



LIPS PROJECT

Proyecto N° 2022-1-ES01-KA210-ADU-000080819



Contenido

1. Introducción	3
1.1 Proyecto “LIPS”	3
1.2 Autismo o síndrome de Asperger (el estigma del autismo)	4
1.3 Autismo y estigma	5
1.4 Neurodiversidad	7
2. Características de las personas con TEA	8
3. El empleo de las personas con síndrome de Asperger	9
3.1 ¿Por qué una empresa contrataría a personas con autismo?	9
3.2 La importancia del empleo	11
3.3 Cómo crear una cultura laboral tolerante con el autismo	11
3.4 El papel del intérprete	13
3.5 El entorno de trabajo	13
4. Solicitud de empleo	13
4.1 Entrevistas a personas con trastorno del espectro autista (TEA)	13
4.2 Crear un proceso de entrevistas inclusivo	14
4.2.1 Antes de la entrevista	14
4.2.2 Entrevista	16
4.2.3 Qué esperar durante el proceso de entrevista	18
4.2.4 Creación de un entorno óptimo para la entrevista	19
4.2.5 Consejos para los empresarios durante el proceso de contratación	21
5. Empleo Características de los distintos tipos de empresas	23
5.1 Prácticas no remuneradas	23
5.2 Trabajo por cuenta propia	25
5.3 Empleo en una pequeña empresa (menos de 50 empleados)	27
5.4 Empleo en una empresa mediana	28
5.5 Empleo en una empresa grande	30
5.6 Empresas centradas en el autismo	32
6. Lenguaje inclusivo: ¿Qué evitar y cómo comunicarse con personas con TEA?	34
7. Permanencia en el puesto de trabajo	35
8. Intimidación, acoso y discriminación en el lugar de trabajo	41
9. Lo que los empresarios deben saber: ajustes razonables en el lugar de trabajo.	42
10. Cómo hacer que el empleo funcione - Consejos para el éxito	43
11. Trabajar en condiciones de tener tutoría o asistencia	44
Referencias	46



1. Introducción

Existen muchas dificultades para lograr la inclusión laboral de las personas con autismo, una de ellas es que las empresas carecen de conocimientos sobre cómo integrarlas. Esto se traduce en otra dificultad para las personas con autismo en superar sus propias barreras y las de la sociedad: Entre el 70 y el 90% de ellas en Europa están desempleadas (Autism Europe, 2019).

Para lograr la inclusión laboral de las personas con autismo, debemos tener en cuenta el apoyo y el acompañamiento necesarios, tanto de las empresas como de las personas con autismo en este proceso.

Como parte del proyecto Erasmus Plus "Integración laboral de personas con autismo (Proyecto Lips)", encuestamos a más de 250 empresas y más del 60% nos manifestó que estaría dispuesta a contratar a personas con autismo, pero que no sabía qué tipo de adaptación debía hacerse en el lugar de trabajo. El Proyecto Lips pretende tender un puente entre ambas partes centrándose en el apoyo que necesitan la empresa y los trabajadores durante el proceso de integración de personas con autismo.

El objetivo de este proyecto es dar un paso adelante para que la economía europea sea más inclusiva, mostrar las habilidades y talento que tienen las personas con autismo, y aportar a las empresas soporte en el proceso de inclusión de personas con autismo en sus equipos.

1.1 Proyecto "LIPS"

El Proyecto Lips (Integración Laboral de Personas con Autismo) parte de una iniciativa de Lago Becu SL, coordinadora del proyecto. Lago Becu es una empresa española que presta servicios de Business Intelligence y está compuesta por 3 socios, 2 de los cuales están diagnosticados con autismo tipo I (Síndrome de Asperger).

Los socios del proyecto son:

- Lago Becu SL - España - Empresa neurodiversa que ofrece servicios de Business Intelligence.
- Fundacja Zrozumiec Autyzm - Polonia - Asociación sin ánimo de lucro dedicada al autismo, al apoyo a las familias y a la organización de actividades para jóvenes con autismo.
- Sina Svetulka/ Blue Firefly - Macedonia del Norte - Asociación sin ánimo de lucro cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas con autismo y sus familias.
- Zbornica za razvoj podjetnikov - Eslovenia - Cámara de comercio situada en la ciudad de Maribor, que trabaja en proyectos de inclusión laboral, cuyo objetivo es proporcionar experiencia y apoyo organizativo a diferentes iniciativas. La misión de Zbornica es apoyar iniciativas sociales, económicas y medioambientales en la región de Stajerska.



El consorcio es único, ya que reúne, por un lado, a socios con amplia experiencia en el aspecto psicológico y, por otro, a organizaciones con experiencia en aspectos empresariales y conexiones con otras empresas dispuestas a conocer las ventajas de contratar a personas con autismo. Basándonos en la experiencia de Lago Becu en la contratación de personas con autismo, realizamos una encuesta para comparar las dificultades de esta empresa con la experiencia de otras empresas. A partir de esta encuesta inicial, llegamos a la conclusión de que la dificultad para integrar a personas con TEA en el mercado laboral es el mantenimiento del empleo. En otras palabras, las empresas están dispuestas a contratar a personas con autismo, pero los puestos de trabajo no se conservan durante mucho tiempo. Decidimos investigar esta cuestión y hacer hincapié en el apoyo a las empresas y equipos de trabajo que trabajan con personas con autismo para resolver esta situación.

El objetivo de LIPS es lograr la inclusión de las personas con autismo en el mercado laboral mediante el reconocimiento de sus capacidades, talentos y potencial, concienciar sobre las ventajas de trabajar con estas personas y acabar con los estereotipos, así como preparar a los profesionales para integrar a las personas con comportamientos neurodiversos en los lugares de trabajo donde tengan que interactuar. El proyecto pretende crear un entendimiento común que tenga en cuenta las necesidades de los distintos grupos.

1.2 Autismo o Síndrome de Asperger - El estigma del autismo

Dado que hoy en día existe una gran cantidad de información sobre el autismo, primero debemos exponer algunos hechos científicamente probados sobre el autismo.

El autismo es un trastorno de origen neurobiológico que afecta a la configuración del sistema nervioso y al funcionamiento del cerebro. Afecta a la forma en que las personas con autismo perciben el mundo e interactúan con los demás. Las personas con autismo ven, oyen y sienten el mundo de forma diferente a los demás. Afecta a la capacidad de comunicarse e interactuar. Según Autismo Europa, el 1% de la población está afectada por el espectro (Autismo Europa, 2019).

El autismo no es una enfermedad, es una condición. ¿Cuál es la diferencia? Una enfermedad tiene una causa u origen identificable, tiene un desarrollo predecible y altera el estado de salud de la persona.

El autismo es una condición que afecta a las funciones neurológicas de una persona en su forma de comunicarse y procesar el mundo. Recientemente, las personas con autismo reclaman que deje de llamársele trastorno porque es una condición de vida. No están enfermos, no necesitan curarse, sólo necesitan una sociedad más inclusiva y neurodiversa (Verhulst, 2010).



¿Qué es el síndrome de Asperger?

El DSM (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, 5ª edición, 2014) es el más utilizado por psiquiatras y psicólogos para realizar diagnósticos y evaluaciones en el ámbito clínico. La APA (Asociación Americana de Psiquiatría), responsable de la elaboración del manual, revisó varias categorías diagnósticas en su última edición (2014), entre las que se encuentra el síndrome de Asperger (SA), situándolo entre los TEA (trastornos del espectro autista), que forman parte de un continuo mucho más amplio.

En resumen, el síndrome de Asperger pertenece oficialmente al espectro autista, Tipo I.

A efectos de esta publicación, nos centraremos en las personas diagnosticadas de autismo de tipo I, o lo que antes del DSM 5 se denominaba síndrome de Asperger.

1.3 Autismo y Estigma

El estigma hace referencia a las actitudes y creencias que hacen que las personas rechacen, eviten o teman a quienes perciben como diferentes (Disability Rights California, 2023).

Un estigma social es una condición, rasgo, característica o comportamiento que hace que la persona que lo padece sea incluida en una categoría social cuyos miembros suscitan una reacción negativa y son vistos como inaceptables o inferiores (Amy E. Hurley-Hanson, *Autism in the Workplace Creating Positive Employment and Career Outcomes for Generation A*, 2020).

El estigma social puede crear barreras o un acceso desigual a las oportunidades para las personas con TEA. Debido a ciertas características asociadas al TEA, el estigma tiene una relación especial con el autismo.

El autismo se considera una discapacidad invisible. Es decir, normalmente no se percibe que la persona tenga una discapacidad hasta que muestra un comportamiento anormal o inadaptado, ya que se trata esencialmente de una discapacidad social. Algunos de los síntomas del autismo incluyen comportamientos socialmente inaceptables o falta de habilidades sociales, como por ejemplo, un lenguaje excesivamente formal, una adherencia aparentemente inflexible a las rutinas, respuestas sociales inapropiadas, dificultad para establecer contacto visual, etc.

El estigma asociado al TEA suele ser más pronunciado que el asociado a otras discapacidades en el lugar de trabajo. Puede surgir porque la persona pertenece a un grupo concreto (personas con autismo) o porque no muestra las normas sociales y de comportamiento que se esperan en el lugar de trabajo.

Intentemos por un momento ponernos en la piel de una persona que no entiende las normas sociales, e intentemos ver a través de los ojos de una persona con TEA todas las interacciones que existen en el trabajo diario, cómo nos comunicamos con nuestros gestos, nuestras manos, nuestra mirada, las sutilezas del lenguaje,



como las bromas o el sarcasmo. A menudo, el entorno puede volverse hostil porque es difícil comprender todas las demandas sociales. Además, las organizaciones, con sus numerosas partes interesadas, pueden hacer que algunos individuos asuman el papel de estigmatizadores. Entre ellos se incluyen empleados, supervisores, directivos, clientes, proveedores y otras personas relacionadas con la organización.

El problema del estigma en el lugar de trabajo se ve agravado por la cuestión de la revelación del diagnóstico. Muchas personas del espectro son reacias a revelar su diagnóstico. A diferencia de las discapacidades físicas, que son visibles, las personas con TEA pueden decidir no revelar su condición por miedo al estigma. La revelación es una decisión difícil para los trabajadores con TEA. Pueden pensar que no deben revelar nada para no perder su credibilidad profesional. La no revelación puede proteger a un empleado con TEA que trabaja en una organización que estigmatiza a los empleados con discapacidades (Goffman, 1986).

¿Cuándo se produce el estigma sin darnos cuenta?

Estigma antes de ser parte de la Organización :

Las entrevistas de trabajo pueden ser especialmente difíciles para las personas con TEA, porque gran parte de la conversación implica interacciones interpersonales que requieren habilidades sociales y matices sutiles que son difíciles de dominar para algunas personas con TEA. Además, la naturaleza subjetiva de la entrevista de trabajo la hace susceptible a errores de percepción, estereotipos y estigmatización. Un seleccionador que realiza una entrevista a un candidato con autismo puede darse cuenta de que la persona no responde a las señales sociales o parece concentrarse en un tema. Esto puede llevarle a pensar que la persona no encaja en su organización.

Estigma cuando una persona con TEA ya es miembro de la organización:

Los incidentes de intimidación y acoso en el lugar de trabajo han aumentado en los últimos años. Estos comportamientos incluyen ser excluido socialmente, ignorado y no recibir asignaciones de trabajo. Estos comportamientos reflejan el estigma que las personas con TEA pueden experimentar en el lugar de trabajo. Existen pocas estadísticas que documenten estos comportamientos hacia las personas con TEA en el lugar de trabajo, pero es un hecho conocido por las asociaciones de autismo. Un estudio realizado en 2012 por la Sociedad Nacional de Autismo descubrió que más de un tercio de los adultos con autismo habían sido acosados o discriminados en el lugar de trabajo (Amy E. Hurley-Hanson, 2020).

Además del acoso, las personas con autismo afirman que no reciben apoyo en el lugar de trabajo. Aunque la gente afirma ser empática con los trabajadores con autismo, pueden estigmatizarlos y/o estereotiparlos como incapaces de trabajar en igualdad de condiciones o que no pueden trabajar con otros trabajadores (Davies, et al., 2022).

Otra posible causa de estigmatización es la solicitud de adaptaciones. Si un empleado decide revelar su discapacidad y solicita una adaptación en el lugar de trabajo, puede ser estigmatizado.



Malinterpretar las normas del trabajo emocional también puede conducir a la estigmatización. El concepto de trabajo emocional fue introducido por primera vez por Hochschild (1983) para describir cómo los trabajadores deben regular sus emociones en el trabajo. Este investigador abre el campo del conocimiento sobre el tema del trabajo emocional al esbozar críticamente cómo las emociones que antes se consideraban privadas se han convertido ahora en una obligación del mercado. En el contexto de las organizaciones de servicios, surgen expectativas comunes sobre los comportamientos emocionales apropiados de los trabajadores de servicios; por ejemplo, la suposición de que los auxiliares de vuelo deben parecer amables y alegres o que los jueces deben dejar de lado las emociones (Posada , Rubio, & López , 2018). Comprender la importancia de mostrar adecuadamente las emociones en el lugar de trabajo puede ser un reto para algunos trabajadores con TEA (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

Para que una organización "aborde la causa fundamental del estigma, debe cambiar las actitudes y creencias profundamente arraigadas de los grupos que conducen a las etiquetas, los estereotipos, la exclusión, la subestimación y la discriminación, o bien se deberían cambiar las circunstancias para limitar el poder de estos grupos para que sus conclusiones sean dominantes" (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

Las organizaciones y los investigadores han buscado formas de eliminar o reducir el estigma basado en la pertenencia a un grupo. Muchas organizaciones han desarrollado intervenciones, como la formación en diversidad, para cambiar las actitudes y comportamientos de sus empleados hacia las personas con autismo.

Este tipo de intervención puede tener más éxito si la organización ya contrata a personas con autismo. Aunque estas intervenciones pueden producir resultados positivos a corto plazo, estos efectos pueden disminuir con el tiempo si no se aborda la cuestión general de dónde y cómo surge el estigma (Hurley- Hanson E, Giannantonio M y Griffiths, 2020).

Es necesario educar a la sociedad sobre las personas con TEA y los comportamientos que pueden mostrar en el lugar de trabajo (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020). La educación sería más beneficiosa si se centrara en los grupos que interactúan o tienen una influencia significativa en las personas que trabajan con personas con TEA. Esto podría incluir a empleadores, educadores, proveedores de servicios y primeros intervinientes. Un ejemplo de este tipo de formación es instruir a los primeros intervinientes, para evitar malinterpretar ciertas características relacionadas con la comunicación e interacción social, como la falta de contacto visual y evitar el contacto físico cuando sea posible.

