIFICAR POSIBLES PARTICIPANTES.

3

4

1

2

INICIATIVA/PROGRAMA ESPECÍFICO: PROGRAMA DE NEURODIVERSIDAD PARA LA ATRACCIÓN DE TALENTO

FECHA DE INICIO Y MOTIVACIÓN: LANZADA EN MAYO DE 2021, LA INICIATIVA FUE MOTIVADA POR LA NECESIDAD DE DEMOSTRAR QUE LAS CARRERAS TECNOLÓGICAS SON ACCESIBLES Y GRATIFICANTES PARA LAS PERSONAS AUTISTAS Y DE ABORDAR LAS ALTAS TASAS DE DESEMPLEO ENTRE LAS PERSONAS CON AUTISMO.

Descripción de la iniciativa:

PARA REDUCIR LA ANSIEDAD, LAS ENTREVISTAS SE ADAPTAN PARA INCLUIR ACTIVIDADES GRUPALES MÁS PRÁCTICAS, LO QUE GARANTIZA QUE LOS CANDIDATOS PUEDAN DEMOSTRAR SUS HABILIDADES MÁS ALLÁ DE LOS ENTORNOS DE ENTREVISTAS TRADICIONALES.

EL PROCESO DE SELECCIÓN EVALÚA A LOS CANDIDATOS A TRAVÉS DE UNA FASE DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DE CINCO SEMANAS, ENFOCÁNDOSE EN HABILIDADES TÉCNICAS Y SOCIOLABORALES RELEVANTES PARA EQUIPOS DE INGENIERÍA DINÁMICOS.

Interview and Selection:

Buenas prácticas

#2 CRITICAL SOFTWARE

Incorporación y capacitación

LA FASE DE INCORPORACIÓN INCLUYE LA ASIGNACIÓN DE COMPAÑEROS Y TUTORES A LOS NUEVOS EMPLEADOS. UN PLAN DE INCORPORACIÓN DETALLADO E INDIVIDUALIZADO GARANTIZA QUE SE SATISFAGAN LAS NECESIDADES DE CADA CANDIDATO.

UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PERSONALIZADO DE CINCO SEMANAS CUBRE METODOLOGÍAS ÁGILES, PRÁCTICAS DE DESARROLLO DE SOFTWARE Y HABILIDADES SOCIALES NECESARIAS EN ENTORNOS DE TRABAJO COLABORATIVO.

5

Tutoría y apoyo:

CADA PARTICIPANTE CUENTA CON UN "COMPAÑERO" QUE LE BRINDARÁ APOYO CERCANO Y UN TUTOR QUE LE BRINDARÁ ORIENTACIÓN TÉCNICA. LOS CONTROLES SEMANALES GARANTIZAN LA ALINEACIÓN CON SUS EQUIPOS Y ABORDAR CUALQUIER DESAFÍO.

LOS ENTRENADORES OFRECEN SESIONES INDIVIDUALES PARA ABORDAR NECESIDADES ESPECÍFICAS Y DESARROLLAR MECANISMOS DE AFRONTAMIENTO.

7

8

6

LOS AJUSTES INCLUYEN PROPORCIONAR ESPACIOS TRANQUILOS, BRINDAR INSTRUCCIONES CLARAS Y ESTRUCTURADAS Y OFRECER COMENTARIOS FRECUENTES PARA APOYAR A LOS EMPLEADOS NEURODIVERGENTES.

Adaptaciones en el lugar de trabajo:

LOS GERENTES Y EQUIPOS RECIBEN CAPACITACIÓN PARA FOMENTAR UNA CULTURA INCLUSIVA, ENFATIZANDO LA EMPATÍA, LA FLEXIBILIDAD Y LA COMPRENSIÓN DE LA NEURODIVERSIDAD.

EDUCACIÓN/RECURSOS CONTINUOS: LAS INICIATIVAS DE EDUCACIÓN CONTINUA GARANTIZAN QUE LA EMPRESA SE MANTENGA ACTUALIZADA SOBRE LAS MEJORES PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN.

Formación de directivos y equipos:

Buenas Prácticas

#2 CRITICAL SOFTWARE

Historias de éxito de los empleados:

DESDE SU INICIO, EL PROGRAMA HA CAPACITADO A 50 PARTICIPANTES Y CONTRATADO A 30, 15 DE ELLOS INTEGRADOS EN CRITICAL SOFTWARE Y OTROS UBICADOS EN EMPRESAS ASOCIADAS COMO CRITICAL TECHWORKS Y NOS. LOS EMPLEADOS HAN CONTRIBUIDO A PROYECTOS DE INGENIERÍA DE ALTO IMPACTO, MOSTRANDO SUS TALENTOS ÚNICOS.

9

10

EL PROGRAMA PROMUEVE LA EQUIDAD Y LA INNOVACIÓN MEDIANTE LA INTEGRACIÓN DE TALENTOS NEURODIVERGENTES, ENRIQUECIENDO EL LUGAR DE TRABAJO CON PERSPECTIVAS DIVERSAS.

CON UNA TASA DE RETENCIÓN SUPERIOR AL 85 %, LA INICIATIVA HA DEMOSTRADO ESCALABILIDAD Y UN IMPACTO SIGNIFICATIVO, INSPIRANDO A OTRAS ORGANIZACIONES A ADOPTAR MODELOS SIMILARES. ESTA TASA DE RETENCIÓN MUESTRA QUE LAS CARRERAS TECNOLÓGICAS SON ACCESIBLES Y GRATIFICANTES PARA LOS PROFESIONALES AUTISTAS, LO QUE ENFATIZA EL ÉXITO DEL PROGRAMA EN EL FOMENTO DE LA INCLUSIÓN A LARGO PLAZO.

Beneficios comerciales:

Desafíos enfrentados:

LAS BARRERAS INCLUYERON ADAPTAR LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO E INCORPORACIÓN PARA ABORDAR LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LAS PERSONAS NEURODIVERGENTES.

LAS ASOCIACIONES COLABORATIVAS CON SPECIALISTERNE Y LOS CIRCUITOS DE RETROALIMENTACIÓN ITERATIVOS AYUDARON A PERFECCIONAR LAS PRÁCTICAS, GARANTIZANDO LA INCLUSIÓN Y LA EFICACIA.

