



Tool box

HERRAMIENTAS DE ACTIVACIÓN





P&R

LAS TARJETAS DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS ESTÁN DISEÑADAS PARA ADULTOS CON TEA, SUS FAMILIAS Y LOS PROFESIONALES QUE TRABAJAN CON ELLOS. ABORDAN INQUIETUDES Y DESAFÍOS COMUNES RELACIONADOS CON EL TEA Y EL EMPLEO.

ESTA HERRAMIENTA CONSTA DE 7 TARJETAS, CADA UNA CON UNA PREGUNTA RELEVANTE Y UNA RESPUESTA COMPLETA. LAS PREGUNTAS Y RESPUESTAS CUBRIRÁN TEMAS COMO LA INTEGRACIÓN, LOS DESAFÍOS, LAS BARRERAS PARA ACCEDER AL EMPLEO, LA COMUNICACIÓN

P&R

#1 INTEGRACIÓN

Pregunta

¿Cómo pueden los empleadores garantizar la integración exitosa de empleados autistas en sus equipos?

Respuesta

Educar a los miembros del equipo: brindar capacitación sobre neurodiversidad a los colegas, asegurándose de que comprendan el TEA y puedan apoyar prácticas inclusivas.

Comunicación clara: utilizar una comunicación directa y estructurada, evitando la ambigüedad, y brindar instrucciones claras sobre las tareas y las expectativas.

Apoyo personalizado: asignar tareas que se alineen con las fortalezas del individuo y ofrecer flexibilidad en los roles para que coincidan con su perfil único.

Promover la inclusión social: facilitar oportunidades para la formación de equipos e interacciones sociales que respeten las preferencias y los límites de los empleados autistas.

Comentarios y ajustes: evaluar periódicamente el entorno de trabajo y realizar los ajustes necesarios para mejorar la integración y la productividad.

Un equipo solidario y educado es clave para fomentar un sentido de pertenencia y permitir que los empleados autistas prosperen.

P&R

#2 RETOS

Pregunta

¿Qué desafíos pueden enfrentar las personas autistas en el empleo y cómo pueden abordarlos las empresas?

Respuesta

Desafíos:

Falta de comprensión entre colegas, lo que lleva a un posible aislamiento social o malentendido.

Expectativas desalineadas sobre las capacidades debido a estereotipos.

Dificultad para manejar el estrés y las sensibilidades sensoriales en entornos exigentes.

Soluciones:

Campañas de concientización: Educar a la fuerza laboral para combatir los estereotipos y fomentar la empatía.

Apoyo emocional: Garantizar el acceso a supervisores que brinden apoyo y brindar recursos para el manejo del estrés.

Ajustes en el lugar de trabajo: Ofrecer ayudas sensoriales (por ejemplo, auriculares con cancelación de ruido) y crear espacios tranquilos.

Alineación de tareas: Hacer coincidir las tareas con las fortalezas del individuo y brindar claridad sobre las responsabilidades laborales.

Estas estrategias ayudan a reducir las barreras y crear un entorno donde los empleados autistas puedan sobresalir.

P&R

#3 BARRERAS EN EL ACCESO AL EMPLEO

Pregunta

¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan los adultos autistas para acceder a oportunidades de empleo significativas y qué iniciativas podrían implementarse para mejorar su inclusión en el mercado laboral?

Respuesta

Las personas autistas se enfrentan a importantes barreras para acceder a oportunidades laborales, como el estigma social, la falta de servicios de apoyo personalizados y políticas de prestaciones poco claras (como se observa en países como Grecia, Estonia, Lituania, Bulgaria, Alemania, España y Portugal).

Para mejorar su inclusión, se pueden implementar políticas e iniciativas integrales, como programas de educación para empleadores, orientación laboral personalizada y marcos de políticas más claros para brindar un apoyo significativo y mejorar los resultados laborales de las personas autistas.

P&R

#4 COMUNICACIÓN

Pregunta

¿Qué consideraciones hay que tener en cuenta a la hora de comunicarnos con personas autistas para evitar causarles malestar?