1.4 Neurodiversidad

Neurodiversidad es un término acuñado en los años 90 por Judy Singer para referirse al hecho de que existen diversas formas en que el cerebro humano funciona, piensa, aprende y se relaciona con los demás.

Judy Singer no está de acuerdo con el término "discapacidad". Cree que hay muchos estigmas asociados a este término. Sostiene que las personas con autismo deberían tener voz propia.



A menudo son las madres, padres, asociaciones que reivindican los derechos de inclusión laboral de las personas con autismo. Sin embargo, como empleadores, como empleados, es nuestro deber y responsabilidad aceptar la neurodiversidad y aceptar que hay personas que ven y perciben el mundo de forma diferente (Judy Singer, 2017).

El concepto de neurodiversidad representa un cambio en la forma de ver la discapacidad. En lugar de asumir que las personas con autismo tienen una discapacidad o que presentan déficits en su forma de pensar, aprender y relacionarse con los demás, el paradigma de la neurodiversidad considera la diversidad y las diferencias como algo normal y predecible en la variación humana.

Esta visión considera que las categorías y etiquetas tradicionales de discapacidad son construcciones sociales y se opone a la idea de que existe una forma "normal" del cerebro o una única forma "correcta" de función neurocognitiva. El concepto de "normalidad" es una construcción social que refleja lo que se considera "típico" en un momento dado. El concepto de "normalidad" evoluciona con el tiempo, y refleja lo que es aceptable en un momento o lugar determinados. Lo que se considera normal en una cultura puede considerarse anormal en otra (Singer, 2017).

2. Características de las personas con TEA

A continuación se describen las características que pueden observarse en adultos con Autismo I en el contexto de una situación laboral:

- Tendencia a ser muy lógicas. Sus pensamientos y opiniones se basan en la lógica. Analíticas
- Decisiones basadas en datos
- Respeto y cumplimiento de las normas.
- Conocimiento especializado en su área de interés.
- Capacidad para detectar desvíos en patrones.
- Meticulosas, atención por los detalles.
- Concentración en una tarea. Competencia en tareas repetitivas.
- Capacidad para absorber y retener información.
- Dificultad para reconocer, comprender y expresar sus propias emociones. Experimentan emociones y empatía, pero las expresan de formas diferentes.
- Dificultad para comprender el lenguaje no verbal, como el tono de voz y las expresiones faciales.
- Interpretan literalmente y a veces tienen dificultades para entender bromas y sarcasmos.
- Tienen dificultades para entender la dinámica de las conversaciones en grupo, por ejemplo, cuándo es su turno para hablar, cómo interrumpir adecuadamente y cuándo dejar de hablar sobre su tema. Pueden hablar en exceso sobre su tema particular.
- En grupo, tienden a retraerse,
- Utilizan un lenguaje demasiado formal que puede parecer pedante a los demás.



- Pueden tener un tono de voz monótono, un volumen demasiado alto o demasiado bajo.
- Tienen dificultades para mantener el contacto visual, lo que puede interpretarse como falta de interés o cortesía.
- Necesitan más tiempo para procesar la información que se les da.
- Les cuesta entender otra perspectiva, opinión o sentimiento. Son rígidos en sus interpretaciones de las opiniones de los demás.
- Necesitan y a menudo prefieren pasar tiempo a solas. Si es posible un lugar de trabajo a semidistancia, podría ser una opción excelente.
- Comportamiento socialmente inadecuado.
- Les resulta difícil hacer amigos y conservarlos.
- Prefieren las rutinas, las tareas estructuradas, los horarios.
- Les molestan los cambios inesperados y la imprevisibilidad.
- Parecen inflexibles y rígidos en sus pensamientos y actitudes
- Necesitan reglas claras
- Extremadamente honesto.
- Intereses limitados.
- Pueden convertirse en expertos en su área de interés.
- Hipersensibles o hiposensibles a determinados estímulos como la luz, los sonidos, los olores, los sabores y el tacto.
- Pueden tener un patrón de comportamiento repetitivo.
- Frustración ante situaciones que perciben como injustas.
- Ansiedad (Singer, 2017)

3. Empleo de personas con síndrome de Asperger

3.1 ¿Por qué iba a contratar una empresa a personas con autismo ?

Habilidades y capacidades únicas: Las personas con autismo suelen tener aptitudes y capacidades únicas que pueden ser valiosas en diversas funciones. Entre ellas se encuentran la atención al detalle, el reconocimiento de patrones, la buena memoria, la precisión, la creatividad y una capacidad excepcional para resolver problemas.

Cuando las organizaciones aprovechan estos puntos fuertes, pueden aumentar la productividad, la innovación y el rendimiento general.



Perspectivas diversas:

La neurodiversidad, aporta diferentes perspectivas y estilos cognitivos al lugar de trabajo. Esta diversidad fomenta la creatividad, el pensamiento creativo y nuevos enfoques para la resolución de problemas. Puede dar lugar a nuevas perspectivas, una mejor toma de decisiones y soluciones innovadoras.

Mayor productividad y calidad:

Las personas con autismo suelen mostrar una gran concentración y precisión en su trabajo. Se sienten cómodas en entornos estructurados y predecibles y prestan una atención meticulosa a los detalles. Estos rasgos pueden contribuir a aumentar la productividad, la eficacia, la eficiencia y los resultados de alta calidad en la organización.

Reducción de la rotación y el absentismo:

Las prácticas de empleo inclusivas, los lugares de trabajo favorables al autismo y las iniciativas y programas gubernamentales informan de que las personas con autismo tienden a tener menores tasas de rotación y absentismo en comparación con la mano de obra general. Una vez que se adaptan a su puesto de trabajo y reciben el apoyo adecuado, son personas leales y comprometidas con su empresa, lo que reduce el coste de contratación y formación para la organización.

Ambiente de trabajo positivo y moral de los empleados:

Contratar a personas con autismo fomenta un entorno de trabajo positivo al promover la diversidad y la inclusión. Fomenta la aceptación, la comprensión y la empatía entre los empleados, lo que se traduce en una mayor moral, satisfacción y un sentimiento de pertenencia y orgullo por la cultura inclusiva de la empresa.

Satisfacción del cliente:

Contratar a personas con autismo puede mejorar la capacidad de una empresa para adaptarse a una clientela diversa. Las personas con autismo suelen tener una visión única de las necesidades y preferencias de las personas del espectro autista. Su comprensión y perspectiva pueden ayudar a la empresa a desarrollar productos, servicios o experiencias de cliente que satisfagan mejor las necesidades de este segmento concreto del mercado.

Responsabilidad social de las empresas:

Al apoyar activamente la inclusión de las personas con autismo, las empresas demuestran su compromiso con la responsabilidad social corporativa.

Ayudan a construir una sociedad más integradora, promueven la igualdad de oportunidades y sirven de ejemplo e inspiración a otras empresas.

Crear un entorno de trabajo inclusivo requiere comprensión, adaptaciones y apoyo continuo. Las empresas pueden ofrecer formación, programas de tutoría y adaptaciones del lugar de trabajo adaptadas a las necesidades de las personas con autismo para garantizar su inclusión satisfactoria y su éxito a largo plazo en la organización (Honeybourne, 2019).



3.2 La importancia de tener un empleo

Tener un trabajo y una carrera constituye un papel importante en la vida de todas las personas. El trabajo y los ingresos tienen un efecto positivo en la autoestima y la autovaloración de una persona. Un empleo significa para las personas con autismo a ser económicamente independientes, lo que tiene un impacto positivo en su calidad de vida (Hedley D, 2017).

Contratar a personas con neurodiversidad tiene un impacto positivo en el lugar de trabajo al fomentar una cultura de inclusión. Cuando se trabaja en equipo, las personalidades neurodiversas pueden influir en la dinámica de trabajo de forma sorprendente, exigiendo una comunicación más clara y eficaz, fomentando el espíritu de trabajo en equipo y haciendo que las personas empleadas se sientan valorados por su singularidad e individualidad. Todas las personas se pueden beneficiar cuando en la empresa se tienen en cuenta las necesidades individuales, ya que fomenta la innovación y la empatía en el entorno laboral.

Existen investigaciones que han demostrado que las personas con TEA son más fiables, tienen menos absentismo, son puntuales, tienen altos niveles de fiabilidad, integridad y honradez (Griffiths AJ, 2020).

3.3 Cómo crear un lugar de trabajo con una cultura favorable a la inclusión de personas con autismo

Crear una cultura favorable al autismo implica fomentar un entorno inclusivo y de apoyo que valore las fortalezas, el talento y las necesidades de las personas con autismo. Su objetivo es crear un ambiente en el que los empleados con autismo puedan prosperar, aprovechar sus puntos fuertes y contribuir eficazmente a la empresa (Feinstein, 2019).

Recomendaciones para desarrollar una cultura del lugar de trabajo favorable al autismo:

Educación y sensibilización:

Promover la educación y sensibilización sobre el autismo dentro de la organización. Impartir formación o talleres para ayudar al personal a comprender el autismo y sus características y aprender a apoyar e interactuar eficazmente con las personas del espectro.

Comunicación y expectativas claras:

Proporcione instrucciones, expectativas y comentarios claros y concisos. Utilice ayudas visuales (organigramas, flujos de trabajo, gráficos, etc.), instrucciones escritas y horarios visuales siempre que sea posible para facilitar la comunicación y la comprensión. Proporcionar información de forma concisa y organizada ayuda a las personas con autismo a comprender más fácilmente las tareas y expectativas.



Consideraciones sensoriales:

Cree un lugar de trabajo respetuoso con los sentidos reduciendo el ruido innecesario, ofreciendo opciones de iluminación tenue y teniendo en cuenta el impacto sensorial del entorno. Esto puede implicar el crear una zona tranquila o de bajo estímulo para las personas sensibles al ruido, proporcionar una iluminación adecuada y minimizar los desencadenantes sensoriales abrumadores. Permita que las personas que lo necesiten utilicen ayudas sensoriales, como auriculares con cancelación de ruido u otro apoyo, para gestionar sus sensibilidad sensorial.

Apoyo social y creación de redes:

Fomentar una cultura de aceptación e inclusión puede ayudar a las personas con autismo a sentirse más cómodas y conectadas con sus compañeros. Es importante crear un entorno en el que todos se sientan incluidos y valorados, independientemente de su neurodiversidad.

Supervisión y tutoría de apoyo:

Asignar mentores que entiendan y conozcan el autismo y que puedan proporcionar orientación, y apoyo ayuda a las personas con autismo a superar los retos en el lugar de trabajo.

Sensibilización y formación:

Impartir formación o talleres de sensibilización a todo el personal puede aumentar la comprensión, reducir el estigma y fomentar la empatía hacia las personas con autismo. Aumentar la concienciación sobre los trastornos del espectro autista, disipar los mitos y proporcionar educación puede promover una cultura más inclusiva y de aceptación en el lugar de trabajo.

Flexibilidad en los estilos de comunicación:

Estar abierto a distintos tipos de comunicación, como la escrita o por correo electrónico, para satisfacer distintas necesidades.

Grupos de recursos para empleados o redes de afinidad:

Cree grupos de recursos para empleados o redes de afinidad centradas en la neurodiversidad o el autismo. Estos grupos pueden ofrecer un espacio para que las personas con autismo se conecten, compartan experiencias y se apoyen mutuamente.

Retroalimentación y evaluación del rendimiento:

Evaluar periódicamente la eficacia de las iniciativas favorables al autismo y solicitar la opinión de las personas empleadas con autismo puede ayudar a identificar áreas de mejora.

Igualdad de oportunidades de promoción profesional:

Proporcionar igualdad de oportunidades para la promoción profesional y el desarrollo profesional de las personas con autismo. Proporcionar formación y recursos para ayudar a las personas con autismo a mejorar sus habilidades y perseguir sus objetivos profesionales (Feinstein, 2019).

Crear una cultura de aprendizaje continuo y reconocer los puntos fuertes y las contribuciones de las personas con autismo puede fomentar la retención y la satisfacción a largo plazo.



Políticas de Recursos Humanos (RRHH) favorables:

Las políticas de RRHH deberían estar diseñadas para incluir las necesidades de las personas con autismo. Esto puede incluir políticas de permisos flexibles, programas de asistencia claros y accesibles, y adaptaciones razonables que permitan una comunicación y un apoyo abiertos.

La creación de una cultura del lugar de trabajo favorable al autismo es un proceso continuo que requiere comunicación, retroalimentación y adaptación constantes. Al valorar y dar cabida a las perspectivas y capacidades únicas de las personas con autismo, las organizaciones pueden crear un entorno inclusivo y de apoyo que beneficie a toda las personas trabajadoras (Feinstein, 2019).

3.4 El papel de un intérprete

El uso adecuado de preparadores laborales o intérpretes puede ayudar a reducir el estigma contra las personas con TEA en las organizaciones. Dewey sugirió que un intérprete podría explicar en la empresa los comportamientos de una persona con TEA y mejorar las relaciones con sus compañeros (1991). La intérprete podría reunirse periódicamente con los equipos de trabajo o con el empleador para explicar y para ayudar a entender los comportamientos que las personas trabajadoras perciben como no conformes a la norma. Es fundamental ayudar a las organizaciones y a la sociedad a adoptar una visión menos estigmatizadora del autismo (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

3.5 El entorno de trabajo

La sensibilidad sensorial tiene un impacto significativo en el trabajo y el bienestar de las personas dentro del espectro. Para gestionarlas y crear un entorno de trabajo confortable, se recomiendan los siguientes ajustes:

- Puesto de trabajo: el lugar de trabajo debería adaptarse a las necesidades sensoriales y coordinarse con la persona. Por ejemplo, si la persona trabajadora con autismo prefiere la luz natural, es aconsejable colocar el puesto de trabajo cerca de una ventana. Sin embargo, esta adaptación debe evitar el aislamiento del equipo.
- Utiliza paredes o paneles insonorizados: para garantizar la confidencialidad cuando se trabaja con documentos delicados, o para eliminar distracciones visuales y bloquear la luz o el ruido de los compañeros que se sientan cerca.
- Utiliza parasoles para absorber y evitar el deslumbramiento.
- Auriculares adecuados con cancelación del sonido
- Torre de refrigeración/calefacción silenciosa.
- Desarrollar reglas de conducta en el lugar de trabajo para todo el equipo (reglas de conducta) para la interacción y la retroalimentación entre los miembros del equipo: El resto de personas trabajadoras también deberían ser informados y abordar las cuestiones sensoriales evitando las conversaciones sociales, clasificando el área del puesto de trabajo como "tranquila"/"sin comida"/sin desodorante o ambientador, y siguiendo un proceso claro de toma de decisiones para ajustar el entorno (Feinstein, 2019).