11

12

EL PROGRAMA DESTACÓ LA IMPORTANCIA DE LA FLEXIBILIDAD Y LA COLABORACIÓN EN LA CREACIÓN DE ENTORNOS LABORALES INCLUSIVOS. LAS MEJORAS ITERATIVAS Y LOS COMENTARIOS PERIÓDICOS DE LOS PARTICIPANTES HAN IMPULSADO EL ÉXITO.

Asesoramiento para Otras Empresas:

13

INVERTIR EN ASOCIACIONES CON ORGANIZACIONES ESPECIALIZADAS, ADAPTAR LAS PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN E INCORPORACIÓN A LAS NECESIDADES INDIVIDUALES Y FOMENTAR UNA CULTURA DE INCLUSIÓN A TRAVÉS DE SISTEMAS DE EDUCACIÓN Y APOYO CONTINUOS. MOSTRAR RESULTADOS EXITOSOS INSPIRA UNA ADOPCIÓN MÁS AMPLIA DE INICIATIVAS DE NEURODIVERSIDAD. EL ÉXITO DEL PROGRAMA OBTUVO RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL CON EL PREMIO ZERO PROJECT EN 2024, QUE CELEBRA SU IMPACTO ESCALABLE Y SU LIDERAZGO EN LA PROMOCIÓN DE LUGARES DE TRABAJO INCLUSIVOS PARA PERSONAS AUTISTAS EN LA TECNOLOGÍA.

Lecciones aprendidas:

Buenas Prácticas

#3 DXC TECHNOLOGY

Descripción general de la empresa

DXC TECHNOLOGY

INDUSTRIA: SERVICIOS DE TI

Estrategia de reclutamiento:

EL PROCESO QUE SIGUEN ES ÚNICO, FLEXIBLE Y ALTAMENTE ADAPTADO A LAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE LOS INDIVIDUOS AUTISTAS. SIGUEN UN FORMATO DE EVALUACIÓN NO DISCRIMINATORIO QUE PERMITE LA EVALUACIÓN NEURODIVERSA. FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA. SIN EMBARGO, LOS PUNTOS DE VISTA Y OPINIONES EXPRESADOS SON ÚNICAMENTE LOS DE LOS AUTORES Y NO REFLEJAN NECESARIAMENTE LOS DE LA UNIÓN EUROPEA O LA AGENCIA EJECUTIVA EUROPEA EN EDUCACIÓN Y CULTURA (EACEA). NI LA UNIÓN EUROPEA NI LA EACEA SE HACEN RESPONSABLES DE ELLO. CANDIDATOS PARA DEMOSTRAR SU APTITUD Y MOTIVACIÓN PARA APRENDER Y DESEMPEÑARSE EN EL TRABAJO, EN LUGAR DE CENTRARSE EN CRITERIOS SOCIALMENTE ACEPTADOS, COMO LAS HABILIDADES DE COMUNICACIÓN Y EL LENGUAJE CORPORAL, CON LOS QUE LAS PERSONAS AUTISTAS SUELEN TENER DIFICULTADES.

DXC TECHNOLOGY EJECUTA EL PROGRAMA JUNTO CON UNA EMPRESA ASOCIADA LLAMADA UNTAPPED SERVICES, QUE SE ESPECIALIZA EN METODOLOGÍAS Y PROCESOS PARA INTEGRAR A PERSONAS NEURODIVERSAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y BRINDARLES ENTORNOS DE TRABAJO SUSTENTABLES Y RESPALDADOS. ELLOS SON LOS RESPONSABLES DEL RECLUTAMIENTO. PROCESO – TANTO DE IDENTIFICACIÓN COMO DE CONTRATACIÓN DE CANDIDATOS.

1

2

Descripción de la iniciativa:

EL PROGRAMA DXC DANDELION, INICIADO POR DXC TECHNOLOGY, SE ENFOCA EN CONTRATAR E INTEGRAR PERSONAS AUTISTAS EN SUS EQUIPOS, OFRECIENDO DOS AÑOS DE CAPACITACIÓN E INCORPORACIÓN PARA AYUDARLOS EN LA TRANSICIÓN A EMPLEADOS REGULARES. COMO PARTE DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS DE FORTUNE 500, LOS PARTICIPANTES OBTIENEN ACCESO A AMPLIAS VÍAS EDUCATIVAS Y OPORTUNIDADES DE PROGRESIÓN PROFESIONAL.

EL PROGRAMA SE LANZÓ EN AUSTRALIA EN 2014, SE EXPANDIÓ AL REINO UNIDO EN 2021 Y AHORA SE ESTÁ IMPLEMENTANDO EN LA REGIÓN EMEA, COMENZANDO CON POLONIA Y BULGARIA, DONDE COMENZÓ EN MARZO DE 2023. SU MISIÓN ES CREAR ENTORNOS DE TRABAJO DE APOYO PARA PERSONAS NEURODIVERSAS, EN PARTICULAR PERSONAS AUTISTAS CON ALTO FUNCIONAMIENTO, ABORDANDO SU SUBEMPLEO Y APROVECHANDO SUS TALENTOS ÚNICOS. LA INICIATIVA TIENE COMO OBJETIVO DIVERSIFICAR LOS EQUIPOS, MEJORAR LA EFICIENCIA Y AYUDAR A LOS PARTICIPANTES A DESARROLLAR CARRERAS EN TI Y LOGRAR LA INDEPENDENCIA FINANCIERA.

3

4

LAS PERSONAS AUTISTAS A MENUDO ENFRENTAN DESAFÍOS EN LAS ENTREVISTAS TRADICIONALES, QUE SE CENTRAN EN GRAN MEDIDA EN LA COMUNICACIÓN SOCIAL, PASANDO POR ALTO POTENCIALMENTE SUS HABILIDADES Y CALIFICACIONES. PARA ABORDAR ESTO, EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE DXC PRIORIZA LA MOTIVACIÓN Y LA VOLUNTAD DE APRENDER EN LUGAR DE DEPENDER DE ENTREVISTAS ESTÁNDAR.

LOS CANDIDATOS SON EVALUADOS A TRAVÉS DE UN ENTORNO DE TALLER DE APOYO QUE INCLUYE VARIOS EJERCICIOS TÉCNICOS Y DE APRENDIZAJE. ESTE ENFOQUE AYUDA A IDENTIFICAR SUS FORTALEZAS, APTITUDES Y MOTIVACIÓN, GARANTIZANDO UNA EVALUACIÓN JUSTA DE LOS ROLES EN DXC Y CON CLIENTES EXTERNOS.