Respuesta

A la hora de comunicarse con personas autistas es importante utilizar un lenguaje claro y directo, evitando metáforas o sarcasmos que puedan causar confusión.

También es fundamental respetar sus necesidades sensoriales y proporcionar un entorno tranquilo para la conversación. Darles tiempo extra para procesar la información y responder sin presionarles es fundamental para reducir el estrés.

Además, es importante no forzar el contacto visual, ya que a algunas personas autistas esto les puede resultar incómodo. Adaptarse a las preferencias de comunicación de la persona, ya sea verbal o escrita, puede hacer que se sienta más cómoda y comprendida, promoviendo una interacción respetuosa y eficaz.

Versión infográfica: Es importante ser claro y directo, evitando metáforas y sarcasmos. Proporcionar un entorno tranquilo, permitir más tiempo para procesar y responder, y respetar sus preferencias sensoriales y de comunicación, como evitar el contacto visual si les resulta incómodo. Estas prácticas ayudan a reducir el estrés y facilitan una comunicación más eficaz y respetuosa.

P&R

#5 BARRERAS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Pregunta

¿Qué barreras enfrentan las personas autistas cuando buscan empleo y cómo pueden superarlas?

Respuesta

A menudo, se enfrentan a varias barreras en el proceso de contratación, incluidas dificultades con la comunicación social, sensibilidades sensoriales y la navegación en procesos de contratación tradicionales que priorizan las habilidades sociales sobre las habilidades técnicas.

Para superar estas barreras, los empleadores pueden implementar prácticas de contratación inclusivas, como proporcionar descripciones de trabajo claras y concisas, permitir formatos de entrevistas alternativos (como evaluaciones basadas en habilidades o entrevistas escritas) y ofrecer comentarios claros durante todo el proceso de contratación.

Los empleadores también deben considerar adaptaciones razonables, como horarios flexibles, entornos de trabajo tranquilos y proporcionar instrucciones en múltiples formatos (por ejemplo, escritos y verbales).

Crear una cultura laboral inclusiva a través de la capacitación y la concientización puede ayudar a reducir el estigma y fomentar un entorno de apoyo.

P&R

#6 ADAPTACIONES EN EL PUESTO DE TRABAJO

Pregunta

¿Cómo pueden las empresas equilibrar la necesidad de realizar adaptaciones en el lugar de trabajo para los empleados autistas con el mantenimiento de la productividad y la eficiencia?
¿Cuáles son algunas de las mejores prácticas para garantizar que estas adaptaciones se implementen de manera eficaz sin interrumpir la dinámica del equipo ni el flujo de trabajo?

Respuesta

Comprenda las necesidades: evalúe las necesidades individuales e involucre a los empleados en el proceso de adaptación.

Implemente adaptaciones prácticas: proporcione espacios de trabajo tranquilos, horarios flexibles y las herramientas de asistencia necesarias.

Comuníquese con claridad: establezca expectativas claras y proporcione comentarios periódicos.

Fomente la inclusión: eduque al personal sobre la neurodiversidad y fomente el trabajo en equipo.

Supervise y ajuste: revise periódicamente la eficacia de las adaptaciones y realice los ajustes necesarios.

P&R

#7 RECLUTAMIENTO

Pregunta

¿Qué medidas se pueden tomar para que el proceso de reclutamiento sea más accesible para los candidatos autistas?

Respuesta

Proporcione preguntas para la entrevista con anticipación. Esto les da tiempo a los candidatos para prepararse y reduce la ansiedad.

Ofrezca métodos de comunicación alternativos. Permita que los candidatos envíen respuestas por escrito o utilicen tecnología de asistencia.

Cree un entorno agradable para los sentidos. Minimice las distracciones y asegúrese de que el espacio de la entrevista sea cómodo.

Concéntrese en las habilidades y el potencial. Evalúe a los candidatos en función de sus habilidades y calificaciones, no de su capacidad para hacer contacto visual o participar en una conversación informal.

Brinde instrucciones y expectativas claras. Ayude a los candidatos a comprender el proceso de contratación y lo que se espera de ellos.