4. Solicitud de empleo

4.1 Entrevistas a personas con trastorno del espectro autista (ASD)

Contratar a personas con espectro autista (TEA) aporta talento, perspectivas y potencial únicos a su organización. Como empleador, es importante que usted tenga el conocimiento y la comprensión necesarios para crear un proceso de solicitud inclusivo y de apoyo. Este manual es una guía que pretende ser un soporte, al preparar y llevar a cabo una entrevista de trabajo a personas diagnosticadas con TEA. Esta guía le ayudará a identificar sus fortalezas, abordar sus necesidades y tomar decisiones de contratación con la información adecuada (Murphy, 2018).

Comprender el TEA:

El trastorno del espectro autista es un trastorno del neurodesarrollo que afecta a la forma en que las personas procesan la información, se comunican e interactúan con los demás. El TEA es un espectro, lo que significa que se manifiesta de forma diferente en cada persona, dando lugar a una amplia gama de puntos fuertes y dificultades. Es importante afrontar la entrevista con una mentalidad abierta, reconociendo la diversidad dentro del espectro autista y valorando las aportaciones que cada persona con TEA podría brindar en su lugar de trabajo.

4.2 Creación de un proceso de entrevista inclusivo

Para garantizar que una entrevista sea justa e inclusiva, es importante ser consciente de las características y necesidades de adaptación de las personas con autismo.

Si se adopta un enfoque inclusivo a la hora de entrevistar a personas con TEA, abrirá las puertas a un grupo de personas con talento que pueden aportar perspectivas, habilidades y un compromiso únicos a su organización. Esta guía le proporciona los conocimientos, herramientas y estrategias que necesita para crear un entorno acogedor y de apoyo durante el proceso de entrevista. Al comprender y valorar los diversos talentos de las personas con TEA, podrá crear un equipo de trabajadores más inclusivo y exitoso (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

4.2.1 Antes de la entrevista

Es importante crear un entorno inclusivo y de apoyo durante el proceso de contratación. Este capítulo le guiará por los pasos que debe dar antes de la entrevista para garantizar una experiencia satisfactoria.

- **Comprender el Autismo:** El TEA es un trastorno del desarrollo que afecta a la interacción social, la comunicación y el comportamiento. Las personas con TEA pueden tener diferentes fortalezas y dificultades en comparación con los candidatos neurotípicos (no TEA). Comprender las características clave del TEA le ayudará a relacionarse mejor con los candidatos y a apoyarlos durante el proceso de solicitud.
- **Descripción del puesto y cualificaciones:** Cuando se buscan candidatos con TEA, es esencial una descripción precisa y detallada del puesto. Una descripción exhaustiva del puesto atraerá a candidatos cualificados y establecerá las expectativas adecuadas.
- **Tenga en cuenta las competencias y cualificaciones necesarias para el puesto.**
- **Exponga claramente las expectativas del puesto y las funciones esenciales, haciendo hincapié en las adaptaciones disponibles.**
- **Creación de un proceso de entrevista inclusivo:** Para garantizar un proceso de entrevista inclusivo, es importante diseñar una estructura que tenga en cuenta las necesidades especiales de las personas con TEA.

Consejos a tener en cuenta:

1. **Comunicación clara:** Proporcione a los candidatos instrucciones claras y concisas sobre el proceso de la entrevista, como la fecha, la hora, el lugar (para las entrevistas en persona) y cualquier material preparatorio que deban leer con antelación. Comunique claramente a los solicitantes qué formatos o evaluaciones específicas pueden esperar recibir.

2. **Consideraciones sensoriales:** Muchas personas con TEA son sensibles a los estímulos sensoriales. Ofrezca a los candidatos la oportunidad de solicitar adaptaciones, como una sala tranquila para la entrevista, iluminación adaptada o el uso de ayudas sensoriales (por ejemplo, auriculares). La flexibilidad a la hora de adaptarse a las necesidades sensoriales puede ayudar a los candidatos a mostrar sus habilidades y capacidades de forma más eficaz.

3. **Preguntas estructuradas para la entrevista:** Prepare de antemano una lista de preguntas estructuradas para la entrevista. Estas preguntas deben centrarse en habilidades específicas relacionadas con el puesto, experiencias y capacidades de resolución de problemas. Las preguntas estructuradas proporcionan un marco coherente y permiten a los candidatos comprender mejor las expectativas.

4. **Expectativas claras:** Comunique claramente el calendario y el formato de la entrevista a los candidatos con antelación. Infórmeles de las fases de la entrevista y de cuándo pueden esperar una respuesta a la decisión de contratación. La transparencia ayuda a reducir la ansiedad y permite a los candidatos prepararse mejor.



- Formación de los entrevistadores: garantizar que los entrevistadores que participen en el proceso de contratación reciban formación sobre el trabajo con personas con TEA. Esta formación puede incluir:
Comprender el TEA: Informar a los entrevistadores sobre las principales características del TEA, los retos comunes y las posibles adaptaciones.
- Familiarizarse con los puntos fuertes y los talentos asociados a la persona a entrevistar. Estos conocimientos permitirán a los entrevistadores apoyar adecuadamente y evaluar con equidad a los candidatos.
- Revisar la solicitud del candidato: Revise detenidamente la solicitud del candidato, incluidos su currículum y carta de presentación, para conocer sus cualificaciones, aptitudes y experiencias. Concéntrese en sus logros, experiencias laborales relevantes y áreas de especialización. Piense en cómo sus competencias y habilidades únicas pueden contribuir a las metas y objetivos de su organización.
- Comunicación eficaz: formar a los entrevistadores en estrategias de comunicación eficaces cuando traten con personas con TEA. Fomentar la escucha activa y la claridad en la comunicación verbal y no verbal.
- Sensibilidad del entrevistador: Promueva una mentalidad integradora entre los entrevistadores fomentando la empatía y la comprensión. Anime a los entrevistadores a ser sensibles a las diferencias individuales y a crear un entorno en el que los candidatos se sientan cómodos y respetados.
- Contacto con referencias: En la fase previa a la entrevista, es posible que tenga que ponerse en contacto con las referencias proporcionadas por el candidato. Pregunte si el candidato necesita alguna adaptación especial durante la entrevista. Esta información le ayudará a planificar de forma proactiva los preparativos y a crear una experiencia integradora para el candidato.

La preparación de la entrevista es un paso importante para crear una experiencia positiva para las personas con TEA. Al comprender sus necesidades únicas, desarrollar procesos de entrevista inclusivos, formar a los entrevistadores y abordar proactivamente sus necesidades, puede garantizar un proceso de contratación justo y satisfactorio (Hurley- Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

4.2.2 Entrevista

La fase de entrevista es una oportunidad fundamental para evaluar las habilidades, capacidades e idoneidad de los candidatos con TEA para su organización. Realizar entrevistas que sean inclusivas, comprensivas y adaptadas es esencial para garantizar una evaluación justa y ofrecer a los candidatos la mejor oportunidad de mostrar sus fortalezas. Este capítulo le ayudará a realizar eficazmente entrevistas de trabajo con personas con TEA.

- Crear un entorno acogedor: Crear un entorno acogedor y cómodo es fundamental para las personas con TEA durante el proceso de entrevista. Considere las siguientes estrategias:



- **Presentación:** Comience la entrevista con un saludo cordial y amistoso para que la persona se sienta cómoda. Establezca contacto visual, sonría y explique claramente el propósito de la entrevista. Estos pequeños gestos pueden ayudar a establecer una buena relación y disminuir la ansiedad.
- **Apoyos visuales:** Proporcione apoyos visuales, como una agenda o un esquema escrito del proceso de la entrevista. Esto ayuda a la persona a entrevistar a entender la estructura y el flujo de la entrevista, reduciendo la incertidumbre y ayudándolo a enfocarse.
- **Lenguaje no verbal:** Preste atención a sus señales no verbales. Asegúrese de utilizar un lenguaje corporal abierto y atento, que incluya asentimientos y gestos de afirmación para demostrar una escucha activa. Reduzca al mínimo las distracciones y mantenga un contacto visual adecuado sin abrumar al candidato.

Comunicación y técnicas de entrevista:

La comunicación eficaz es clave a la hora de entrevistar a personas con TEA. He aquí algunas técnicas a tener en cuenta:

1. **Claridad y simplificación:** utilice un lenguaje claro y conciso al formular las preguntas. Evite los términos complejos o ambiguos, ya que pueden inducir a confusión. Divida las preguntas en partes más pequeñas y digeribles para facilitar la comprensión.
2. **Preguntas estructuradas:** siga la lista preparada de preguntas estructuradas. Asegúrese de que las preguntas estén relacionadas con el puesto y se centren en las aptitudes, la experiencia y la capacidad de resolver problemas. Hacer preguntas predecibles a los candidatos les ayudará a demostrar sus puntos fuertes de forma eficaz.
3. **Dejar tiempo para procesar:** las personas con TEA pueden necesitar más tiempo para procesar y formular sus respuestas. Evite presionar o interrumpirles durante su proceso de reflexión. Sea paciente y permítale pausas cómodas que puedan dar lugar a respuestas reflexivas y precisas.
4. **Ayudas visuales:** Considere la posibilidad de utilizar ayudas visuales o indicaciones escritas para apoyar la comunicación. Por ejemplo, puede proporcionar diagramas, tablas o indicaciones escritas para ayudar a los candidatos a comprender y responder mejor a las preguntas.

Consideraciones sensoriales:

Las hiper o hipo sensibilidad sensorial es muy común entre las personas con TEA. Tener en consideración la hiper/hipo sensibilidad sensorial durante la entrevista puede mejorar enormemente la comodidad y el rendimiento del candidato:

1. **Ruido e iluminación:** Asegúrese de que la sala de entrevistas esté adecuadamente iluminada y tenga el menor ruido de fondo posible. Si es posible, ofrezca a los candidatos la oportunidad de ajustar la iluminación o solicite una sala silenciosa. Atenuar las luces brillantes y reducir el ruido innecesario puede reducir la sobrecarga sensorial.
2. **Herramientas sensoriales:** Permita que los candidatos utilicen ayudas sensoriales durante la entrevista si es posible, como auriculares con cancelación de ruido, fidget spinners o pelotas antiestrés. Esto puede ayudar a las personas con TEA a gestionar sus sensibilidades sensoriales y a concentrarse.



Escucha activa y compromiso:

Para promover una experiencia de conversación positiva, céntrate en la escucha activa y el compromiso:

1. Ofrezca a los candidatos la oportunidad de hablar sobre sus puntos fuertes, sus dificultades y las adaptaciones especiales que necesitan para dar lo mejor de sí mismos. Anime a la persona entrevistada a participar activamente en la conversación y comunicar sus necesidades de adaptación al puesto.
2. Preguntas aclaratorias y de seguimiento: Si la respuesta de un candidato no está clara o necesita más explicación, pídale amablemente que la aclare (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

4.2.3 Qué esperar durante el proceso de entrevista

Cuando se entrevista a personas con TEA, es importante ser consciente de las características y los posibles retos que pueden surgir durante la entrevista. Al saber qué esperar, puede crear un entorno de apoyo e inclusión en el que la persona con TEA pueda mostrar sus habilidades y capacidades. Este capítulo proporciona información sobre qué esperar durante el proceso de entrevista para las personas con TEA y ofrece orientación sobre cómo desenvolverse eficazmente en estas situaciones.

Estilos de comunicación diversos:

Las personas con TEA pueden tener estilos de comunicación diferentes a los de los candidatos neurotípicos (no TEA). Esto es lo que puedes esperar:

1. Diferencias en la comunicación verbal: algunas personas con TEA pueden tener dificultades con el lenguaje expresivo (la capacidad de usar el habla y los gestos para comunicar un significado) o receptivo (capacidad para entender palabras y sonidos). Pueden tener dificultades para mantener el contacto visual o dar respuestas concisas a las preguntas de la entrevista. Cabe esperar variaciones en los patrones del habla, incluidos el tono de voz, el ritmo y el volumen.

2. Comunicación no verbal:

- Expresiones faciales limitadas: Los candidatos con TEA pueden mostrar expresiones faciales limitadas o tener dificultad para transmitir emociones a través de las expresiones faciales. Presta atención a otras señales no verbales, como el lenguaje corporal y los gestos.
- Sensibilidad en el procesamiento sensorial: Algunas personas con TEA son sensibles al tacto, al sonido o a otros estímulos sensoriales. Esto puede afectar a su postura, su inquietud o su sensibilidad a determinadas condiciones en la sala de conversación.

Centrarse en intereses y habilidades especializadas:

Los candidatos con TEA suelen tener intereses intensos y habilidades especializadas. Durante el proceso de entrevista, puedes esperar:



1. **Conocimientos profundos:** Los candidatos con TEA pueden demostrar amplios conocimientos en áreas específicas de interés o especialización. Pueden sobresalir en temas especializados y ofrecer perspectivas únicas sobre esos temas.
2. **Interés limitado por las charlas triviales:** las charlas triviales y las conversaciones informales pueden no ser tan estimulantes o agradables para las personas con TEA. En su lugar, prefieren centrarse en temas específicos o en áreas que les son cercanas.
3. **Dificultad con las preguntas abstractas:** las preguntas abstractas o hipotéticas pueden suponer un reto para las personas con TEA porque tienden a pensar en términos concretos. Haz preguntas claras y prácticas que se relacionen directamente con los requisitos del puesto.

Procesamiento sensorial y mecanismos de afrontamiento

La hiper o hipo sensibilidad sensorial es frecuente en las personas con TEA. Durante la entrevista, puede esperar lo siguiente:

1. **Sobrecarga sensorial:** Ciertos factores ambientales, como las luces brillantes, los olores fuertes o los ruidos fuertes, pueden sobrepasar a las personas con TEA. Puede provocarle dificultad para concentrarse o mostrarse visiblemente ansiosos o estresados.
2. **Mecanismos de afrontamiento:** Las personas con TEA suelen desarrollar mecanismos de afrontamiento para hacer frente a las sensibilidades sensoriales. Entre ellos se encuentran la estimulación (comportamiento autoestimulante) o la necesidad de tomar precauciones especiales, como auriculares con cancelación de ruido o ajustes en la iluminación.
3. **Diferencias individuales:** Cada individuo con TEA es único y las sensibilidades sensoriales pueden variar enormemente. Algunos pueden ser muy sensibles a los estímulos sensoriales, mientras que otros pueden ser menos sensibles. Hay que estar abierto a discutir y adaptarse a las necesidades específicas.