Entrevista y Selección:

Buenas Prácticas

#3 DXC TECHNOLOGY

Incorporación y capacitación

EL PROGRAMA DXC DANDELION BRINDA UN SÓLIDO APOYO DE INCORPORACIÓN CON PERSONAL CAPACITADO, MENTORES Y CONSULTORES DE APOYO AL AUTISMO (ASC). LOS ASC AYUDAN A LOS EMPLEADOS Y GERENTES AUTISTAS A INTEGRARSE ABORDANDO DESAFÍOS, PREVIENIENDO MALENTENDIDOS Y CREANDO PERFILES DE TRABAJO INDIVIDUALIZADOS Y PLANES DE APOYO.

EL PROGRAMA SE CENTRA EN EL DESARROLLO DE HABILIDADES PROFESIONALES, INCLUIDA LA AUTODETERMINACIÓN, LA AUTODEFENSA, LA CONCIENCIA SENSORIAL, LOS ESTILOS DE TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS, LO QUE PERMITE EL CRECIMIENTO PROFESIONAL A LARGO PLAZO.

5

Adaptaciones en el lugar de trabajo:

SE ANIMA A LOS EMPLEADOS AUTISTAS A PREGUNTAR LO QUE NECESITAN PERSONALMENTE, YA QUE SUS NECESIDADES SON MUY INDIVIDUALES Y PUEDEN VARIAR. ALGUNAS PERSONAS PIDEN AJUSTES EN LAS LUCES, EL RUIDO, OTRAS SIMPLEMENTE QUIEREN SER INCLUIDAS EN LAS ACTIVIDADES DEL EQUIPO TANTO COMO SEA POSIBLE Y SER TRATADAS COMO TODOS LOS DEMÁS. EL PROGRAMA DXC DANDELION TAMBIÉN HA DESARROLLADO E IMPLEMENTADO TECNOLOGÍA DE PUNTA PARA AYUDAR A PERSONAS Y GERENTES. SUS HERRAMIENTAS TALES A MEDIDA QUE LIFE SHERPA Y UPTIMIZE AMPLÍAN EL ALCANCE DE SU PERSONAL DE SOPORTE. ESTAS HERRAMIENTAS TAMBIÉN LAS UTILIZAN GOOGLE, MICROSOFT, EL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS SOCIALES, ASUNTOS INTERNOS, NAB Y ANZ BANK.

6

Tutoría y apoyo:

LOS MENTORES, QUE SON COMPAÑEROS DE EQUIPO ESPECIALIZADOS EN EL ROL LABORAL, BRINDAN CAPACITACIÓN TÉCNICA, ASIGNAN TAREAS, GUÍAN PROCESOS Y BRINDAN RETROALIMENTACIÓN. MUCHOS MENTORES SE OFRECEN COMO VOLUNTARIOS DEBIDO A CONEXIONES PERSONALES CON EL AUTISMO.

LOS CONSULTORES DE APOYO AL AUTISMO (ASC) AYUDAN CON LOS DESAFÍOS PERSONALES Y MENTALES.

ADEMÁS, EL PLAN DE ESTUDIOS DXC DANDELION PROPORCIONA UN MARCO ESTRUCTURADO CON HITOS PARA GUIAR AL EQUIPO DE SOPORTE Y AYUDAR A LOS ALUMNOS A LOGRAR EL ÉXITO.

7

8

CONSULTORES DE APOYO AL AUTISMO (ASC) PRO
PROPORCIONAR CAPACITACIÓN EN CONCIENCIACIÓN A GERENTES, MENTORES Y EMPLEADOS PARA MEJORAR LA COMPRENSIÓN DEL TEA Y EQUIPARLOS CON ESTRATEGIAS PARA APOYAR A COLEGAS NEURODIVERSOS. EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN CONTINUAS: EL PROGRAMA APROVECHA LA INVESTIGACIÓN BASADA EN EVIDENCIA DE ASOCIACIONES GLOBALES CON INSTITUCIONES COMO OTARC, LA UNIVERSIDAD DE CORNELL Y OTRAS. LOS HALLAZGOS SE UTILIZAN PARA HACER EVOLUCIONAR EL PROGRAMA, ABORDAR LOS DESAFÍOS Y GARANTIZAR EL EMPLEO SOSTENIBLE.

PLAN DE ESTUDIOS DXC DANDELION: UN MARCO ESTRUCTURADO CON HITOS GUÍA AL EQUIPO DE SOPORTE Y GARANTIZA QUE LOS ALUMNOS TENGAN LAS MEJORES POSIBILIDADES DE ÉXITO.

Formación de directivos y equipos:

Buenas Prácticas

#3 DXC TECHNOLOGY

Historias de éxito de empleados:

6 PROBADORES DE SOFTWARE JÚNIOR: DOS OBTUVIERON LA CERTIFICACIÓN ISTQB Y TRES SE ESTÁN PREPARANDO PARA LOS EXÁMENES.

1 DESARROLLADOR DE APLICACIONES JÚNIOR: LOS PUESTOS DE DESARROLLADOR SUELEN REQUERIR MÁS DE DOS AÑOS DE CAPACITACIÓN ANTES DE COMENZAR A TRABAJAR DE CARA AL CLIENTE.

1 ESPECIALISTA EN PMO: UN APRENDIZ SE DESTACÓ Y COMENZÓ A TRABAJAR CON CLIENTES DESPUÉS DE SOLO CUATRO MESES, UN LOGRO EXCEPCIONAL PARA EL PROGRAMA.

LA CAPACITACIÓN DURA DOS AÑOS, DESPUÉS DE LOS CUALES LOS PARTICIPANTES PASAN A UN EMPLEO REGULAR.