Conclusión:

Para crear un entorno inclusivo y de apoyo, es importante comprender qué pueden esperar las personas con TEA durante el proceso de entrevista. Reconocer los diferentes estilos de comunicación, centrarse en intereses y habilidades específicos y ser consciente de las sensibilidades sensoriales y los mecanismos de afrontamiento son fundamentales para que la entrevista tenga éxito. Adaptando su enfoque, tomando precauciones y valorando las capacidades y talento de las personas con TEA, puede crear un entorno que les permita mostrar todo su potencial durante la entrevista de trabajo (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

4.2.4 Creación de un entorno óptimo para la entrevista

Crear un entorno cómodo y propicio para la entrevista es fundamental a la hora de considerar candidatos con TEA. El entorno de la entrevista puede afectar en gran medida al rendimiento, el compromiso y la experiencia general del candidato. En este capítulo encontrará sugerencias para optimizar el entorno y el espacio de la entrevista con el fin de promover la inclusión y teniendo en cuenta las adaptaciones necesarias que requieren las personas con TEA.



Consideraciones sensoriales

Las personas con TEA suelen desarrollar sensibilidades sensoriales, lo que puede afectar a su comodidad y concentración durante la entrevista. Tenga en cuenta las siguientes consideraciones sensoriales:

1. Iluminación: Asegúrese de que la sala de entrevistas esté adecuadamente iluminada. Es preferible la luz natural, pero si no es posible, opte por una iluminación artificial cálida, suave y uniformemente distribuida. Evite la luz intensa o parpadeante, que puede causar incomodidad o distracción.
2. Nivel de ruido: Reduzca al mínimo el ruido exterior en la medida de lo posible. Elige un lugar tranquilo para hablar, alejado de zonas concurridas o de mucho tráfico. Considere la posibilidad de utilizar un equipo de ruido blanco o proporcione auriculares con cancelación de ruido si es posible.
3. Temperatura: Asegúrese de que la temperatura de la sala de entrevistas sea agradable. Evite el calor o el frío extremos, ya que pueden afectar a la concentración y al bienestar general del candidato. Proporcione ventilación o aire acondicionado según sea necesario.

Entorno físico:

El diseño espacial de la entrevista puede contribuir a que el candidato se sienta cómodo y participe.

Tenga en cuenta las siguientes sugerencias:

1. Disposición de los asientos: Utilice asientos cómodos y de apoyo tanto para el entrevistador como para el candidato. Opte por sillas sin reposabrazos que proporcionen flexibilidad y permitan una posición de asiento más relajada. Ofrezca asientos alternativos, como pelotas de estabilidad o cojines, si es posible.
2. Distracciones mínimas: Reduzca al mínimo las distracciones visuales en la sala de entrevistas. Mantenga la sala ordenada y organice los materiales y el equipo necesarios. Considere la posibilidad de utilizar colores neutros o relajantes para las paredes y el mobiliario, si es posible.
3. Disposición accesible: Asegúrese de que la sala de entrevistas sea fácilmente accesible para las personas con problemas de movilidad. Elimine cualquier barrera física, como puertas o escalones estrechos, y proporcione rampas o ascensores cuando sea necesario.

Apoyo a la comunicación:

Facilitar una comunicación eficaz es vital durante el proceso de entrevista. Considere las siguientes estrategias:

1. Ayudas visuales: Utilice ayudas visuales como gráficos, diagramas o indicaciones escritas para complementar la comunicación verbal. Las ayudas visuales pueden mejorar la comprensión y ayudar a la persona a entrevistar a procesar la información de forma más eficaz.
2. Instrucciones por escrito: Proporcione instrucciones por escrito o un orden del día para el proceso de entrevista. Esto ayuda a los candidatos con TEA a entender la estructura y las expectativas para que puedan prepararse y participar mejor.
3. Tecnología asistencial: si los solicitantes utilizan tecnología asistencial o ayudas a la comunicación, asegúrese de que la sala de entrevistas está equipada con la tecnología asistencial necesaria. Familiarícese con el funcionamiento de estos dispositivos, si es necesario, para facilitar una comunicación fluida.

Consideraciones temporales

Es importante prever tiempo suficiente para la entrevista cuando se considere a candidatos con TEA. Tenga en cuenta los siguientes aspectos temporales:

1. Horario flexible: Si es posible, ofrezca flexibilidad en la programación de la entrevista. Los solicitantes con TEA pueden beneficiarse de horarios de entrevista alternativos para satisfacer sus necesidades y preferencias individuales.
2. Tiempo adicional: Conceda tiempo extra para la entrevista para tener en cuenta tiempos de respuesta más largos. Evite presionar al candidato o interrumpir su hilo de pensamiento.
3. Descansos: Ofrezca pausas durante la entrevista cuando se lo pidan o cuando note signos de fatiga o agobio. Estas pausas pueden ayudar a los candidatos a autoregularse y a recuperarse antes de continuar la entrevista.

Conclusión:

Crear un entorno de conversación óptimo para las personas con trastornos del espectro autista (TEA) demuestra su compromiso con la inclusión y fomenta su compromiso y sus logros. Al abordar los factores sensoriales, optimizar el entorno físico, proporcionar apoyo a la comunicación y permitir flexibilidad horaria, puede ayudar a los candidatos con TEA a sentirse más cómodos, centrarse y mostrar sus habilidades y cualificaciones (Feinstein, 2019).

4.2.5 Consejos para los empresarios durante el proceso de contratación

El proceso de contratación constituye un papel fundamental a la hora de encontrar a la persona adecuada para su organización y garantizar una experiencia laboral satisfactoria para las personas con TEA. Como empleador, es importante abordar el proceso de contratación de forma inclusiva, comprensiva y solidaria. Este capítulo ofrece valiosos consejos a los empresarios para que el proceso de contratación sea eficaz cuando tengan en cuenta a candidatos con TEA.

Diversidad e inclusión

Crear una cultura de diversidad e inclusión es esencial para atraer y retener a las personas trabajadoras con TEA. Considere las siguientes prácticas:

1. Forme a su plantilla: Forme al personal sobre el TEA para fomentar la empatía, la comprensión y la aceptación. Promueva una cultura en el lugar de trabajo que valore la diversidad y trabaje activamente para crear un entorno inclusivo.
2. Sensibilizar a los responsables de contratación: Proporcionar formación y orientación a los responsables de contratación para dotarles de los conocimientos y habilidades que necesitan para evaluar de forma justa a los solicitantes con TEA. Sensibilizarles sobre los puntos fuertes, los retos y las posibles adaptaciones de las personas con TEA.
3. Revisar y modificar las políticas: Revise las políticas y los procedimientos de su organización para asegurarse de que son inclusivos y ofrecen ajustes razonables para las personas con discapacidad, incluido el TEA.



Considere la posibilidad de realizar adaptaciones razonables en ámbitos como los horarios de trabajo, los métodos de comunicación y las interacciones sociales.

Adaptar el proceso de entrevista

Adaptar el proceso de entrevista puede mejorar mucho la experiencia de los candidatos con TEA. Considere las siguientes adaptaciones:

- 1.Formatos de entrevista flexibles: Ofrezca formatos de entrevista flexibles, como reuniones virtuales como alternativa a las reuniones presenciales. Esto puede ayudar a aliviar la ansiedad y los ajustes sensoriales de los candidatos con TEA.
- 2.Entrevistas en grupo: Considere la posibilidad de realizar entrevistas en grupo en lugar de entrevistas individuales. Las entrevistas en grupo distribuyen la atención y reducen la presión sobre los candidatos individuales, lo que les permitirá demostrar mejor sus habilidades y capacidades.
- 3.Observación del puesto de trabajo: Ofrezca a los candidatos la oportunidad de realizar un simulacro de entrevista o de observación del puesto de trabajo. Esto les permitirá familiarizarse con el entorno de trabajo, las tareas y las expectativas, lo que conducirá a una evaluación más precisa de sus capacidades.

Evaluar las capacidades y aptitudes

Al evaluar a los candidatos con TEA, es importante centrarse en sus habilidades y capacidades, no sólo en los retos sociales o de comunicación. Considere los siguientes enfoques:

- 1.Evaluaciones basadas en los puntos fuertes: Utilice evaluaciones basadas en los puntos fuertes que destaquen los talentos y habilidades únicos de los candidatos con TEA. Este enfoque permite identificar sus áreas de especialización y su potencial de contribución a la organización.
- 2.Demostraciones prácticas: Considere la posibilidad de incluir demostraciones prácticas como parte del proceso de evaluación. Esto le permitirá a los candidatos demostrar sus habilidades de forma tangible y ofrecer una representación más precisa de sus competencias.
- 3.Evaluaciones comunes: Las evaluaciones compartidas, como los proyectos en equipo o las actividades de resolución de problemas, pueden proporcionar información valiosa sobre la capacidad de un candidato para trabajar con otras personas y contribuir a un entorno de equipo. Observe cómo se enfrentan los candidatos a las dinámicas de grupo, la comunicación y la resolución de problemas.

Comunicación e información claras

La comunicación clara y oportuna son importantes durante todo el proceso de contratación.

Prácticas a tener en cuenta:

- 1.Expectativas transparentes: Comunique claramente a los candidatos las expectativas, el calendario y las fases del proceso de contratación. Ofrezca un desglose de cada paso y hagale saber cuándo pueden esperar actualizaciones o comentarios.



2.Feedback: proporcione a los candidatos feedback oportuno después de cada etapa del proceso de contratación. Un feedback constructivo puede ayudar a los candidatos a identificar áreas de mejora y a prepararse mejor para futuras oportunidades.

3.Adaptaciones razonables: Esté abierto a discutir y proporcionar ajustes razonables durante el proceso de contratación. Entable un diálogo con la persona a entrevistar para identificar sus necesidades específicas y determinar las adaptaciones razonables que les permitirán demostrar eficazmente sus competencias (Feinstein, 2019).

5. Empleo - Características de los distintos tipos de empleo

A la hora de considerar qué tipo de empresa o entorno laboral es adecuado para las personas con TEA, hay que centrarse en sus puntos fuertes, intereses y necesidades individuales. A continuación se exponen algunos factores que intervienen en la elección de una empresa adecuada para personas con TEA.

5.1 Prácticas laborales no remuneradas

Las prácticas laborales no remuneradas como las prácticas, el aprendizaje y el voluntariado son una práctica común en toda Europa y pueden proporcionar valiosas experiencias de aprendizaje, oportunidades para el desarrollo de habilidades y explorar posibles trayectorias profesionales.

En muchos países europeos existe un marco jurídico que regula el trabajo no remunerado. Estas normativas pretenden garantizar un trato justo a las personas que realizan trabajo no remunerado y protegerlas. Las normas y protecciones específicas pueden variar, incluidos los límites de la duración del trabajo no remunerado, el alcance de las tareas y los derechos y prestaciones que se conceden a las personas.

Recuerda que cada persona con TEA es única y sus necesidades pueden variar. Es importante implicar al individuo en el proceso de toma de decisiones y tener en cuenta sus preferencias y deseos. Hablar con terapeutas ocupacionales, orientadores vocacionales u organizaciones especializadas en ayudar a personas autistas en el trabajo puede ser una valiosa ayuda para seleccionar un entorno laboral adecuado (National Autistic Society, 2023).

He aquí algunos ejemplos sobre las prácticas de trabajo no remunerado en Europa:

Prácticas con apoyo: Algunos países europeos han desarrollado programas de prácticas con apoyo diseñados específicamente para personas con discapacidad, incluido el autismo. Estos programas ofrecen oportunidades estructuradas de experiencia laboral, a menudo en colaboración con instituciones educativas y empresas locales. Pueden contar con el apoyo de preparadores laborales o mentores que ayudan a las personas con autismo a desenvolverse en el lugar de trabajo y a desarrollar las habilidades necesarias.



Programas de formación profesional: Los programas de formación profesional que se centran en el desarrollo de habilidades para el empleo pueden incluir prácticas no remuneradas como parte del plan de estudios. Estas prácticas pueden proporcionar a las personas con autismo experiencia práctica en industrias o puestos de trabajo específicos, permitiéndoles adquirir habilidades valiosas y mejorar su empleabilidad (National Autistic Society, 2023).

Oportunidades de voluntariado: El voluntariado puede ser una forma valiosa para que las personas con autismo adquieran experiencia, desarrollen habilidades sociales y contribuyan a su comunidad. Muchas organizaciones europeas ofrecen oportunidades de voluntariado adaptadas a las necesidades y puntos fuertes específicos de las personas con autismo. Estas oportunidades pueden ir desde proyectos de servicio comunitario hasta tareas en organizaciones sin ánimo de lucro.

Iniciativas de empleo con apoyo: Los programas de empleo con apoyo tienen como objetivo ayudar a las personas con discapacidad, incluido el autismo, a encontrar y conservar un empleo remunerado. Aunque estas iniciativas se centran principalmente en el trabajo remunerado, algunos programas también pueden incluir prácticas no remuneradas como trampolín para adquirir experiencia y desarrollar habilidades antes de pasar a un empleo remunerado.

Empresas sociales: Las empresas sociales son organizaciones que operan principalmente con un objetivo social o medioambiental. Algunas empresas sociales europeas ofrecen oportunidades de formación y prácticas diseñadas específicamente para personas con autismo. Suelen tener como objetivo promover el desarrollo de habilidades y la confianza que pueden conducir a un empleo remunerado o a oportunidades empresariales.

Es importante señalar que la disponibilidad y la estructura del trabajo no remunerado para las personas con autismo pueden variar de un país a otro e incluso dentro de las regiones de Europa. Las organizaciones locales de autismo, los servicios de empleo para personas con discapacidad y los proveedores de formación profesional pueden proporcionar información más precisa sobre las oportunidades de trabajo no remunerado para personas con autismo en un determinado país o región europea (National Autistic Society, 2023).

Consideraciones a la hora de organizar prácticas de trabajo no remunerado para personas con TEA:

Identificar intereses y objetivos: Empiece por conocer los intereses, los puntos fuertes y las aspiraciones profesionales de la persona. Ten en cuenta sus preferencias e identifica las áreas en las que le gustaría adquirir experiencia o ampliar sus habilidades. Alinear el trabajo no remunerado con sus intereses puede aumentar la motivación y el compromiso.