9

10

Beneficios comerciales:

LAS ORGANIZACIONES SE BENEFICIAN DE UN GRUPO DE TALENTOS CAPACITADOS Y SIN EXPLOTAR Y DE FORTALEZAS NEURODIVERSAS COMO LA ATENCIÓN AL DETALLE Y EL RECONOCIMIENTO DE PATRONES, LO QUE MEJORA EL RENDIMIENTO DEL EQUIPO. SEGÚN LA EXPERIENCIA DE ANZ, LOS IMPACTOS INCLUYEN UNA RETENCIÓN DEL 92 %, UN AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL 30 AL 40 %, UNA SATISFACCIÓN LABORAL DEL 75 %, PUESTOS 100 % PERMANENTES DESPUÉS DEL PROGRAMA Y UN 80 % DE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO QUE NO INFORMAN DE UNA CARGA DE TRABAJO ADICIONAL. UNA FUERZA LABORAL NEURODIVERSA PROPORCIONA UNA VENTAJA COMPETITIVA. EL PROGRAMA DE BULGARIA ES DEMASIADO NUEVO PARA OBTENER RESULTADOS MENSURABLES.

11

EL RECLUTAMIENTO ENFRENTÓ DESAFÍOS DEBIDO A DIAGNÓSTICOS POCO DESARROLLADOS, ESTIGMA Y HABILIDADES LIMITADAS EN INGLÉS, LO QUE RESULTÓ EN 8 PARTICIPANTES EN LUGAR DE 12. LOS PARTICIPANTES TENÍAN BRECHAS DE HABILIDADES DEBIDO A UN APOYO PREVIO INSUFICIENTE, LO QUE REQUIRIÓ UNA CAPACITACIÓN MÁS PROLONGADA. LOS PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN INCLUYERON RENUENCIA A HACER PREGUNTAS Y SENSIBILIDAD A CIERTAS FRASES. ALGUNOS PARTICIPANTES SE ENFOCARON DEMASIADO EN DETALLES MENORES. LAS SOLUCIONES INCLUYERON CONTRATAR CONSULTORES DEL ESPECTRO AUTISTA (ASC) Y PSICÓLOGOS PARA APOYAR A LOS EMPLEADOS, MEJORAR LA INTEGRACIÓN Y BRINDAR CAPACITACIÓN DE CONCIENCIACIÓN.

Desafíos enfrentados:

Consejos para otras empresas:

DXC ACONSEJA A LAS EMPRESAS EVITAR LA CONTRATACIÓN EN OLEADAS PARA NO EXCLUIR A LOS CANDIDATOS QUE SE POSTULAN TARDE Y CONSIDERAR PUESTOS COMO PMO Y ADMINISTRATIVOS PARA EL TALENTO NEURODIVERGENTE, YA QUE ESTOS PUEDEN REQUERIR MENOS CAPACITACIÓN. TAMBIÉN RECOMIENDAN BUSCAR APOYO PROFESIONAL PARA GARANTIZAR UNA INTEGRACIÓN EXITOSA, YA QUE LAS BUENAS INTENCIONES POR SÍ SOLAS NO SON SUFICIENTES PARA EL ÉXITO.

12

LA EMPRESA HA COMENZADO A COMPRENDER MEJOR A LAS PERSONAS NEURODIVERGENTES Y RECONOCE LOS BENEFICIOS QUE APORTAN AL EQUIPO. SE ANIMA A LOS EMPLEADOS A PEDIR APOYO, LO QUE BENEFICIA A TODOS. MUCHOS, MOTIVADOS POR SUS EXPERIENCIAS PERSONALES, SE OFRECEN COMO VOLUNTARIOS PARA OFRECERSE COMO MENTORES Y BRINDAR APOYO, LO QUE TIENE UN IMPACTO POSITIVO EN LA COMUNIDAD EN GENERAL, ESPECIALMENTE EN LAS FAMILIAS QUE BUSCAN EMPLEO E INDEPENDENCIA PARA SUS SERES QUERIDOS NEURODIVERGENTES.

13

Lecciones aprendidas:

Buenas Prácticas

#4 SAP

Descripción general de la empresa

SAP (SAP ESTONIAMETRO PLAZA, VIRU VÄLJAK 2, 10111 TALLIN)
INDUSTRIA: SOFTWARE DE APLICACIONES EMPRESARIALES

Estrategia de reclutamiento:

EL PROGRAMA IDENTIFICA CANDIDATOS CON TEA A TRAVÉS DE ACTIVIDADES DE DIVULGACIÓN ESPECÍFICAS Y EVENTOS DE CONTRATACIÓN ESPECIALIZADOS. SAP COLABORA CON ORGANIZACIONES QUE SE ESPECIALIZAN EN SERVICIOS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON AUTISMO PARA ENCONTRAR CANDIDATOS ADECUADOS.

SAP COLABORA CON ONG, UNIVERSIDADES Y OTRAS ORGANIZACIONES CENTRADAS EN EL TEA PARA ENCONTRAR CANDIDATOS. ESTAS COLABORACIONES SON ESENCIALES PARA LLEGAR A LA COMUNIDAD DEL TEA Y GARANTIZAR QUE LOS CANDIDATOS POTENCIALES CONOZCAN LAS OPORTUNIDADES DISPONIBLES EN SAP.

1

3

4

2

AUTISMO EN EL TRABAJO

EL PROGRAMA AUTISMO EN EL TRABAJO DE SAP, LANZADO EN 2013, SURTIÓ DEL DESEO DE APROVECHAR LOS TALENTOS ÚNICOS DE LAS PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA Y DE CREAR UN LUGAR DE TRABAJO MÁS INCLUSIVO. EL PROGRAMA TAMBIÉN ESTUVO IMPULSADO POR EL RECONOCIMIENTO DE QUE LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN CONDUCEN A LA INNOVACIÓN Y AL ÉXITO EMPRESARIAL.

EL PROCESO DE ENTREVISTA SE ADAPTA PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS CON TEA. LAS ENTREVISTAS TRADICIONALES SUELEN SUSTITUIRSE POR TALLERES O EVALUACIONES BASADAS EN PROYECTOS QUE PERMITEN A LOS CANDIDATOS DEMOSTRAR SUS HABILIDADES EN UN ENTORNO MÁS CÓMODO.

EL PROCESO DE EVALUACIÓN SE CENTRA EN LAS CAPACIDADES, LAS FORTALEZAS Y LAS POSIBLES CONTRIBUCIONES DE LOS CANDIDATOS, EN LUGAR DE CENTRARSE ÚNICAMENTE EN SUS EXPERIENCIAS PASADAS O SUS HABILIDADES DE COMUNICACIÓN. ESTE ENFOQUE AYUDA A IDENTIFICAR LOS TALENTOS ÚNICOS DE CADA INDIVIDUO.