Contactar con posibles organizaciones de acogida: Diríjase a las posibles organizaciones de acogida para explicarles la finalidad del programa de prácticas no remuneradas y las ventajas que puede aportar a las personas con TEA. Haga hincapié en las habilidades y perspectivas únicas que las personas con TEA aportan al lugar de trabajo y comente cualquier adaptación o necesidad de apoyo que pueda ser necesaria.



Personalizar la experiencia: Colabore estrechamente con la organización de acogida para adaptar las prácticas no remuneradas a las necesidades de la persona con TEA. Esto puede significar ajustar las tareas, proporcionar instrucciones claras, ofrecer apoyo adicional o crear una rutina estructurada. Trabaja con el anfitrión para garantizar que el entorno sea integrador, solidario y adaptado.

Defina expectativas claras: Establezca expectativas claras para el período de prácticas laborales no remuneradas. Comunique claramente los objetivos, las tareas y las responsabilidades a la persona con TEA y a la organización de acogida. Esta claridad ayuda a las personas con TEA a entender su papel, reduce la ansiedad y promueve un sentido de propósito (National Autistic Society, 2023).

Proporcionar apoyo y orientación: Identifique a un mentor o supervisor en la organización de acogida que le proporcione orientación, comentarios y apoyo a lo largo de las prácticas no remuneradas. Las discusiones y reuniones periódicas pueden ayudar a abordar cualquier desafío, proporcionar formación adicional según sea necesario y garantizar una experiencia de aprendizaje positiva.

Centrarse en el desarrollo de habilidades: Anima a la persona con TEA a establecer objetivos personales para su práctica laboral no remunerada y a centrarse en el desarrollo de habilidades. Esto podría incluir la mejora de las habilidades de comunicación, el aprendizaje de nuevos programas informáticos, la mejora de las habilidades organizativas o el desarrollo de interacciones sociales. Evalúe periódicamente los progresos y proporcione comentarios constructivos.

Documente y reconozca los logros: Haga un seguimiento de los logros de la persona y de las habilidades que ha desarrollado durante su experiencia laboral no remunerada. Entrégale un certificado o una carta de recomendación que destaque sus logros y las habilidades que ha adquirido. Estos documentos pueden ser valiosos para futuras oportunidades de empleo.

Recuerde tener en cuenta los aspectos legales y éticos del trabajo no remunerado, como el cumplimiento de la legislación laboral y la obtención de los permisos o acuerdos necesarios. También es importante que exista una comunicación y colaboración continuas entre la persona, la organización de acogida y todos los profesionales implicados para garantizar el éxito de la experiencia de trabajo no remunerado para personas con TEA.

5.2 Trabajo por cuenta propia

El autoempleo puede ser una opción viable para las personas con trastorno del espectro autista (TEA) que quieren tener más flexibilidad, independencia y la capacidad de trabajar de una manera que se adapte a sus fortalezas y necesidades. Mientras que algunas personas con TEA pueden prosperar en el autoempleo debido a la flexibilidad y el entorno de trabajo personalizado que puede proporcionar, otros se enfrentan a desafíos relacionados con la comunicación, las interacciones sociales y las exigencias de dirigir un negocio de forma independiente (National Autistic Society, 2023).



Consideraciones a la hora de explorar el autoempleo para personas con TEA:

Identificar los puntos fuertes y los intereses: Es importante que cada persona reconozca sus puntos fuertes, capacidades e intereses. Es importante centrarse en las áreas que les apasionan y en las que destacan, ya que serán la base de su autosuficiencia. Ten en cuenta sus habilidades únicas, como la atención al detalle, la pericia o el talento creativo.

Investigar oportunidades de negocio: Explorar distintas oportunidades de negocio que se ajusten a los puntos fuertes e intereses de la persona. Buscar nichos o sectores en los que sus habilidades puedan utilizarse eficazmente. Investigar la demanda del mercado, la competencia y los clientes potenciales para evaluar la viabilidad de la idea de negocio (National Autistic Society, 2023).

Crear un plan de empresa: Elabore un plan de empresa completo que describa los objetivos, el público objetivo, las estrategias de marketing, las previsiones financieras y los detalles operativos. Un plan de negocio bien elaborado aporta claridad y orientación para el autoempleo y ayuda a obtener financiación o apoyo cuando sea necesario.

Buscar apoyo y tutoría: Ponte en contacto con organizaciones, grupos de apoyo o programas de formación profesional especializados en ayudar a las personas con TEA a ser autosuficientes. Pueden ofrecerte asesoramiento, recursos y mentores que te ayuden a desenvolverte en los distintos aspectos de la creación y gestión de una empresa.

Adaptarse a las necesidades individuales: Tener en cuenta las necesidades especiales de la persona con TEA a la hora de diseñar la estructura de la empresa. El trabajo por cuenta propia ofrece la oportunidad de adaptación y flexibilidad. Así pues, adapte el entorno de trabajo, las rutinas y las tareas a las sensibilidades sensoriales, las dificultades para realizar las tareas y las preferencias comunicativas.

Obtener las competencias y la formación necesarias: Identifique cualquier habilidad o conocimiento adicional necesario para el negocio elegido. Anime a la persona con TEA a buscar la formación, certificación o talleres adecuados para aumentar su experiencia y confianza. Puede tratarse de conocimientos sobre gestión empresarial, marketing, finanzas o atención al cliente.

Utilizar la tecnología y las herramientas: Utiliza la tecnología y las herramientas para mejorar la productividad, la organización y la comunicación. Hay muchas aplicaciones, software y tecnologías de apoyo que pueden ayudar a las personas con TEA a realizar su trabajo de forma más eficaz. Algunos ejemplos son las aplicaciones de gestión de tareas, los calendarios digitales y las herramientas de comunicación.

Establezca redes y relaciones: La creación de redes es fundamental para tener éxito como autónomo. Anime a la persona a asistir a eventos del sector, a unirse a asociaciones profesionales y a entablar relaciones con posibles clientes, colaboradores y mentores. La creación de redes puede dar lugar a nuevas oportunidades, asociaciones y referencias.



Considere los aspectos legales y financieros: Familiarícese con los requisitos legales, permisos, licencias y normativas pertinentes para el negocio que ha elegido. Pide consejo a profesionales como contables o abogados para asegurarte de que cumples las obligaciones fiscales, los requisitos en materia de seguros y otras consideraciones legales.

Supervisar y adaptar: Evaluar periódicamente el progreso y realizar los ajustes necesarios. Buscar la opinión de los clientes y mejorar continuamente las operaciones y los servicios de la empresa basándose en sus aportaciones. La adaptabilidad y la voluntad de aprender y desarrollarse son esenciales para tener éxito como autónomo.

Es importante saber que el trabajo por cuenta propia no es para todas las personas con TEA y que las preferencias y capacidades individuales varían. Algunas personas se benefician del apoyo y la estructura que proporciona el empleo tradicional. Hablar con terapeutas vocacionales, orientadores profesionales o profesionales especializados en emprendimiento para personas con TEA puede proporcionar una valiosa ayuda y apoyo en el camino hacia el autoempleo (National Autistic Society, 2023).

La disponibilidad y eficacia de las oportunidades de autoempleo para las personas con TEA pueden variar de un país a otro y de una región a otra de Europa. Para obtener información más específica y actualizada, debe ponerse en contacto con las organizaciones locales de autismo, los servicios de empleo para personas con discapacidad y los organismos gubernamentales especializados en ayudar a las personas con discapacidad a crear su propia empresa.

5.3 Empleo en una pequeña empresa - Pyme (menos de 50 empleados)

El empleo en una pequeña empresa puede ser una opción excelente para las personas con TEA, ya que suele ofrecer un entorno de trabajo más íntimo y propicio. Si emplea a personas con autismo en una pequeña empresa, es importante establecer políticas claras que fomenten la inclusión y apoyen sus necesidades específicas.

Características clave a la hora de contratar a personas con TEA:

Flexibilidad: Las pequeñas empresas suelen ser más flexibles en su funcionamiento y organización del trabajo. Esta flexibilidad puede ser beneficiosa cuando se trata de adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con autismo. Ofrecer horarios de trabajo flexibles, horarios modificados o la posibilidad de trabajar a distancia puede ayudar a crear un entorno de apoyo (Feinstein, 2019).



Enfoque personalizado: Las pequeñas empresas tienen la ventaja de poder ofrecer un enfoque más individualizado a sus empleados. Reconocer los puntos fuertes, los retos y los estilos de comunicación propios de las personas con autismo permite adaptar el apoyo y las adaptaciones para garantizar su éxito en sus funciones.

Comunicación eficaz: Es esencial establecer líneas de comunicación claras y abiertas dentro de la organización. Es importante dar instrucciones que se adapten a las preferencias comunicativas de cada persona. Utilice ayudas visuales, instrucciones escritas o tecnología de asistencia para mejorar la comprensión y la claridad.

Consideraciones sensoriales: Las sensibilidades sensoriales son habituales en las personas con autismo. Tome medidas para crear un entorno de trabajo favorable a los sentidos minimizando el ruido excesivo, reduciendo la iluminación intensa y abordando factores como los olores fuertes o los espacios abarrotados que pueden provocar una sobrecarga sensorial. Cree un entorno tranquilo y cómodo que reduzca la posible sobrecarga sensorial de las personas con autismo.

Estructura y rutina: Establecer rutinas estructuradas y tareas claramente definidas para proporcionar una sensación de previsibilidad y estabilidad. Las pequeñas empresas pueden implantar rutinas claras, tareas bien definidas y flujos de trabajo organizados que pueden ayudar a las personas con autismo a gestionar sus tareas con eficacia y reducir la ansiedad. Las personas con autismo se sienten más cómodas en un entorno estructurado y predecible.

Formación y sensibilización: Ofrecer programas de formación y sensibilización a los empleados puede fomentar la comprensión y la aceptación de las personas con autismo. Forme a los trabajadores sobre el autismo, sus características y cómo pueden apoyar y colaborar eficazmente con sus compañeros dentro del espectro autista.

Apoyo y tutoría continuos: Proporcionar apoyo continuo y mentoría a los trabajadores con autismo. Al proporcionarles un mentor, puede ofrecerles orientación, ayudarles con la integración social y abordar cualquier reto que pueda surgir en el lugar de trabajo (Feinstein, 2019).

Recuerde que cada persona con autismo es única. Por lo tanto, es importante que le proporcione apoyos y adaptaciones individualizados que se ajusten a sus necesidades y puntos fuertes específicos. Si las pequeñas empresas ponen en práctica estas normas y reconocen sus ventajas, podrán crear un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo para las personas con autismo.

5.4 Empleo en una empresa mediana

Muchas empresas medianas reconocen los talentos y capacidades únicos que las personas con TEA pueden aportar a su empresa. Comprenden la importancia de la diversidad y la inclusión y tratan activamente de crear oportunidades para que las personas con TEA prosperen dentro de su empresa.



Cuando una mediana empresa decide contratar a personas con autismo, hay ciertas características y consideraciones que pueden contribuir a un entorno de trabajo inclusivo y exitoso (Feinstein, 2019).

Características clave a tener en cuenta:

Políticas y procedimientos claros: Las políticas y procedimientos aplicados con éxito, que describen claramente las expectativas, los procedimientos y los protocolos, pueden proporcionar estructura y claridad a los trabajadores con TEA y ayudarles a comprender sus funciones y responsabilidades dentro de la organización.

Apoyo específico de RRHH: Un departamento de recursos humanos (RRHH) dedicado puede ser beneficioso para apoyar a los trabajadores con TEA. Los profesionales de RRHH pueden asesorar y ayudar con las adaptaciones y abordar cualquier reto que pueda surgir. También pueden garantizar que la empresa cumple las leyes y normativas laborales pertinentes.

Diversidad de equipos y colaboración: Puede haber equipos y departamentos diversos. Fomentar la diversidad y la colaboración entre empleados con distintas formaciones y aptitudes puede crear un entorno de trabajo solidario e integrador. Promover el trabajo en equipo, la cooperación y la comunicación abierta ayuda a los trabajadores con autismo a sentirse valorados e incluidos.

Recursos de alojamiento: Las empresas pueden disponer de más recursos para apoyar a los empleados con autismo. Esto puede incluir la posibilidad de invertir en tecnología de asistencia, ofrecer formación y apoyo a supervisores y compañeros, o realizar ajustes físicos en el lugar de trabajo para mejorar la accesibilidad y la comodidad.

Oportunidades de desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional es importante para el crecimiento y la promoción de todos los trabajadores. Las organizaciones pueden ofrecer programas de formación, talleres y oportunidades de tutoría que aborden las necesidades y aspiraciones específicas de las personas con autismo, permitiéndoles seguir desarrollando sus capacidades y progresar en su carrera profesional.

Formación en comunicación y habilidades sociales: Las empresas pueden colaborar con asociaciones y empresas para enseñar habilidades de comunicación e interpersonales a los trabajadores con TEA. La formación impartida por expertos puede ayudar a las personas a desenvolverse en las interacciones sociales, desarrollar estrategias de comunicación eficaces y mejorar sus habilidades interpersonales. Esta formación puede contribuir a su éxito en el lugar de trabajo y fomentar las relaciones positivas con los compañeros.



Programas de asistencia a los trabajadores: Las empresas pueden establecer programas de asistencia a los empleados que ofrezcan asesoramiento, apoyo en salud mental y recursos para los trabajadores con autismo y sus familias. Estos programas pueden abordar problemas personales o laborales, proporcionar orientación y promover el bienestar general.

Colaboraciones con asociaciones de autismo: Las empresas pueden colaborar con asociaciones de autismo o servicios de empleo. Estas organizaciones pueden ofrecer orientación, recursos y apoyo continuo para crear un entorno de trabajo inclusivo para las personas con autismo.

Recuerde que cada persona con autismo es única. Por lo tanto, es importante mantener una comunicación abierta, proporcionar apoyo continuo y reevaluar y ajustar periódicamente las estrategias de apoyo para satisfacer las necesidades específicas. Crear un entorno inclusivo que valore la diversidad y fomente los puntos fuertes de las personas con autismo contribuye a su crecimiento profesional y al éxito general de la mediana empresa.

5.5 Empleo en una gran empresa

Las grandes empresas suelen disponer de más recursos y mejores infraestructuras para apoyar a las personas con TEA en el lugar de trabajo.

Cuando una gran empresa emplea a personas con autismo, suele compartir ciertas características comunes que fomentan la inclusión y el apoyo a las personas neurodiversas:

Prácticas de contratación inclusivas: Las empresas que dan prioridad a la contratación de personas con autismo suelen tener prácticas de contratación inclusivas. Buscan activamente candidatos de diversos orígenes, incluidos aquellos con autismo, y crean oportunidades para que muestren sus habilidades y capacidades.