Entrevista y selección:

Descripción de la iniciativa:

Buenas Prácticas

#4 SAP

Incorporación y capacitación

SAP OFRECE UN PROCESO DE INCORPORACIÓN ESTRUCTURADO QUE INCLUYE UNA COMUNICACIÓN CLARA DE LAS EXPECTATIVAS LABORALES, LAS RESPONSABILIDADES Y LOS RECURSOS DISPONIBLES. LA INCORPORACIÓN ESTÁ DISEÑADA PARA FACILITAR LA TRANSICIÓN AL LUGAR DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON TEA.

LA CAPACITACIÓN INCLUYE EL DESARROLLO DE HABILIDADES TÉCNICAS Y BLANDAS. SAP GARANTIZA QUE LOS NUEVOS EMPLEADOS RECIBAN UNA ORIENTACIÓN DISEÑADA ESPECÍFICAMENTE PARA RESPALDAR SU INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA, INCLUIDAS LAS INTERACCIONES SOCIALES Y LA COMUNICACIÓN DENTRO DEL EQUIPO.

5

6

SAP OFRECE DIVERSAS ADAPTACIONES PARA AYUDAR A LOS EMPLEADOS CON TEA, COMO ENTORNOS DE TRABAJO FLEXIBLES, AURICULARES CON CANCELACIÓN DE RUIDO, ILUMINACIÓN MODIFICADA Y ESTACIONES DE TRABAJO PERSONALIZADAS. ADEMÁS, TAMBIÉN SE OFRECEN ADAPTACIONES DE PROCEDIMIENTO, COMO HORARIOS DE TRABAJO FLEXIBLES, PARA SATISFACER LAS NECESIDADES INDIVIDUALES.

Adaptaciones en el lugar de trabajo:

Mentoría y apoyo:

SAP ASIGNA MENTORES O COMPAÑEROS A LOS NUEVOS EMPLEADOS CON TEA. ESTOS MENTORES BRINDAN ORIENTACIÓN, APOYO Y AYUDA CONSTANTES PARA DESENVOLVERSE EN EL ENTORNO CORPORATIVO.

LA EMPRESA OFRECE APOYO CONTINUO A TRAVÉS DE EQUIPOS DEDICADOS, INCLUIDOS PROFESIONALES DE RR. HH. CAPACITADOS EN TEA, PARA ABORDAR CUALQUIER DESAFÍO QUE PUEDA SURGIR Y GARANTIZAR QUE LOS EMPLEADOS SE SIENTAN RESPALDADOS EN SUS FUNCIONES.

7

8

SAP OFRECE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA PARA GERENTES Y EQUIPOS CON EL FIN DE GENERAR CONCIENCIA SOBRE EL TEA Y BRINDARLES LAS HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS NECESARIAS PARA BRINDAR UN APOYO EFICAZ A SUS COLEGAS. ESTA CAPACITACIÓN INCLUYE LA COMPRENSIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN LA COMUNICACIÓN, LA RETROALIMENTACIÓN CONSTRUCTIVA Y LA CREACIÓN DE UNA CULTURA DE EQUIPO INCLUSIVA.

SAP OFRECE EDUCACIÓN Y RECURSOS CONTINUOS PARA GARANTIZAR QUE TODOS LOS EMPLEADOS ESTÉN INFORMADOS Y PREPARADOS PARA CONTRIBUIR A UN LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO. ESTO INCLUYE TALLERES, RECURSOS EN LÍNEA Y ACCESO A EXPERTOS EXTERNOS EN TEA.

Capacitación de gerentes y equipos:

Buenas Prácticas

#4 SAP

Historias de éxito de empleados:

LOS EMPLEADOS CONTRATADOS A TRAVÉS DEL PROGRAMA AUTISM AT WORK SE HAN DESTACADO EN DIVERSAS FUNCIONES, INCLUIDAS LAS PRUEBAS DE SOFTWARE, EL ANÁLISIS DE DATOS Y EL CONTROL DE CALIDAD. SUS CONTRIBUCIONES A MENUDO HAN SUPERADO LAS EXPECTATIVAS, EN PARTICULAR EN ÁREAS QUE REQUIEREN UNA GRAN ATENCIÓN A LOS DETALLES Y EL RECONOCIMIENTO DE PATRONES.

9

10

EL PROGRAMA AUTISM AT WORK HA ENRIQUECIDO SIGNIFICATIVAMENTE LA DIVERSIDAD DE LA FUERZA LABORAL DE SAP, FOMENTANDO LA INNOVACIÓN Y LA CREATIVIDAD. LA INCLUSIÓN DE EMPLEADOS CON TEA HA APORTADO PERSPECTIVAS ÚNICAS PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y HA IMPULSADO MEJORAS EN VARIOS PROCESOS.

SAP HA INFORMADO DE UN AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, UNA MEJORA DE LA CALIDAD DEL TRABAJO Y UNA MAYOR SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS COMO RESULTADO DIRECTO DEL PROGRAMA AUTISM AT WORK. ESTOS IMPACTOS MENSURABLES DEMUESTRAN LOS BENEFICIOS TANGIBLES DE CREAR UN LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO.

Beneficios comerciales:

Desafíos enfrentados:

SAP SE ENFRENTÓ A DESAFÍOS COMO SUPERAR LOS PREJUICIOS SOCIALES, ADAPTAR LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y GARANTIZAR QUE TODOS LOS EMPLEADOS ESTUVIERAN ADECUADAMENTE CAPACITADOS PARA APOYAR A SUS COLEGAS CON TEA.

ESTOS DESAFÍOS SE ABORDARON MEDIANTE LA EDUCACIÓN CONTINUA, LA ESTRECHA COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES DE APOYO AL AUTISMO Y EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PERSONALIZADOS TANTO PARA LOS EMPLEADOS CON TEA COMO PARA SUS GERENTES.

11

12

13

SAP RECOMIENDA A OTRAS EMPRESAS QUE RECONOZCAN EL INMENSO VALOR QUE LAS PERSONAS CON TEA PUEDEN APORTAR AL LUGAR DE TRABAJO. LAS EMPRESAS DEBERÍAN ESTAR DISPUESTAS A ADAPTAR SUS PROCESOS, PROPORCIONAR LAS ADAPTACIONES NECESARIAS E INVERTIR EN FORMACIÓN PARA CREAR UN ENTORNO DE APOYO. ESTABLECER ALIANZAS SÓLIDAS CON ORGANIZACIONES QUE COMPRENDAN EL TEA TAMBIÉN ES CRUCIAL PARA EL ÉXITO DE DICHAS INICIATIVAS.