Formación en sensibilización y concienciación: Estas empresas suelen impartir formación de sensibilización y concienciación a sus trabajadores para promover una mejor comprensión del autismo y la neurodiversidad. Esto contribuye a crear un entorno de trabajo solidario e integrador en el que se valora y respeta a las personas con autismo.

Adaptaciones en el lugar de trabajo: Las empresas pueden realizar adaptaciones especiales en el lugar de trabajo para apoyar a las personas con autismo y satisfacer sus necesidades específicas. Esto puede incluir la creación de un entorno más tranquilo, la creación de un entorno favorable a los sentidos o el ajuste de la iluminación y los niveles de ruido para crear un entorno de trabajo más cómodo e integrador.



Pueden incluir horarios de trabajo flexibles, auriculares con cancelación de sonido, espacios de trabajo silenciosos, ayudas visuales o tecnologías de apoyo que ayuden a las personas con autismo a desenvolverse en sus funciones.

Canales de comunicación claros: Los canales de comunicación eficaces son esenciales para los empleados con autismo. Las grandes organizaciones pueden aplicar estrategias de comunicación claras, como proporcionar instrucciones escritas y ayudas visuales o utilizar plataformas digitales para garantizar una comunicación eficaz dentro de la organización.

Dirección y tutoría de apoyo: Los directivos y supervisores desempeñan un papel fundamental en el apoyo a los trabajadores con autismo. Las grandes empresas pueden ofrecer formación a los directivos para ayudarles a comprender los puntos fuertes y los retos específicos de las personas con autismo. También pueden recurrir a mentores o entrenadores que orienten y apoyen a los empleados con autismo en la gestión de sus tareas.

Grupos de recursos para trabajadores (ERG): Los grupos de recursos para empleados centrados en la neurodiversidad y el autismo pueden proporcionar una comunidad de apoyo a los trabajadores. Las grandes empresas pueden crear ERG que reúnan a personas con autismo, sus mentores o referentes naturales dentro del equipo y otros trabajadores interesados para compartir experiencias, ofrecer apoyo y abogar por políticas inclusivas dentro de la organización.

Oportunidades de desarrollo profesional: Las grandes empresas suelen ofrecer programas de desarrollo profesional que brindan oportunidades de crecimiento a los trabajadores con autismo. Estos programas pueden incluir formación, talleres e iniciativas de tutoría para mejorar sus competencias y ayudarles a avanzar en su carrera profesional.

Centrarse en los puntos fuertes y las capacidades - Adaptación del trabajo: tareas laborales a los puntos fuertes y las capacidades particulares de las personas con TEA. Pueden identificar tareas que se ajusten bien a sus capacidades y crear puestos que les permitan destacar en sus áreas de especialización.

Apoyo continuo e iniciativas de bienestar: Las grandes empresas suelen valorar mucho el bienestar y el apoyo de sus empleados. Pueden proporcionar acceso a recursos de salud mental, servicios de asesoramiento o redes de apoyo que ayuden a las personas con autismo a superar los retos relacionados con el trabajo y mantener su bienestar general.

Iniciativas de diversidad e inclusión: La contratación de personas con autismo forma parte de un compromiso más amplio con la diversidad y la inclusión. Las grandes empresas promueven activamente una cultura de aceptación, respeto y aprecio por todas las personas, independientemente de su neurodiversidad.

Es importante señalar que las características y los enfoques específicos pueden variar de una empresa a otra. Sin embargo, estos puntos reflejan en general los esfuerzos de las grandes empresas por crear un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo para los empleados con autismo (Feinstein, 2019).



5.6 Empresas centradas en el autismo

Las empresas centradas en el autismo son empresas que atienden específicamente las necesidades y los intereses de las personas con autismo. Estas empresas suelen ofrecer productos, servicios y oportunidades de empleo diseñados para ayudar y apoyar a las personas con autismo.

Características de una empresa centrada en el autismo:

Personal informado sobre el autismo: Los trabajadores de una organización centrada en el autismo deben conocer bien el TEA. Deben estar formados para reconocer las dificultades específicas a las que se enfrentan las personas con autismo y disponer de estrategias para comunicarse e interactuar eficazmente con ellas. Esto garantizará que los clientes reciban un apoyo informado y empático.

Productos o servicios especializados: Las empresas especializadas en autismo suelen ofrecer productos o servicios adaptados a las necesidades y preferencias de las personas con espectro autista. Puede tratarse de adaptaciones sensoriales, ayudas para la comunicación, tecnología de apoyo, servicios terapéuticos, recursos educativos o programas de formación especializada.

El objetivo es satisfacer las necesidades especiales de las personas con autismo y mejorar su calidad de vida.

Programas de entrenamiento en habilidades sociales: Las empresas especializadas en el entrenamiento de habilidades sociales ofrecen programas y servicios para ayudar a las personas con autismo a desarrollar y mejorar sus habilidades de interacción social y comunicación. Estos programas pueden incluir sesiones de grupo, entrenamiento individual y talleres dirigidos a mejorar la comprensión y la conexión social.

Oportunidades de empleo: Las empresas especializadas en autismo dan prioridad a la contratación de personas dentro del espectro autista. Estas empresas reconocen las habilidades y perspectivas únicas que las personas con autismo aportan al lugar de trabajo. Ofrecen un entorno de trabajo propicio, adaptaciones razonables y tareas adecuadas que se ajustan a los puntos fuertes e intereses de las personas con autismo.

Colaboran estrechamente con las empresas para crear lugares de trabajo integradores y ofrecen orientación laboral y apoyo personalizados para ayudar a las personas con autismo a triunfar en las profesiones que elijan.

Accesibilidad e inclusión: Crear un entorno inclusivo y accesible es fundamental para una organización centrada en el autismo. Además, la accesibilidad en línea es importante para garantizar que los sitios web y los contenidos digitales se diseñen de forma que estén adaptados a personas con diferentes necesidades sensoriales o cognitivas.



Servicios terapéuticos: Las empresas especializadas en autismo pueden ofrecer servicios terapéuticos como terapia ocupacional, logopedia y análisis aplicado del comportamiento (ABA). Estos servicios ayudan a las personas con autismo a desarrollar habilidades para la vida, mejorar la comunicación, gestionar comportamientos y aumentar el bienestar general (National Autistic Society, 2023).

Tecnología y apps: En el sector tecnológico, cada vez hay más empresas que desarrollan apps y ayudas digitales específicas para personas con autismo. Estas herramientas pueden ayudar con la comunicación, la organización, las habilidades sociales y la regulación sensorial. Algunos ejemplos son las agendas visuales, las aplicaciones de comunicación y las plataformas de terapia de realidad virtual.

Defensa de los derechos de las personas con autismo y consultoría: Las empresas especializadas en la defensa de los derechos de las personas con autismo y consultoría trabajan con familias, organizaciones y responsables políticos para sensibilizar, promover la comprensión y mejorar los sistemas de apoyo a las personas con autismo. Ofrecen formación, educación y asesoramiento sobre las mejores prácticas para crear entornos y políticas integradores. Proporcionan apoyo y recursos a padres, madres, cuidadores y familiares, comprenden sus retos particulares y ofrecen orientación, educación y conexiones con la comunidad.

Medios de comunicación y entretenimiento centrados en el autismo: Hay empresas dedicadas a producir contenidos mediáticos como libros, películas y plataformas en línea que presentan las experiencias e historias de personas con autismo. Estas iniciativas ayudan a sensibilizar, promover la aceptación y representar a la comunidad TEA. Pueden participar en campañas públicas, celebrar actos educativos o patrocinar iniciativas que fomenten la comprensión, aceptación e inclusión de las personas con autismo en la sociedad.

Aprendizaje continuo e innovación: Una empresa centrada en el autismo debe estar comprometida con el aprendizaje y la innovación continuos. Mantenerse informado sobre las últimas investigaciones, terapias y avances tecnológicos en el campo del autismo permite a la empresa ofrecer los productos o servicios más eficaces y actualizados. Esto puede incluir asistir a conferencias, establecer contactos con profesionales y participar activamente en la comunidad del autismo.

Colaboración con la comunidad: Las empresas de éxito centradas en el autismo suelen asociarse con la comunidad TEA y comprometerse con ella. Esto puede incluir la asociación con organizaciones de autismo, grupos de apoyo o profesionales del sector. La colaboración garantiza que la empresa se mantenga informada sobre las investigaciones actuales, las mejores prácticas y la evolución de las necesidades de las personas con autismo (National Autistic Society, 2023).



6. Lenguaje inclusivo: ¿Qué evitar y cómo comunicarse con personas con TEA?

La comunicación eficaz es fundamental cuando se trata con personas con TEA. Es importante prestar atención al lenguaje, los gestos, el tono de voz y el ritmo de la comunicación para garantizar la inclusión y la comprensión.

Este capítulo ofrece orientación sobre lo que hay que evitar y lo que hay que tener en cuenta al comunicarse con personas con TEA.

Evite la ambigüedad y el lenguaje figurado: Las personas con TEA pueden tener dificultades para comprender el lenguaje figurado, las expresiones idiomáticas o las metáforas.

Fomentar la claridad y la comprensión:

1. Utilice lenguaje concreto: Comuníquese con un lenguaje claro y directo. Evite términos abstractos o ambiguos y opte por descripciones precisas y concretas.
2. Explique la jerga o los acrónimos: Procure no utilizar jerga o acrónimos específicos del sector. Cuando sea necesario, proporcione explicaciones o definiciones para garantizar que las personas con TEA entienden la información que se transmite.
3. Evite el sarcasmo o la ironía, ya que pueden confundir o dar lugar a malinterpretaciones en personas con TEA. Limítese a una comunicación directa y sincera.

Evitar la sobrecarga verbal o informativa: Las personas con TEA pueden tener dificultades para procesar y retener una gran cantidad de información o para seguir una conversación rápida. Para facilitar la comprensión y reducir el agobio:

1. Hable claro y con calma: utilice un tono de voz claro y tranquilo. Hable a un ritmo moderado para que las personas con TEA tengan tiempo suficiente para procesar y responder a la información transmitida.
2. Descomponga la información compleja: Cuando trate temas o instrucciones complejos, divida la información en partes más pequeñas y manejables. Presente la información de forma secuencial y organizada para facilitar su comprensión.
3. Repetir y recapitular: Repetir o recapitular los puntos importantes durante la conversación para mejorar la comprensión. Resuma la información clave para asegurarse de que las personas con TEA entienden los conceptos clave y pueden pedir aclaraciones cuando sea necesario.

Evitar los problemas de comunicación no verbal: Las señales no verbales pueden ser difíciles de interpretar para las personas con TEA.

Para garantizar una comunicación eficaz:

1. Utilice un lenguaje corporal claro y abierto: Mantenga un lenguaje corporal abierto y relajado durante la conversación. Mire a la persona directamente a la cara, establezca un contacto visual adecuado y utilice expresiones faciales que transmitan calidez y compromiso.
2. Minimice las distracciones: Reduzca las distracciones ambientales, como el ruido excesivo, las luces brillantes o los entornos desordenados. Cree un entorno tranquilo y centrado que permita una mejor atención durante la comunicación.



3. Preste atención a los gestos y las expresiones faciales: Tenga en cuenta que las personas con TEA pueden tener dificultades para interpretar gestos y expresiones faciales sutiles o complejos. Utilice gestos claros e inequívocos cuando sea necesario y asegúrese de que sus expresiones faciales son coherentes con el mensaje que transmite.

Evite las prisas o las interrupciones: Las personas con TEA pueden necesitar más tiempo para procesar la información y formular respuestas. Evita presionarles o interrumpir su comunicación:

Permitir tiempo de procesamiento: Dar a las personas con TEA tiempo suficiente para procesar y responder a las preguntas o indicaciones. Evite llenar el silencio o asumir que la falta de respuesta indica desinterés o falta de comprensión.

Paciencia y escucha activa: Practique la paciencia durante las conversaciones. Escucha activamente prestando toda tu atención y mostrando verdadero interés por lo que dice la persona.

Utilice preguntas aclaratorias: Si la respuesta de una persona no está clara o requiere más detalles, hazle preguntas aclaratorias con educación para animarle a que aporte más información o explicaciones.

Conclusión:

La comunicación eficaz es fundamental cuando se interactúa con personas con TEA durante el proceso de contratación y a lo largo de su vida laboral. Prestando atención al lenguaje, los gestos, el tono de voz y el ritmo de comunicación, se fomenta la inclusión, la comprensión y la colaboración eficaz con las personas con TEA. La creación de un entorno favorable a la comunicación promueve experiencias positivas, un mejor rendimiento laboral y una cultura del trabajo más inclusiva.

7. Permanencia en el puesto de trabajo (en)

Problemas sensoriales

Dado que los déficits asociados al TEA afectan al procesamiento neurológico, parece lógico que el procesamiento sensorial también pueda verse afectado. El DSM-5, publicado en 2013, incluyó por fin las diferencias sensoriales en su definición de las afecciones del espectro autista.

Los déficits de integración sensorial, que suelen formar parte del TEA, implican que la capacidad del cerebro para captar, interpretar o procesar la información recibida a través de los sentidos está alterada. Las personas con déficit de procesamiento de la información sensorial no pueden utilizar eficazmente la información recibida a través de los cinco sentidos para aprender, resolver problemas o realizar tareas laborales. Pueden ser hipersensibles a determinados tipos de información sensorial, como el tacto, el olfato, la temperatura, la presión o la posición del cuerpo en el espacio. Esta dificultad conduce a una frustración frecuente, que puede desembocar en el fracaso laboral (Fast, 2004).



Proporcionar a las personas un entorno de trabajo sensorial adecuado reduciría significativamente varios de los problemas a los que se enfrentan y les permitiría alcanzar su potencial, a menudo con resultados que sorprenden (Edmonds & Luke, 2008).

Muchas, si no la mayoría, de las personas con autismo experimentan el trastorno de procesamiento sensorial en el lugar de trabajo con la misma intensidad que en cualquier otro sitio, si no más: sienten que les bombardean con imágenes desagradables (por ejemplo, luces fluorescentes), olores (ciertos perfumes), sensaciones táctiles (ropa formal incómoda) o ruidos (incluso el zumbido bajo del ventilador de un portátil).