Consejos para otras empresas:

EL ÉXITO DEL PROGRAMA AUTISM AT WORK HA INFLUIDO EN LAS ESTRATEGIAS MÁS AMPLIAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE SAP. LA EMPRESA HA APRENDIDO LA IMPORTANCIA DE LA FLEXIBILIDAD, EL APOYO PERSONALIZADO Y EL VALOR DE LA COLABORACIÓN CON SOCIOS EXTERNOS PARA CREAR UN LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO.

Lecciones aprendidas:

Buenas Prácticas

#5 TELIA LIETUVA

Descripción general de la empresa

TELIA LIETUVA

[HTTPS://WWW.TELIA.LT/API-E-MUS](https://www.telia.lt/api-e-mus)

1

Estrategia de reclutamiento:

PROCESO DE RECLUTAMIENTO PERSONALIZADO

3

4

2

UNA IMPORTANTE EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES QUE HA SIDO RECONOCIDA POR SUS ESFUERZOS EN LA CONTRATACIÓN INCLUSIVA Y LA CREACIÓN DE ENTORNOS DE TRABAJO DE APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES.

Descripción de la iniciativa:

TELIA LIETUVA OFRECE AJUSTES A LOS PROCESOS DE ENTREVISTAS Y CONTRATACIÓN PARA ADAPTARSE MEJOR A LOS CANDIDATOS CON TEA, COMO PROPORCIONAR INSTRUCCIONES CLARAS Y PERMITIR MÉTODOS DE COMUNICACIÓN ALTERNATIVOS.

Entrevista y selección:

Buenas Prácticas

#5 TELIA LIETUVA

Incorporación y capacitación

LOS SUPERVISORES Y GERENTES RECIBEN ORIENTACIÓN SOBRE CÓMO APOYAR DE MANERA EFECTIVA A LOS EMPLEADOS CON TEA, INCLUIDAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y GESTIÓN DE TAREAS.

5

Mentoría y apoyo:

LOS EMPLEADOS CON TEA PUEDEN CONTAR CON MENTORES QUE LOS ORIENTEN SOBRE CÓMO DESENVOLVERSE EN EL LUGAR DE TRABAJO, GESTIONAR TAREAS Y DESARROLLAR HABILIDADES PROFESIONALES.

LOS MENTORES AYUDAN A LOS EMPLEADOS A ESTABLECER OBJETIVOS PROFESIONALES, DESARROLLAR HABILIDADES PROFESIONALES Y EXPLORAR OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO DENTRO DE LA EMPRESA.

7

6

TELIA LIETUVA OFRECE ADAPTACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA AYUDAR A LOS EMPLEADOS CON TEA, COMO LA CREACIÓN DE ESPACIOS DE TRABAJO TRANQUILOS, HORARIOS FLEXIBLES Y EQUIPOS ESPECIALIZADOS.

LA ORGANIZACIÓN FOMENTA UN ENTORNO DE TRABAJO INCLUSIVO Y SOLIDARIO QUE FOMENTA LA COMPRENSIÓN Y LA COLABORACIÓN ENTRE TODOS LOS EMPLEADOS.

Adaptaciones en el lugar de trabajo:

8

TELIA LIETUVA OFRECE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA QUE EL PERSONAL AUMENTE LA CONCIENCIA Y LA COMPRENSIÓN DE LA NEURODIVERSIDAD, INCLUIDO EL TEA, PARA PROMOVER UNA CULTURA LABORAL MÁS INCLUSIVA Y DE APOYO.

Capacitación de gerentes y equipos:

Buenas Prácticas

#5 TELIA LIETUVA

Historias de éxito de empleados:

MANTAS, A QUIEN LE DIAGNOSTICARON TEA, SE UNIÓ A TELIA LIETUVA COMO DESARROLLADOR DE SOFTWARE. ENFRENTÓ DESAFÍOS RELACIONADOS CON LA SENSIBILIDAD SENSORIAL Y LAS INTERACCIONES SOCIALES, PERO ESTABA DECIDIDO A SOBRESALIR EN SU FUNCIÓN.

APOYO RECIBIDO: TELIA LIETUVA LE PROPORCIONÓ A MANTAS UN ESPACIO DE TRABAJO TRANQUILO, HORARIOS FLEXIBLES Y UN MENTOR QUE LO AYUDÓ A DESENVOLVERSE EN LA CULTURA DEL LUGAR DE TRABAJO.

ÉXITO: MANTAS DESARROLLÓ VARIAS FUNCIONES CLAVE DEL SOFTWARE QUE MEJORARON LA OFERTA DE PRODUCTOS DE LA EMPRESA. SU ATENCIÓN A LOS DETALLES Y SUS HABILIDADES ANALÍTICAS RESULTARON INVALUABLES PARA SU EQUIPO. TAMBIÉN AVANZÓ EN SU CARRERA Y ASUMIÓ ROLES DE LIDERAZGO EN EL DESARROLLO DE PROYECTOS.

9

Beneficios comerciales:

UN ENTORNO DE TRABAJO INCLUYENTE Y QUE BRINDE APOYO PUEDE GENERAR UNA MAYOR SATISFACCIÓN LABORAL Y MENORES TASAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL ENTRE TODOS LOS EMPLEADOS.

LAS HABILIDADES Y PERSPECTIVAS ÚNICAS DE LOS EMPLEADOS CON TEA PUEDEN COMPLEMENTAR LAS FORTALEZAS DE OTROS MIEMBROS DEL EQUIPO, LO QUE GENERA EQUIPOS MÁS EQUILIBRADOS Y EFECTIVOS.

MUCHOS EMPLEADOS CON TEA DEMUESTRAN UN ALTO NIVEL DE DEDICACIÓN Y CONCENTRACIÓN, LO QUE CONTRIBUYE A UN DESEMPEÑO CONSTANTE Y CONFIABLE.

Desafíos enfrentados:

LOS EMPLEADOS CON TEA PUEDEN TENER DIFICULTADES CON TAREAS QUE NO ESTÁN BIEN DEFINIDAS O QUE REQUIEREN CAMBIOS FRECUENTES EN LAS PRIORIDADES.

PUEDA HABER ESTIGMA O MALENTENDIDOS SOBRE EL TEA QUE PUEDEN AFECTAR LA DINÁMICA DEL LUGAR DE TRABAJO Y LA INTEGRACIÓN DE LOS EMPLEADOS CON TEA.

LOS GERENTES Y COLEGAS PUEDEN NECESITAR CAPACITACIÓN ADICIONAL PARA APOYAR Y COLABORAR DE MANERA EFECTIVA CON LOS EMPLEADOS CON TEA.

12

11

Consejos para otras empresas:

CONCIENCIACIÓN DE LOS EMPLEADOS: EDUCAR A TODO EL PERSONAL SOBRE EL TEA Y LA NEURODIVERSIDAD PARA FOMENTAR LA COMPRESIÓN Y CREAR UNA CULTURA DE APOYO EN EL LUGAR DE TRABAJO.

ORIENTACIÓN CLARA: PROPORCIONAR UN PROCESO DE INCORPORACIÓN ESTRUCTURADO CON UNA GUÍA CLARA SOBRE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES, LOS PROCEDIMIENTOS Y LAS EXPECTATIVAS EN EL LUGAR DE TRABAJO.

ASOCIACIONES: TRABAJAR CON GRUPOS DE DEFENSA DEL AUTISMO Y ESPECIALISTAS PARA DESARROLLAR E IMPLEMENTAR LAS MEJORES PRÁCTICAS PARA APOYAR A LOS EMPLEADOS CON TEA.

CANALES DE RETROALIMENTACIÓN: PROPORCIONAR CANALES PARA QUE LOS EMPLEADOS BRINDEN RETROALIMENTACIÓN SOBRE SUS EXPERIENCIAS Y SUGIERAN MEJORAS EN LAS PRÁCTICAS EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Buenas Prácticas

#6 GRUPO NORTE

Descripción general de la empresa

GRUPO NORTE.

SECTOR: SERVICIOS, INCLUYENDO ASISTENCIA DOMICILIARIA Y ADMINISTRACIÓN DE INSTALACIONES

1

2

PROYECTO DE INTEGRACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON AUTISMO.

HACIA 2012, INICIATIVA BASADA EN LA VOTACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA OFRECER FORMACIÓN Y OPORTUNIDADES LABORALES A PERSONAS CON AUTISMO A TRAVÉS DE UN TALLER DE JARDINERÍA.

Descripción de la iniciativa:

Estrategia de reclutamiento:

IDENTIFICACIÓN COLABORACIÓN CON LA ASOCIACIÓN DE AUTISMO DE VALLADOLID.

CANALES DE CAPTACIÓN/COLABORACIONES: COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES LOCALES DE AUTISMO.

3

4

FORMACIÓN PARA ENTREVISTAS DE TRABAJO INCLUIDA EN EL PROGRAMA.

ENFOQUE EN HABILIDADES PRÁCTICAS Y ADECUACIÓN PARA ROLES ESPECÍFICOS.

Entrevista y selección:

Buenas Prácticas

#6 GRUPO NORTE

Incorporación
y capacitación

TALLER PRÁCTICO DE JARDINERÍA.

LA FORMACIÓN INCLUYE PREPARACIÓN PARA ENTREVISTAS DE TRABAJO Y HABILIDADES TÉCNICAS EN JARDINERÍA.

5

Mentoría y apoyo:

APOYO CONTINUO DE LA ASOCIACIÓN DE AUTISMO DE VALLADOLID.

ORIENTACIÓN DE LOS RESPONSABLES DEL PROYECTO Y DEL PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN

7

6

ENTORNO DE FORMACIÓN ESTRUCTURADO

RUTINAS DE TRABAJO ESTABLES.

Adaptaciones en el lugar de trabajo:

8

FORMACIÓN EN SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN PARA EL PERSONAL

SESIONES INFORMATIVAS SOBRE CÓMO APOYAR A COMPAÑEROS CON NEURODIVERSIDAD

Capacitación de gerentes y equipos:

Buenas Prácticas

#6 GRUPO NORTE

Historias de éxito de empleados:

JARDINERIA Y TAREAS TÉCNICAS RELACIONADAS

CAPACIDAD DEMOSTRADA EN FUNCIONES TÉCNICAS COMPLEJAS, MAYOR CONFIANZA LABORAL.

9

10

MAYOR RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, MEJOR MORAL DE LOS EMPLEADOS.

INTEGRACIÓN EXITOSA DE PERSONAS CON TEA, COMENTARIOS POSITIVOS DE LOS PARTICIPANTES.

Beneficios comerciales:

Desafíos enfrentados:

COMPRENSIÓN Y ADAPTACIÓN A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LAS PERSONAS CON TEA

COLABORACIÓN ESTRECHA CON EXPERTOS EN AUTISMO, PROGRAMAS DE FORMACIÓN PERSONALIZADOS.

11

12

COMPROMISO REFORZADO CON PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN INCLUSIVAS

ENFOQUE EN EL APOYO A LARGO PLAZO Y LA MEJORA CONTINUA.

Lecciones aprendidas:

13

INVOLUCRE A LOS EMPLEADOS EN INICIATIVAS SOCIALES, ASOCIESE CON ORGANIZACIONES ESPECIALIZADAS Y GARANTICE APOYO Y CAPACITACIÓN CONTINUOS.

Consejos para otras empresas:

Buenas Prácticas

#7 PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH
KREIS OFFENBACH - AÖR

Descripción general de la empresa

PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH - KREIS
OFFENBACH - AÖR

INDUSTRIA: AUTORIDAD PÚBLICA

Estrategia de reclutamiento:

PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH ES
VISIBLE DIGITALMENTE CON SUS
OFERTAS DE TRABAJO EN VARIOS
CANALES Y SITIOS WEB.

3

4

EL PROCESO DE SOLICITUD DE NUEVOS EMPLEADOS ESTÁ ESTANDARIZADO DE ACUERDO CON EL MARCO LEGAL. PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH ES EL ÚNICO CENTRO DE EMPLEO EN EL ÁREA DEL RIN-MENO QUE PAGA LOS SALARIOS DE SUS EMPLEADOS DE ACUERDO CON LA ESCALA SALARIAL PÚBLICA DE LA AGENCIA FEDERAL DE EMPLEO.