No es difícil adaptar el entorno de trabajo para abordar estos problemas. Es importante entender que proporcionar una lámpara de escritorio o permitir que una persona con TEA lleve auriculares en una oficina ruidosa puede marcar la diferencia entre el empleo y el desempleo. La luz natural no sólo es mucho mejor que la fluorescente, sino que también es un antidepresivo natural que ayuda a mejorar el estado de ánimo y a aumentar la energía de cualquier persona TEA o no TEA. Si la luz natural no es posible, los trabajadores deberían al menos instalar una iluminación cálida

Aunque insonorizar un lugar de trabajo puede resultar demasiado costoso, el ruido de fondo -como el ruido eléctrico o el ruido de las conversaciones- puede controlarse o eliminarse de forma bastante económica. Debe realizarse una evaluación cuidadosa de las necesidades individuales de la persona con TEA, porque aunque se ha sugerido que puede ser beneficioso disponer de zonas privadas y tranquilas a las que la persona con autismo pueda retirarse cuando se sienta abrumada, puede hacer que se sientan diferentes. Es mejor evitar la iluminación fluorescente, ya que se enciende y apaga 60 veces por segundo y es más parecida a una luz estroboscópica para las personas con sobrecarga sensorial. Se recomienda el uso de apliques y lámparas que reflejen hacia arriba en lugar de hacia abajo. Aún mejor es el uso de luz natural, ya que no sólo hace que la habitación sea más luminosa, sino que también facilita la transición entre las zonas de trabajo.

Es importante adoptar un enfoque matizando la heterogeneidad del autismo y tratar de atender las necesidades únicas de cada individuo (suponiendo, por supuesto, que la persona haya revelado su condición). Muchas personas dentro del espectro autista tienen grandes dificultades para filtrar el ruido de fondo, incluso a niveles muy bajos. Pero incluso en este caso, los perfiles pueden ser asombrosamente diferentes.

Una de las principales autoridades mundiales en diferencias sensoriales en el autismo, la Dra. Olga Bogdashina, ha escrito que muchas personas con TEA pueden sufrir una sobrecarga sensorial en situaciones que no molestarían a otras personas. El entorno sensorial es muy importante para las personas con TEA. Carecen de la capacidad de adaptarse a agresiones sensoriales que otras personas aceptan como normales. Una persona con monoprocesamiento puede tener problemas con múltiples estímulos. Reduzca todos los estímulos irrelevantes. Presenta siempre la información en la modalidad preferida de la persona.



La percepción directa en el TEA suele ser hiperactiva. Algunas personas con TEA entienden mejor cuando no miran. Algunos parecen hipersensibles cuando otras personas les miran directamente. Cuando se les mira directamente, lo perciben como "tacto", una especie de "tacto a distancia" con experiencia real. Nunca fuerces el contacto visual. En muchos aspectos, la "percepción de las personas TEA" es superior a la de las personas no TEA. Algunas personas TEA, con sus sentidos agudizados, suelen percibir los colores, los sonidos, las texturas, los olores y los sabores mucho mejor que sus compañeros. Hay que fomentar sus dones y talentos. Dale tiempo para procesar tu pregunta/afirmación y encontrar una respuesta. Ten en cuenta que las personas con TEA suelen necesitar más tiempo que los demás para cambiar su atención entre estímulos de distintas modalidades y que les resulta extremadamente difícil seguir instrucciones sociales que cambian rápidamente (Feinstein, 2019).

Para reducir el estrés, puede ser necesario adaptar el entorno de trabajo a los distintos estímulos sensoriales. Esto incluye el ruido de los teléfonos, los equipos de oficina y la maquinaria. Las oficinas abarrotadas y ruidosas pueden provocar estrés debido a la sobrecarga sensorial, sobre todo en oficinas modulares y abiertas. Se debería permitir a los trabajadores con TEA utilizar auriculares con cancelación de sonido o proporcionarles una zona de trabajo privada. Dado que la luz fluorescente puede causar dolores de cabeza y problemas de visión a los trabajadores con TEA, puede ser necesario utilizar difusores o filtros (Edmonds & Luke, 2008).

En las empresas que se lleva uniforme, se debe ser consciente de que determinados tejidos pueden resultar irritantes para las personas con TEA.

Los trabajadores que se sientan incómodos hablando por teléfono o participando en reuniones deben tener la opción de comunicarse de otras formas, como Skype, correo electrónico o mensajes de texto.

Algunas personas con TEA también tienen dificultades con el procesamiento auditivo, y pueden tardar más en responder a instrucciones o preguntas verbales.

Una respuesta tardía no se debe a falta de comprensión o a mala educación. Dar al trabajador entre 5 y 10 segundos para procesar la información y formular su respuesta le ayudará a comunicarse mejor. Los empresarios deben proporcionar información escrita y visual, además de la comunicación oral, así como folletos sobre el vocabulario y la terminología específicos del puesto. Las investigaciones demuestran que es importante describir claramente las funciones y expectativas del puesto, mantener la coherencia de la estructura del puesto de trabajo y ser muy claro al dar instrucciones (Hurley-Hanson E, Giannantonio M, & Griffiths, 2020).

Función Ejecutiva

"Función ejecutiva" es un término amplio que se refiere a los procesos cognitivos que nos ayudan a regular, controlar y dirigir nuestros pensamientos y acciones. Entre ellos se incluyen la planificación, la memoria de trabajo, la atención, la resolución de problemas, el razonamiento verbal, la inhibición, la flexibilidad cognitiva, la iniciación de acciones y la supervisión de acciones.

La mayoría de las personas dentro del espectro autista tienen algún grado de deterioro de la función ejecutiva (Feinstein, 2019).



La función ejecutiva suele desglosarse en las siguientes categorías:

-Memoria de trabajo

Hace referencia a la capacidad de una persona para retener una cantidad limitada de información en la memoria de modo que esté lista para su uso inmediato. La memoria de trabajo es como un bloc de notas: La información está disponible y se puede recuperar cuando se necesita, por ejemplo, en medio de una tarea. Durante una conversación, puedes utilizar la memoria de trabajo para almacenar información hasta que estés preparado para hablar. La memoria de trabajo también ayuda al cerebro a almacenar información para la memoria a largo plazo.

-Flexibilidad cognitiva

Se refiere a la capacidad de una persona para alternar entre distintos conceptos y pensar en algo de más de una forma. Por ejemplo, si está en un grupo de personas y la conversación cambia repentinamente de un tema sobre vacaciones a otro sobre perros, la rapidez y eficacia con que responda a este cambio depende de su nivel de flexibilidad cognitiva. La flexibilidad cognitiva también se refiere a la capacidad de actualizar creencias y responder a nuevas situaciones, de ser consciente de una variedad de opciones y de dividir pensamientos más amplios en fragmentos más pequeños. Las dificultades con la flexibilidad cognitiva pueden llevar a un pensamiento rígido, dificultar el cambio de tareas y causar problemas a la hora de hacer cambios importantes en la vida.

-Control inhibitorio

El control inhibitorio se refiere a la capacidad de ignorar las distracciones y controlar nuestra atención. Se refiere a la capacidad de reprimir impulsos y podría referirse, por ejemplo, a la capacidad de posponer un comportamiento para beneficiarnos de él. La falta de control inhibitorio puede hacer que actuemos de forma automática pero inadecuada y que seamos incapaces de desarrollar respuestas bien pensadas (Jack, 2021).

Algunas de las formas en que la Función Ejecutiva afecta a las personas con autismo incluyen:

- Comunicación

La función Ejecutiva puede contribuir a los problemas de comunicación, especialmente cuando a alguien le resulta difícil retener información durante una conversación. La comunicación también puede verse afectada por la falta de inhibición y la tendencia a decir cosas inapropiadas.

- Planificación

A las personas con autismo puede resultarles difícil elaborar un plan. Se agobian con facilidad y no saben cómo hacer lo que hay que hacer de forma manejable. Pueden tener dificultades para organizar las tareas necesarias para lograr un objetivo mayor.



-Tareas diarias

La memoria de trabajo es necesaria para las tareas cotidianas, como levantarse, vestirse, preparar el desayuno y realizar las tareas domésticas. Aunque muchas personas con autismo tienen una memoria increíble para los hechos, realizar actividades que dependen de la memoria de trabajo puede ser muy difícil.

-Control de los impulsos

Un mal control de los impulsos puede conducir a comportamientos poco saludables o autodestructivos. Por ejemplo, la falta de control de los impulsos puede contribuir a que alguien con autismo se quede despierto toda la noche explorando su nueva afición.

- Atención

Las personas con autismo suelen tener una gran capacidad de concentración, pero pueden tener dificultades para dirigir su atención de forma adecuada. Por ejemplo, si tienen problemas sensoriales, pueden centrarse en el tic-tac de un reloj o en la intensidad de la iluminación superior, mientras que no son capaces de dirigir su atención a alguien que les habla o a otra información más importante.

-Razonamiento verbal

Las personas con autismo pueden tener dificultades para comprender y procesar conceptos verbales.

-Pensamiento rígido

A las personas con autismo puede resultarles difícil cambiar su forma de pensar. Esto puede dificultar su adaptación a nuevas situaciones y llevarles a tener opiniones rígidas e inmutables.

¿Cómo pueden gestionarlo las personas con autismo?

Un déficit en la función ejecutiva pueden provocar que las personas con autismo encuenten dificultades en su día a día. Sin embargo, pueden desarrollar estrategias que les ayuden a desenvolverse. Por ejemplo, hacer listas de tareas pendientes y dividir las tareas más grandes en pasos manejables, a veces de forma visual o utilizando diagramas de flujo. Establecer sistemas y rutinas puede ser útil para no posponer las tareas hasta el último momento, cuando la situación parece abrumadora.

Una de mis clientas me contó que siempre tenía miedo de prepararse el desayuno, lo que la hacía sentirse agotada e inquieta. Cuando preparó el desayuno con antelación, notó una enorme mejora en su día. Pasos aparentemente sencillos, proactivos y rutinarios pueden suponer grandes cambios en lo que respecta a la Función Ejecutiva. Encontrar el apoyo adecuado, la terapia y reconocer que algunas tareas habituales, por muy "fáciles" que parezcan, simplemente le resultan más difíciles, puede ayudarle a mejorar su calidad de vida (Hughes, Russell y Robbins, 1994).



- Utilice un sistema visual

Para muchas personas con autismo, poder visualizar su camino a través de ciertos procesos o tareas es increíblemente útil. Esta intervención basada en la evidencia utiliza imágenes, preferiblemente fotografías reales, para guiar a la persona a través de los pasos que desea realizar. Por ejemplo, visualizar los pasos de la rutina matutina de una persona.

Estos apoyos visuales te permitirán:

- Crear horarios, mostrando bloques visuales de tiempo
- Mostrar los pasos secuenciales de una tarea
- Hacer una lista de tareas pendientes

Comunicarse con éxito con aquellos que son menos o no verbales (Davis, 2023)

- La importancia (y los peligros) del lenguaje literal en el lugar de trabajo

Los trabajadores del espectro autista cualificados y con talento pueden fracasar cuando en la empresa se utiliza demasiada jerga y lenguaje metafórico y no literal, o esperan que el trabajador entienda significados implícitos.

Este es otro argumento a favor de revelar el autismo antes de entrar en la plantilla: permite a la empresa ajustar la comunicación en consecuencia. Desde la perspectiva del empresario, es importante garantizar que la comunicación en el lugar de trabajo sea clara. Hay muchas historias de trabajadores con TEA que se han tenido problemas porque han recibido una petición o instrucción poco clara y la han llevado a cabo al pie de la letra. Los lugares de trabajo suelen tener su propio jerga, incluso cuando se forma a los trabajadores en el proceso de trabajo.

Si hay normas, escríbelas. Mejor aún, negociarlas entre los empleados para que todos, no sólo las conozcan, sino que desempeñen un papel en su establecimiento. Los empresarios deben ser conscientes de que las instrucciones vagas, como "revisa estos números más tarde", pueden confundir a una persona con TEA. ¿Qué significa "más tarde"? ¿Dentro de una hora, de un día, de una semana? La mayoría de las personas no TEA serían capaces de interpretar la indicación basándose en experiencias pasadas o en el contexto de la situación en la que se hizo el comentario. Sin embargo, una persona con TEA necesita saber exactamente cuándo, cómo y cuánto tiene que hacer para poder centrarse en la tarea que tiene entre manos en lugar de interpretar (Feinstein, 2019).

8. Intimidación, acoso y discriminación en el lugar de trabajo

El acoso es uno de los problemas más persistentes y costosos en el lugar de trabajo. Perjudica la salud física y mental de los trabajadores y es causa de baja productividad y pérdida de talento por rotación.

Incluso durante la etapa escolar, los estudiantes con TEA son más propensos a sufrir acoso, tanto en casa como en la escuela. Y lo mismo ocurre en el lugar de trabajo. En comparación con otros trabajadores, los trabajadores con TEA tienen más probabilidades de sufrir acoso laboral.



La productividad excepcionalmente alta de muchas personas con TEA y su gran concentración en el trabajo suelen promocionarse cuando se presentan las ventajas económicas de contratar a personas con autismo. Después de todo, se ha demostrado que ningún otro grupo de trabajadores es hasta un 140% más productivo que sus homólogos no TEA. Sin embargo, esta concentración y productividad entrañan un peligro. El fenómeno de "hacerse el listillo", también conocido como intimidación y acoso a los alumnos de alto rendimiento, está bien documentado tanto en el lugar de trabajo como en la escuela. Una explicación importante es la preocupación por las comparaciones desfavorables por parte de sus compañeros de trabajo. Además, el hecho de que las personas con TEA tiendan a centrarse en el trabajo más que en socializar puede contribuir a la productividad, pero también puede ser percibido como negativo por los compañeros. Otros "titulares" contra los trabajadores con TEA incluyen la comunicación brusca que se percibe como incómoda y el simple hecho de ser diferente.

Las personas con TEA se ven más afectados por el acoso

Aunque todos los trabajadores sufren los efectos negativos del acoso, estos suelen ser especialmente perjudiciales para las personas con TEA, ya que son más propensos a sufrir una sobreexcitación crónica del sistema nervioso autónomo (SNA), una respuesta biológica crónica a la amenaza. Esto hace que las personas autistas sean más vulnerables a respuestas de estrés fisiológico perjudiciales al acoso y la incivilidad, que pueden provocar enfermedades físicas o incluso eventos cardíacos.

Es menos probable que se crea a las personas con TEA

Las investigaciones experimentales sugieren que los individuos con autismo son percibidos como más engañosos y de "carácter más débil" que los neurotípicos cuando dicen la verdad. Estos juicios se basan en impresiones percipientes como "parecía nervioso" o "el lenguaje corporal parecía inapropiado" y en la simpatía general.

Los personas con TEA son menos propensos a recibir empatía

A falta de mecanismos antiacoso eficaces y aplicados sistemáticamente, las víctimas de acoso suelen estar a merced de los responsables de las empresas. Estos responsables pueden escuchar sus preocupaciones o ponerse del lado de los acosadores. En algunos casos, los líderes se basan en su propia empatía para "tomar partido", y es probable que la empatía lleve a tomar partido por aquellos que son más parecidos a los propios responsables de la toma de decisiones en lugar de por los que realmente dicen la verdad (Praslova, 2022).



9. Lo que los empresarios deben saber: ajustes razonables en el lugar de trabajo .

A continuación se enumeran las dificultades en el lugar de trabajo descritas por adultos con TEA:

- Pueden mostrarse reacios a hablar de sus problemas y a expresar el impacto que éstos pueden tener en su rendimiento.
- Puede que les falte confianza para hacer preguntas o pedir ayuda.
- Con frecuencia pueden experimentar dificultades de comprensión social y de comunicación, lo que puede dar lugar a que su comportamiento sea malinterpretado por los demás.
- Pueden parecer muy capaces y, sin embargo, tener verdaderos problemas para acudir a las citas por sí mismos, afrontar los cambios o la rutina o rendir bien en las entrevistas.
- Pueden tener dificultades para vestirse o presentarse adecuadamente para el entorno laboral.
- Pueden tener dificultades para mantener la calma si se sienten irritados o frustrados por otras personas o por el entorno.
- Pueden volverse conflictivos si no están seguros de lo que se les pide.
- Pueden experimentar algún tipo de sensibilidad sensorial

Estos "ajustes razonables" pueden incluir:

- Impartir formación individual, en lugar de en grupo, si es necesario.
- Mantener las rutinas, en la medida de lo posible.
- Explicar con antelación, para que la persona trabajadora tenga tiempo de entender cuándo es probable que se produzcan cambios en su rutina.
- Evitar ofrecer demasiadas opciones o posibilidades de elección.
- Evitar el uso de jerga o lenguaje abstracto o hipotético.
- Evitar bromas o afirmaciones que no deban tomarse al pie de la letra.
- Evitar estímulos sensoriales que distraigan o molesten (por ejemplo, la iluminación fluorescente) (Feinstein, 2019).

10. Cómo hacer que el empleo funcione - Consejos para el éxito

Algunos consejos para tener éxito en el trabajo:

- En ausencia de mecanismos antiacoso eficaces y aplicados sistemáticamente, las víctimas de acoso suelen estar a merced de los responsables de la empresa. Estos responsables pueden escuchar sus preocupaciones o ponerse del lado de los acosadores.
- Especifique exactamente qué es rígido y qué es flexible. Explique qué tareas deben realizarse siempre de una manera prescrita y permita al empleado con TEA crear otras rutinas si tiene cierta flexibilidad en la tarea.
- Hacer listas lógicas de pasos para las tareas. A las personas con TEA les gusta dar sentido a las cosas. Si se le proporciona información y la lógica que hay detrás de los pasos necesarios para las tareas rutinarias, es más probable que las realicen automáticamente.

- Ha hecho todo lo posible por describir el puesto de trabajo de forma precisa, sencilla y lógica, pero algunas cosas se pasarán por alto hasta que la persona trabajadora desempeñe realmente las funciones del puesto. Preste atención a estas lagunas y complete lo que falte incluyéndolo en las instrucciones escritas siempre que sea posible.
- Transfiera la responsabilidad gradualmente. Resulta eficaz introducir a la persona con TEA en su trabajo ofreciéndoles el apoyo que necesiten. A medida que la persona trabajadora se adapte y se sienta más cómoda, disminuya gradualmente el apoyo y aumente su responsabilidad.
- Intente avisar de los cambios con antelación. Si un cambio de horario o de rutina afecta a una persona trabajadora con TEA, programe tiempo extra y refuerce el cambio con comentarios alentadores.
- Fomente una cultura de colaboración. Una persona trabajadora con TEA aporta puntos fuertes que serán una ventaja para el equipo. Las relaciones prosperan en un entorno de colaboración. Desarrolle un sistema de tutoría para todos los trabajadores.
- Sea receptivo a las peticiones de adaptaciones. Hay que animar a las personas con TEA a que defiendan y comuniquen sus necesidades de adaptación. Algunos trabajadores con TEA pueden sentirse incómodos al revelar su discapacidad por miedo a perder su empleo o a ser estigmatizados en el lugar de trabajo. Sea sensible a sus necesidades y anímeles a mantener conversaciones sobre qué apoyos podrían funcionar bien y qué les ayudaría a mejorar su comodidad y eficacia.
- Proporcione información y evaluaciones periódicas. Programe reuniones, anúncielas con antelación y elabore un orden del día cuando sea posible. Sea positivo al principio de la reunión y dé ejemplos muy concretos de buen trabajo. Elaboren juntos un plan claro para introducir cambios en las tareas y responsabilidades.
- Adelante, sea franco y directo. Recuerde que las personas con TEA se toman al pie de la letra lo que dice. Así que si es sencillo y directo, evitará confusiones (Carrera, 2023).

11. Trabajar con mentoría o asistencia

La mentoría es una asociación entre dos personas en la que el mentor (una persona con experiencia que toma la iniciativa) ayuda a la persona trabajadora (la persona a la que se dirige) a alcanzar objetivos personales y/o profesionales. La mentoría consiste en escuchar al trabajador y ayudarle a identificar y alcanzar sus propios objetivos. Un mentor en el lugar de trabajo puede ser útil al principio para ayudar a la persona a adaptarse al trabajo, y de forma continuada para ayudarla a resolver problemas futuros. También se puede utilizar un sistema de compañeros, una forma más conversacional de tutoría.



Un buen mentor puede marcar una gran diferencia en el empleo de una persona con TEA. La cualidad más importante es la capacidad de escuchar y trabajar en colaboración con la persona. Es importante que el mentor tenga una buena formación y un profundo conocimiento del autismo. De este modo, la persona con autismo puede trabajar con alguien en quien puede confiar, un referente.

Cuando te asignen como mentor a una persona autista, debes hacerlo siempre:

- Sea sensible al entorno sensorial - Pregunte siempre qué sensibilidades sensoriales puede tener su mentorizado. Téngalas en cuenta a la hora de planificar las reuniones.
- Sé respetuoso - No veas a la persona mentorizada como alguien que tiene que cambiar.
- Escucha Activa - Además de escuchar, también puedes tener en cuenta su lenguaje corporal y la forma en que se comunica, verbal y no verbalmente.
- Responder al individuo - ¡No hay una solución única para todos!
- Ser positivo - Centrarse en encontrar soluciones eficaces.
- Desarrolle capacidades: actúe con la persona y no por ella, para que aprenda las habilidades que necesita.
- Conceda tiempo suficiente: las personas con TEA pueden tardar más tiempo en procesar la información social o sensorial, así que utilice menos palabras y deje tiempo para que entiendan lo que dice.
- Reunirse con frecuencia - Además de reunirse a una hora constante y rutinaria, es importante reunirse a menudo. Cuanto más a menudo se reúnan, más rápido conocerán las preocupaciones de sus mentorizados y trabajarán conjuntamente para resolverlas (Employment Autism, 2023).

Los lugares de trabajo típicos pueden presentar a menudo barreras para las personas con TEA, lo que se traduce en tasas de desempleo excesivamente elevadas.

Algunos de estos retos en el lugar de trabajo son:

- El entorno sensorial (por ejemplo, luces fluorescentes, ruido, interrupciones).
- Comunicación vaga o ambigua.
- Presión para entablar conversaciones triviales y seguir normas no escritas sobre cómo relacionarse con los compañeros.

He aquí cinco consejos a tener en cuenta para iniciar y mantener una relación de tutoría con un colega con TEA

1. Establecer una relación sólida desde el principio: Para crear un entorno de trabajo positivo es importante generar confianza y sentirse cómodo desde el principio. Si los trabajadores no se sienten cómodos con su mentor, pueden estar menos dispuestos a hablar de sus retos, lo que dificultará el proceso de mentoría.

2. Comprender los temas habituales de la mentoría: Es habitual que las personas trabajadoras con TEA soliciten orientación sobre temas relacionados con técnicas de organización y gestión del tiempo, como el desarrollo de habilidades organizativas, la gestión de plazos, el desglose de tareas y su priorización.



En el ámbito interpersonal, los trabajadores pueden solicitar orientación sobre cuestiones relacionadas con la comunicación en el lugar de trabajo, como comprender las expectativas, comunicar sus necesidades y resolver los malentendidos con los compañeros.

3. Comparta su experiencia: El famoso Leonardo Da Vinci dijo una vez que la sabiduría viene de la experiencia. A los trabajadores con TEA les resulta muy valioso conocer las experiencias de otros en su campo. Estas historias de éxito y fracaso pueden arrojar luz sobre cómo se relacionan factores como la resiliencia, la motivación y el crecimiento personal.

4. Reconocer que los niveles de apoyo necesarios variarán: Los trabajadores necesitan distintos niveles de apoyo por parte de su mentor en función de la fase en que se encuentre su proyecto o función. Mientras que algunos pueden necesitar más apoyo en las primeras fases, otros pueden beneficiarse de un apoyo menos frecuente a medida que avanzan.

5. Recuerde que cada persona es única: Cada persona dentro del espectro autista tiene una perspectiva y una forma de entender, aprender y comunicarse únicas. Adapta tu método de tutoría a las necesidades de cada persona. Respeta su estilo de comunicación preferido, ya que algunas personas con autismo pueden preferir la comunicación no verbal.

En resumen, construir una relación de mentoría exitosa lleva tiempo. Sin embargo, si sigue estos consejos y continúa formándose, estará en el buen camino para proporcionar un apoyo útil y valioso a su colega con TEA (Auticon, 2023).



Referencias

Amy E. Hurley-Hanson, C. M. (2020). *Autism in the Workplace Creating Positive Employment and Career Outcomes for Generation A*. NY: Pelgrave Macmillan.

Auticon. (2023, 17 de enero). Auticon. Obtenido de <https://blog.auticon.com/5-tips-for-mentoring-autistic-employees/>

Autismo Europa. (2019, 11 5). Obtenido de https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/presentation_employment_autism_final2.pptx.pdf

Carrera, A. C. (2023, 23 de junio). *Autism College and Career*. Obtenido de <https://autismcollegeandcareer.com/images/pdf/10-tips-for-Job-Success.pdf>

Davies, J., Haesman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., & Remington, A. (2022). *Autistic adults' views and experiences of requesting and receiving workplace adjustments in the UK*. *Biblioteca Nacional de Medicina*, 17 (8). Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9355205/>

Davis, H. (2023, 23 de junio). *Centro de Autismo para Adultos*. Obtenido de <https://adultautismcenter.org/blog/autism-and-executive-function/>

Derechos de los Discapacitados de California. (2023, 7 19). Obtenido del sitio Web: <https://www.disabilityrightsca.org/post/2018-annual-report>

Edmonds, G., y Luke, B. (2008). *Asperger Syndrome and Employment-Adult Speak Out About Asperger Syndrome*. London: Jessica Kingsley.

Empleo Autismo. (2023, 23 de junio). Obtenido de <https://www.employmentautism.org.uk/faqs/mentoring-autistic-employees>

Fast, Y. (2004). *Employment for Individuals With Asperger Syndrome or Non-Verbal Learning Disability-Stories and Strategies*. London: Jessica Kingsley Publishers.

Feinstein, A. (2019). *Autism Works-A Guide to Successful Employment across the Entire Spectrum*. Nueva York : Routledge.

Goffman, E. (1986). *Estigma: Notas sobre la gestión de la identidad consentida*. *Investigación científica*.

Griffiths AJ, H. A. (2020). *Desarrollo de entornos de empleo donde las personas con TEA prosperan: Using Machine Learning to Explore Employer Policies and Practices*. *Brain Sciences*, 10 (9):632.

Hedley D, U. M. (2017). *Programas e intervenciones de empleo dirigidos a adultos con trastorno del espectro autista: Una revisión sistemática de la literatura*. *Autism*. *Pub Med*, 11.

Honeybourne, V. (2019). *El lugar de trabajo neurodiverso: Guía del empleador para gestionar y trabajar con empleados, clientes y consumidores neurodivergentes*. NY: Jessica Kingsley Publishers.



Hughes, C., Russell, J., & Robbins, T. (1994). Evidence for executive dysfunction in autism. *Neuropsychologia*, vol. 32, no. 4, 477-492.

Hurley-Hanson E, A., Giannantonio M, C., & Griffiths, A. (2020). *Autism in the Workplace - Creating Positive Employment and Career Outcomes for Generation A*. Nueva York: Empire State College.

Jack, C. (2021, agosto 18). *Psicología Today*. Obtenido de

<https://www.psychologytoday.com/intl/blog/women-autism-spectrum-disorder/202108/7-executive-funcionamiento-desafios-personas-autismo>

Murphy, D. (2018). *Entrevistando a individuos con un trastorno del espectro autista en entornos forenses*. *Revista internacional de salud mental forense*, 17 (4) 310-320.

Sociedad Nacional de Autismo. (2023, 7 19). Obtenido de *Employing autistic people - a guide for employers*: <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/employment/employing-autistic-people/employers>

Nacional InstitutodeNeurológicosTrastornosyAccidentes Cerebrovasculares. (2023, 718). Obtenido de <https://www.ninds.nih.gov/health-information/disorders/autism-spectrum-disorder>

Posada , L. M., Rubio, J. G., & López , A. B. (2018). *Trabajo emocional: conceptos y características. Una revisión de la literatura*. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 103-114.

Praslova, L. (2022, 24 de abril). *Specialisterne*. Obtenido del sitio Web:

<https://us.specialisterne.com/workplace-bullying-of-autistic-people-a-vicious-cycle/>

Singer, J. (2017). *Neurodiversidad: el nacimiento de una idea*. Judy Singer.

Verhulst, F. C. (2010). *Trastornos del espectro autista: la palabra no es una enfermedad*. *Pub Med*, 154. Obtenido de National Library of Medicine.



**LIPS
PROJECT**

LAGO BECU S.L.
Av. Alicante 44
ES-46460 - Silla - Valencia
www.lipsproject.eu



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



LAGO BECU S.L.
Intelligence for your Business



Zrozumieć
Autyzm



**business
point**

www.becumcs.com | www.sinasvetulka.mk | www.zrozumiecautyzm.pl | www.businesspoint.si