EN CADA PUESTO DE TRABAJO PUBLICADO SE DESCRIBEN LOS REQUISITOS PROFESIONALES Y EDUCATIVOS. EN LA OFERTA DE EMPLEO TAMBIÉN SE INDICA QUE SE DARÁ PREFERENCIA A LAS SOLICITUDES DE MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Entrevista y selección:

DESDE 2005, PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH ESTÁ RECONOCIDO COMO EMPLEADOR FAVORABLE A LAS FAMILIAS Y CUMPLE CON LA CUOTA DE INCLUSIÓN LEGAL PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

COMO ORGANIZACIÓN PÚBLICA, PRO ARBEIT TIENE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE CUMPLIR CON LA CUOTA DE INCLUSIÓN

Descripción de la iniciativa:

Buenas Prácticas

#7 PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH KREIS OFFENBACH - AÖR

Incorporación y capacitación:

CADA NUEVO EMPLEADO RECIBE UNA GUÍA DE INTRODUCCIÓN Y UN FOLLETO PARA NUEVOS EMPLEADOS SOBRE EL MARCO GENERAL Y LEGAL. ADEMÁS, CADA EMPLEADO DE CADA DEPARTAMENTO TIENE UN JEFE DE EQUIPO QUE SE ENCARGA DE GARANTIZAR UNA INTRODUCCIÓN SIN PROBLEMAS EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO.

TODOS LOS EMPLEADOS DE PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH TIENEN LA POSIBILIDAD DE PARTICIPAR EN CURSOS DE FORMACIÓN GRATUITOS. LOS EMPLEADOS TAMBIÉN TIENEN DERECHO A UNA LICENCIA DE FORMACIÓN TOTALMENTE REMUNERADA. EL EMPLEADO ES QUIEN DECIDE SOBRE LA ORIENTACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA Y LA LICENCIA DE FORMACIÓN.

5

Adaptaciones en el lugar de trabajo:

EL EQUIPO TÉCNICO ESTÁ DISPONIBLE PARA TODOS LOS EMPLEADOS EN CASO DE NECESIDAD MÉDICA. SEGÚN LAS NECESIDADES DEL EMPLEADO, EL EQUIPO TÉCNICO SE PONE A DISPOSICIÓN DEL EMPLEADO. ESTO TAMBIÉN ESTÁ ESTIPULADO POR LEY PARA UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.

DADO QUE EL TRABAJO DE TODOS LOS EMPLEADOS DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA CONSISTE PRINCIPALMENTE EN TRABAJO DE OFICINA, PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH, COMO EMPLEADOR, HA ORGANIZADO UN TALLER GRATUITO DE FORMACIÓN MÉDICA SOBRE LA ESPALDA, DENTRO DEL HORARIO LABORAL.

TODOS LOS EMPLEADOS TIENEN A SU DISPOSICIÓN UN MÉDICO DE EMPRESA GRATUITO, ASÍ COMO ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO ANÓNIMO Y CONTINUO EN CASO DE ADICCIONES O TENDENCIAS SUICIDAS.

6

Mentoría y apoyo:

EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y EL PROGRAMA DE INCORPORACIÓN REPRESENTAN EL PROGRAMA DE MENTORÍA DE PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH. CADA EQUIPO DE LA ORGANIZACIÓN TIENE SU PROPIO LÍDER DE EQUIPO, QUE NO SOLO DIRIGE AL EQUIPO, SINO QUE TAMBIÉN ACTÚA COMO MENTOR DE LOS EMPLEADOS EN EL MARCO DE LAS ENTREVISTAS DE EVALUACIÓN CON LA DIRECCIÓN.

7

8

LOS LÍDERES DE EQUIPO Y LOS EMPLEADOS TIENEN LA POSIBILIDAD DE BENEFICIARSE DE UNA SUPERVISIÓN GRATUITA. ESTA SUPERVISIÓN SE APLICA AL PROPIO EQUIPO EN CASO DE DESACUERDOS. LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH TAMBIÉN ES UN ORGANISMO NEUTRAL. TODOS LOS EMPLEADOS TIENEN A SU DISPOSICIÓN OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN CONTINUA Y LICENCIAS DE ESTUDIO.

Capacitación de gerentes y equipos:

Buenas Prácticas

#7 PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH
KREIS OFFENBACH - AÖR

Historias de éxito de empleados:

FUNCIONES Y CONTRIBUCIONES:
ALEXANDER AUST EN EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE PROYECTOS EUROPEOS

9

10

LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ES UN VALOR AÑADIDO PARA PRO ARBEIT KREIS OFFENBACH. EL POTENCIAL Y LOS RECURSOS SON LO MÁS IMPORTANTE A LA HORA DE CONTRATAR A LOS EMPLEADOS.

- IMPACTOS MENSURABLES: EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE PRO ARBEIT EN LOS QUE TRABAJAN PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO SE OBSERVAN DÉFICITS LABORALES EN COMPARACIÓN CON OTROS.

Beneficios comerciales:

Desafíos enfrentados:

EN UN EQUIPO DE PRO ARBEIT HUBO PROBLEMAS CON LA ACEPTACIÓN DE COMPAÑEROS CON DISCAPACIDAD.

ESTO SE SOLUCIONÓ DURANTE LA SUPERVISIÓN, YA QUE RESULTÓ QUE SE TRATABA MÁS BIEN DE UN CASO DE PREJUICIOS IRREFLEXIVOS.

11

12

LA DIVERSIDAD EN UNA EMPRESA AUMENTA EL POTENCIAL Y LOS RECURSOS DE SUS EMPLEADOS. ESTA DIVERSIDAD NO SOLO PERMITE QUE LA EMPRESA TRABAJE DE MANERA EFICAZ, SINO QUE TAMBIÉN PROMUEVE LA INTERACCIÓN HUMANA.

Lecciones aprendidas:

13

CONTRATAR A PERSONAS AUTISTAS ES UN VALOR AÑADIDO PARA TODAS LAS PARTES. SÓLO OTROS EMPLEADORES DEBERÍAN PRESTAR ATENCIÓN A LOS ASPECTOS TÉCNICOS Y HUMANOS PARA QUE LAS PERSONAS AUTISTAS CONSIGAN UN TRABAJO

Consejos para otras empresas: