



OPPORTUNITIES 4  
**AUTISM**



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

**"Un espectro de oportunidades: capacitar a profesionales de campo sobre cómo reclutar y apoyar a las personas con autismo en el lugar de trabajo"**

# GUÍA PRÁCTICA PARA EMPLEADOS



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. GRUPOS DESTINATARIOS.....	4
3. OPORTUNIDADES 4 PROYECTO AUTISMO .....	4
5. COMUNICACIÓN Y HABILIDADES EN PERSONAS CON AUTISMO .....	5
6. MÓDULOS.....	6
6.1 MÓDULO 1. EL SIGNIFICADO DEL AUTISMO .....	6
6.2 MÓDULO 2. DIFICULTADES DE LAS PERSONAS CON TEA EN EL TRABAJO.....	11
6.3 MÓDULO 3. DESARROLLO Y GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS EMPLEADOS CON TEA PUNTOS FUERTES DE LAS PERSONAS CON TEA COMO EMPLEADOS .....	17
6.4 MÓDULO 4. DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON TEA EN UN CONTEXTO INTERNACIONAL, EUROPEO Y NACIONAL.....	25
6.5 MÓDULO 5. PROCESO DE RECLUTAMIENTO PARA PERSONAS CON TEA. CREACIÓN DE UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO AMIGABLE CON EL AUTISMO .....	35
6.6 MÓDULO 6. PROCESOS DE ADAPTACIÓN E IMPLEMENTACIÓN PARA EMPLEADOS CON TEA. ORGANIZACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO.....	40

## 1. INTRODUCCIÓN

Esta guía forma parte del proyecto oportunidades 4 de autismo para la formación y promoción del empleo y la adaptabilidad de puestos de trabajo para el Apoyo a Personas con Autismo financiado por fondos europeos de proyectos erasmus plus. Un espectro de oportunidades: la formación de profesionales de campo sobre cómo reclutar y apoyar a las personas con autismo en el lugar de trabajo es un proyecto de dos años cofinanciado por el Programa Erasmus + de la Unión Europea en el marco de KA2 KA202 – Asociaciones estratégicas para-VE.

Los socios implicados proceden de organizaciones no gubernamentales que promueven la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión, con discapacidad dentro de la formación educativa, clínica y profesional adaptada a las necesidades de los beneficiarios.

El objetivo principal de este trabajo es promover la formación de las empresas y la adaptación de puestos de trabajo bajo formaciones específicas creando conceptos sobre qué es el autismo, cómo funciona una persona con autismo y cómo debemos comunicarnos y potenciar sus habilidades para el empleo.

El empleo debe ser visto como una oportunidad integral entre los diferentes componentes sociales tales como; (trabajadores, empleadores, clientes de servicios, servicios comunitarios, profesionales...) estos modelos deben darse modificando actitudes y creando nuevas redes de interrelaciones personales para las personas con Autismo es un reto, ya que estamos generando un plan de vida y de calidad.

Para que las empresas puedan formarse y aplicar un modelo de empleo apoyado, tiene un plus para una calidad de empleo adaptada a la persona con Autismo.

El éxito de estos contenidos creados por varias entidades dará la oportunidad de conocer a personas con autismo en el mercado laboral ordinario. La elaboración de esta guía y las experiencias que se están desarrollando con las distintas empresas son una muestra del compromiso que nos aportan las necesidades del colectivo y por una plena inclusión de la vida

**El propósito de esta guía es proporcionar información e ideas útiles para que las empresas se capaciten y equipen para emplear a personas con autismo y adaptar sus trabajos.**

## 2. GRUPOS DESTINATARIOS

Llegar a líderes empresariales, gerentes de línea, gerentes de recursos humanos / reclutamiento, pymes y corporaciones más grandes, capacitadores de EFP, profesionales de diversidad e inclusión, organizaciones de TEA / NEE, personas con TEA, sus familias y cuidadores, funcionarios gubernamentales y responsables políticos.

## 3. OPORTUNIDADES 4 PROYECTO AUTISMO

Un espectro de oportunidades: capacitar a profesionales de campo sobre cómo reclutar y apoyar a las personas con autismo en el lugar de trabajo "OPORTUNIDADES 4 AUTISMO" con el fin de promover el empleo y la capacitación de empleados y empresas para satisfacer las necesidades laborales de las personas con autismo en su entorno laboral. A partir de septiembre de 2020 hasta septiembre de 2022, este proyecto de 24 meses está financiado por el Programa Erasmus + de la Comisión Europea.

## 4. SOCIOS

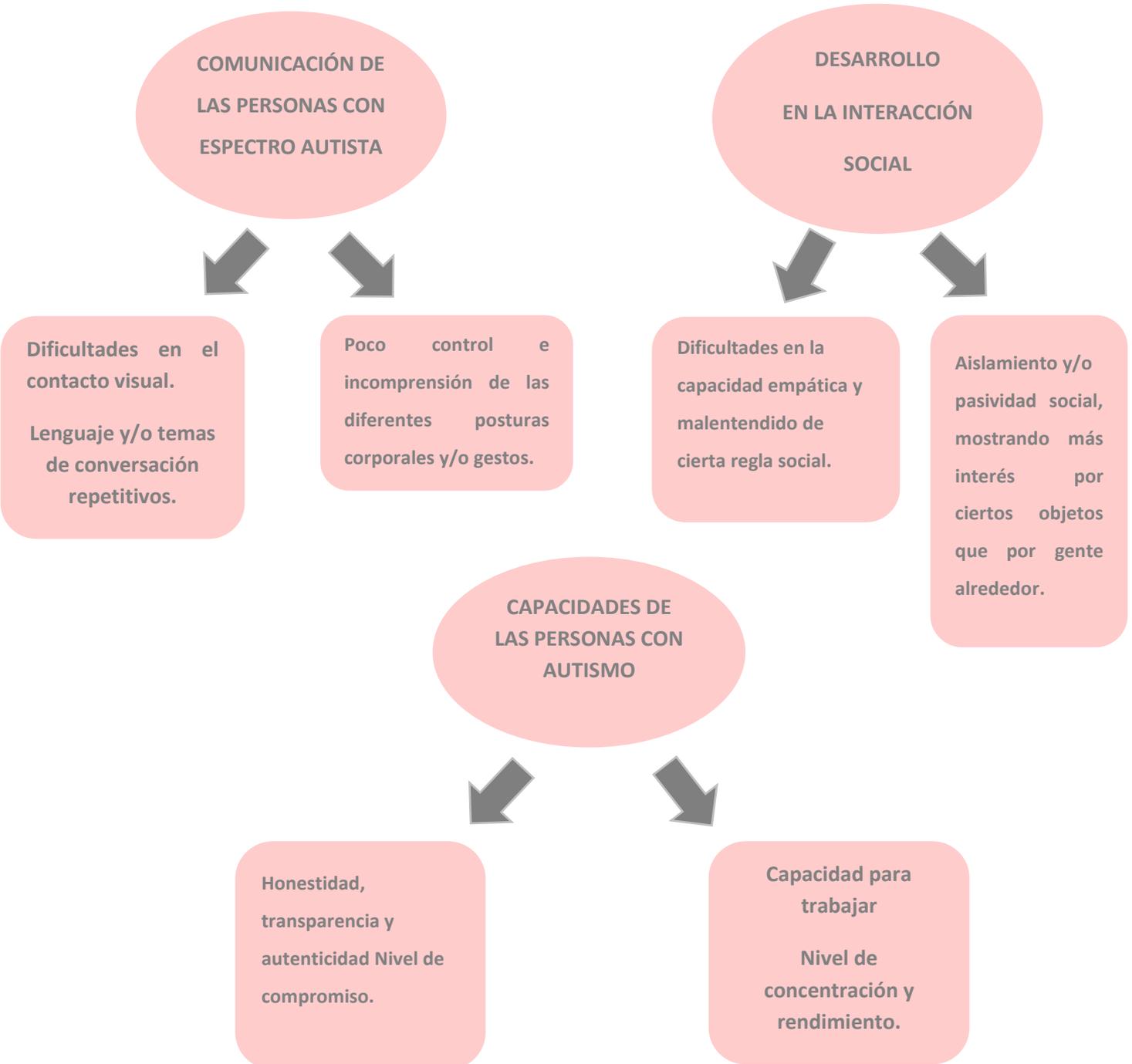
Los socios de Opportunities 4 Autism provienen de cinco estados miembros de la UE: entidades especializadas en capacitación y educación, entidades especializadas en salud mental y espectro autista.

### Entidades socias:

- **CESIE (ITALY)**
- **FUNDACION INTRAS (SPAIN)**
- **FONDACIJA HILJADU ZELJA (SERBIA)**
- **STANDO LTD (CYPRUS)**
- **ASOCIACION MI HIJO Y YO, PSICOLOGAS EN EL HOGAR PARA LAS FAMILIAS CONTGD (SPAIN)**

## 5. COMUNICACIÓN Y HABILIDADES EN PERSONAS CON AUTISMO

Las personas con autismo presentan en mayor o menor medida, dificultades en la comunicación, la interacción social, la imaginación y el campo de intereses. la interacción social, la imaginación y el campo de intereses.



## 6. MÓDULOS

A continuación, se presentarán los módulos de la guía a través de preguntas y respuestas que serán de gran utilidad para quienes se están formando en el campo del autismo y el empleo.

### 6.1 MÓDULO 1. EL SIGNIFICADO DEL AUTISMO

#### **1. Un joven con autismo a quien estoy entrevistando para el trabajo y que no te mira a los ojos. ¿Se siente incómodo mirándome y debo insistir en eso?**

Las personas con autismo a menudo tienen un contacto visual deficiente. Una de las razones más comunes es el reconocimiento insuficiente de la información sobre la cara de la pareja conversacional. A veces sucede que las personas con autismo de alto funcionamiento tratan conscientemente de hacer contacto visual el mayor tiempo posible, por lo que su comportamiento es lo más similar posible al comportamiento de los compañeros típicos. Además, muchos programas preparan a las personas con autismo para una entrevista de trabajo; están entrenados para hacer contacto visual. Sin embargo, generalmente se sienten incómodos debido a eso, y a menudo hacen un gran esfuerzo mental para adaptarse al entorno.

#### **2. Un trabajador con autismo a menudo está agitando y golpeando ciertos objetos con la mano. ¿Tiene algún sentido este comportamiento y deberíamos llamar su atención para que no lo haga?**

Saltar, aletear, balancearse de lado a lado, tocar objetos o partes del cuerpo son estereotipos motores relativamente comunes en personas con autismo. Aunque mirando de afuera hacia adentro, representan actividades sin sentido, estos manierismos motores tienen una función significativa para una persona con autismo. La mayoría de las veces representan la forma en que un individuo puede consolarse y lidiar con el estrés o lograr una regulación sensorial adecuada. Observar cómo los estímulos en el entorno laboral afectan a la aparición e intensificación de estereotipos y, si es necesario, adaptar el entorno siguiendo las necesidades sensoriales de los trabajadores con autismo. Los estereotipos no deben ser suprimidos, pero si ponen en peligro a una persona con autismo y a las personas que nos rodean, póngase en contacto con un experto que le dará consejos sobre cómo actuar en una situación específica.



MODULO 1

**3. Vi una película en la televisión sobre un joven con autismo que tiene una memoria excepcional y puede realizar operaciones aritméticas complejas de memoria. ¿Es solo ficción o todas las personas con autismo tienen algunas habilidades especiales?**

Las personas con autismo pueden tener talentos especiales y, si están adecuadamente dirigidos, pueden utilizarlos para realizar alguna actividad profesional. A estas personas se les llama sabios autistas y, además de la memoria mecánica excepcional, pueden tener otras habilidades (cálculo de calendarios, capacidad excepcional para visualizar, dibujar, tocar instrumentos musicales, aprender idiomas extranjeros, etc.). Sin embargo, este fenómeno es muy raro, por lo que lo más probable es que nunca esté en condiciones de trabajar con sabios autistas.

**4. Le dije a un trabajador autista que llevara algunos productos al almacén, pero los devolvió de inmediato. ¿Cómo explicar ese comportamiento?**

Las personas con autismo suelen tener déficits en la teoría de la mente, es decir, en la capacidad de comprender los estados mentales de otras personas. Una de las formas de manifestar este déficit es la falta de comprensión de las intenciones de la pareja conversacional. El trabajador con autismo parecía haber entendido lo que le dijiste, pero no por qué le dijiste eso. Querías que se llevara los bienes y los dejara allí, pero no dijiste eso, suponiendo que entendiera tus nociones. Trate de ser más preciso al dar tareas.

**5. Un trabajador con autismo está bien entrenado para realizar todas las fases del trabajo, pero pasa demasiado tiempo en una fase (por ejemplo, limpiar la mesa) y parece perder el objetivo del trabajo que está haciendo. ¿Cómo puedo ayudarlo a no detenerse en detalles insignificantes durante demasiado tiempo?**

La mayoría de las personas con autismo tienden a procesar visualmente la información, lo que es una buena solución para presentar cada una de las etapas del trabajo con tarjetas con imágenes. Las tarjetas de imagen se pueden sujetar con sujetadores de gancho y lazo y se pueden organizar de izquierda a derecha o de arriba a abajo. Enseñe al trabajador a reconocer el significado de la primera tarjeta con imagen, a quitársela después de que se haya realizado el primer paso, coloque la tarjeta con imagen en el lugar previsto. El mismo proceso se realiza en todas las demás etapas de la actividad. Sería bueno que el trabajador tuviera una foto o un modelo del producto terminado frente a él para que pueda se le recuerde en todo momento lo que se espera de él. Pero si permanece en una actividad

durante demasiado tiempo, puede usar un temporizador para enseñarle a monitorear visualmente cuánto tiempo se proporciona para la realización de una etapa del trabajo.

**6. ¿Por qué se recomienda utilizar el modelado de video en la capacitación de personas con autismo para realizar diversas tareas? ¿Cuáles son las principales pautas que debo seguir si decido implementar el modelado de video?**

El modelado de video se identifica como una intervención efectiva para adultos con autismo, como una intervención que puede contribuir a la obtención, mantenimiento y generalización exitosos de las habilidades laborales. Además, el modelado de video se considera económicamente rentable, no requiere grandes inversiones, se integra fácilmente en el contexto en el que se proporciona capacitación laboral y contribuye a la independencia de los aprendices.

**Aquí hay algunas pautas útiles para implementar el modelado de video:**

- Paso 1: Seleccione el trabajador que desea implementar el modelado de video;
- Paso 2: Elige y define las habilidades en las que quieres trabajar;
- Paso 3: Informe a los padres que utilizará el modelado de video para enseñar a sus hijos y asegúrese de que estén de acuerdo con eso;
- Paso 4: Analice las tareas, haga una lista de todos los pasos individuales para cada habilidad deseada;
- Paso 5: Establecer criterios para dominar los pasos individuales;
- Paso 6: Crear y editar videos (puede usar diferentes programas, generalmente se recomiendan programas gratuitos, por ejemplo, iMovie);
- Paso 7: Defina la hora y el lugar donde comenzará a implementar el modelado de video;
- Paso 8: Implementar el modelado de video con el trabajador (explique al trabajador que verá el video, y después de verlo, el trabajador repetirá lo que vio en el video);
- Paso 9: Proporcionar oportunidades para la generalización y el mantenimiento de las habilidades adquiridas (el objetivo final es enseñar al trabajador a completar la tarea sin ver primero el video. Cuando el trabajador domina ciertas tareas con la ayuda del modelado de video, permítale intentar realizar las mismas habilidades fuera del entorno habitual, sin el video).

**7. ¿Puedo enseñar a un trabajador que nunca ha usado un horario visual antes a usarlo?; ¿Y cómo?:**

Sí, los horarios visuales se pueden implementar en cualquier momento, independientemente de la edad de la persona.

Es importante cuando creas un horario, ponerlo en un lugar visible para tu empleado. Su empleado debe poder ver el horario antes de comenzar la primera actividad programada. Cuando llegue el momento de comenzar una actividad programada, indíqueselo al empleado con una breve instrucción verbal. Por ejemplo, diga "Verifique el horario". Esto ayuda a su empleado a prestar atención al comienzo de la siguiente actividad. Al principio, es posible que tenga que guiar físicamente al trabajador para verificar el horario (por ejemplo, tocarlo suavemente en los hombros y alentarlos a acercarse al horario o a señalar la siguiente actividad en el horario). Puede reducir gradualmente el aviso físico para que su empleado pueda comenzar a usar este recordatorio visual por su cuenta. Cuando se complete la tarea, dígame al trabajador que verifique el cronograma nuevamente, utilizando el procedimiento descrito anteriormente, y continúe con la siguiente actividad. Las imágenes de las actividades completadas se pueden quitar del horario y almacenar, o en el caso de un horario digital, simplemente puede pasar al siguiente paso haciendo clic en la imagen.

**8. ¿Se puede enseñar a un adolescente o adulto a exigir la actividad deseada con la ayuda de un comunicador?**

El comunicador se puede introducir a cualquier edad. La apariencia y el número de imágenes, así como el contenido de los mensajes grabados, pueden variar según la edad y el potencial cognitivo de la persona con autismo. Por lo general, comienza con una sola imagen en la pantalla que representa un objeto o actividad deseada, y se le enseña a la persona a solicitarla presionando la imagen en la pantalla.

Durante el proceso de aprendizaje, se proporciona a la persona los estímulos necesarios (indicación física completa y parcial, gestual y visual, por ejemplo, se puede utilizar una lámpara que dirige los rayos rojos al lugar que el usuario necesita presionar), que disminuye y desaparece con el tiempo, evitando que una persona se vuelva dependiente de los estímulos.

**9. A las personas con autismo de alto funcionamiento se les puede enseñar ciertas actividades laborales. Sin embargo, si una persona es no verbal y tiene poca inteligencia, no se puede emplear, ¿verdad?**

Las personas no verbales con autismo de baja capacidad intelectual aún pueden ser entrenadas para una amplia gama de actividades laborales. Solo es necesario dividir cada actividad en una serie de pasos pequeños y sencillos y capacitar al futuro trabajador con la técnica de encadenamiento. Esta técnica es alentadora para realizar el primer paso de la actividad y apoya un paso realizado con éxito. Al principio, estas indicaciones pueden ser físicas (tomamos la mano del trabajador en nuestra mano y realizamos actividades juntos). Con el tiempo, tratamos de cambiar el tipo de indicación (señalar con el dedo, modelar, es decir, mostrar cómo se realiza una actividad, indicación verbal, etc.). Cuando el trabajador logra realizar el primer paso de la actividad sin preguntar, pasamos al siguiente paso y entrenamos de la misma manera.

**10. ¿Es cierto que a los trabajadores con autismo les gustan los trabajos de informática? ¿Qué les atrae tanto de trabajar en un ordenador?**

Dado que el espectro autista es muy heterogéneo, no se puede decir que todas las personas con autismo tengan la capacidad y la afinidad para buscar ocupaciones dentro de la industria de TI. Sin embargo, se puede decir que los trabajos de informática son realmente atractivos para muchas personas con autismo, especialmente aquellas que son altamente funcionales. Trabajar en una computadora no requiere habilidades sociales complejas y la comunicación es más fácil (por ejemplo, cuando envía un correo electrónico, nadie presta atención a la comunicación no verbal y tiene más tiempo para pensar en qué mensaje está enviando)

Numerosas actividades en la computadora se basan en la aplicación de ciertos algoritmos, que proporcionan previsibilidad y reducen el estrés. Además, el contenido en Internet es principalmente visual, lo que coincide con la forma dominante de procesar la información en la mayoría de las personas con autismo.

## 6.2 MÓDULO 2. DIFICULTADES DE LAS PERSONAS CON TEA EN EL TRABAJO.

### 1. ¿Debo realizar ajustes razonables para todos los empleados con discapacidad?

Para responder a esto, hay que pensar:

- En su forma de hacer las cosas
- Sobre las características físicas de su lugar de trabajo
- Si hay alguna ayuda o servicio auxiliar

Teniendo en cuenta todo esto, considere si un trabajador o solicitante de empleo discapacitado se encuentra en una desventaja sustancial en comparación con una persona no discapacitada. Cualquier cosa que sea más que menor o trivial es una desventaja sustancial.

Si existe una desventaja sustancial, debe realizar ajustes razonables con el objetivo de eliminar o reducir esas desventajas.

Pero sólo tiene que hacer los ajustes que sean razonables en su caso.

### 2. ¿Qué entendemos por "razonable"?

No existe una definición fija de "razonable". Una evaluación de la salud laboral ofrece al empresario una orientación clara de lo que puede considerarse razonable. Hay varios factores que influyen en que una determinada adaptación se considere razonable. Se trata principalmente de una prueba objetiva y no simplemente de lo que cada uno pueda pensar personalmente que es razonable. Su objetivo general debe ser, en la medida de lo posible, eliminar o reducir cualquier desventaja a la que se enfrente un trabajador discapacitado.

Aspectos a tener en cuenta para decidir si una adaptación es "razonable":

- **Cuán efectivo será el cambio para evitar la desventaja que el trabajador discapacitado experimentaría de otro modo:** La adaptación debe ser eficaz para ayudar a eliminar o reducir cualquier desventaja a la que se enfrente el trabajador con discapacidad. Si no tiene ningún impacto, no tiene sentido. En realidad, pueden

MODULO 2

ser necesarios varios ajustes diferentes para hacer frente a esa desventaja, pero cada cambio debe contribuir a ello.

- **Su carácter práctico:** Puede considerar si un ajuste es práctico. Cuanto más fácil sea un ajuste, más probable es que sea razonable. Sin embargo, que algo sea difícil no significa que no pueda ser también razonable. Hay que equilibrarlo con otros factores.
- **El coste:** Si un ajuste cuesta poco o nada y no es desestabilizador, sería razonable, a menos que algún otro factor (como la inviabilidad o la falta de eficacia) lo hiciera irrazonable.
- **Los recursos y el tamaño de su organización:** Su tamaño y recursos son otro factor. Si un ajuste cuesta una cantidad significativa, es más probable que sea razonable que lo hagas si tienes recursos financieros sustanciales. Los recursos deben considerarse en toda la organización, no sólo en la rama o sección en la que trabaja o trabajaría la persona discapacitada. Se trata de una cuestión que hay que equilibrar con los demás factores.
- **La disponibilidad de apoyo financiero o de otro tipo:** Si se dispone de asesoramiento o apoyo, por ejemplo, de Access to Work (Acceso al Trabajo) o de otra organización (a veces las organizaciones benéficas ayudan a sufragar los costes de las adaptaciones), es más probable que la adaptación sea razonable.

Lo que es razonable en una situación puede ser diferente de lo que es razonable en otra situación, como cuando alguien ya está trabajando para usted y se enfrenta a la pérdida de su puesto de trabajo sin un ajuste, o cuando alguien es un solicitante de empleo. Cuando alguien ya está trabajando para usted, o está a punto de empezar un trabajo a largo plazo con usted, probablemente se esperaría que hiciera más cambios permanentes (y, si fuera necesario, que gastara más dinero) de lo que haría para hacer ajustes para alguien que está asistiendo a una entrevista de trabajo durante una hora.

Al cambiar las políticas, los criterios o las prácticas, no hay que cambiar la naturaleza básica del trabajo, cuando esto iría más allá de lo razonable.

Si hay un desacuerdo sobre si un ajuste es razonable o no, al final, sólo un Tribunal de Empleo puede decidirlo.

### 3. ¿Cuáles son los principales tipos de ajustes razonables en el lugar de trabajo y cómo puedo saber cuáles serán útiles para mis empleados?

Según las necesidades más comunes que puede tener una persona con autismo u otras discapacidades del neurodesarrollo (sociales, físicas, cognitivas, sensoriales, de salud mental, de habilidades y de experiencia) y basándonos en el Informe DARE sobre Ajustes (véalo aquí: <https://dareuk.org/dare-adjustments-toolkit>) podemos dividir los ajustes en 3 categorías principales:

- Ajustes en la función del puesto y en los procesos de gestión (incluida la comunicación).
- Adaptación del espacio físico y del equipamiento.
- Ajustes a las prácticas sociales/culturales dentro de la organización.

Para poder identificar las adaptaciones más adecuadas, el empresario debe comprender primero las posibles necesidades de apoyo de sus empleados, así como los distintos tipos de necesidades de apoyo y los respectivos puntos fuertes de las distintas adaptaciones para satisfacer dichas necesidades. No hace falta decir que cada persona tendrá necesidades diferentes. Por lo tanto, asegurar una buena comunicación entre el empresario y el empleado ayudará a identificar esas necesidades.

Hay que organizar una conversación con el nuevo miembro del personal en cuanto acepte la oferta de trabajo para estudiar las adaptaciones que pueda necesitar y acordar un plan.

Hacer recaer el peso de la responsabilidad de identificar los ajustes en las personas neurodivergentes no es una buena idea porque pueden carecer de las habilidades de comunicación necesarias para introspeccionar o hablar de sus preocupaciones.

### 4. ¿Puede darme algunos ejemplos de ajustes razonables?

#### Ajustes físicos

Adaptación de los locales

**Por ejemplo:** Ensanchar una puerta, proporcionar una rampa; reubicar los interruptores de la luz, los pomos de las puertas o las estanterías; bajar los escritorios, utilizar bombillas de luz natural.

Adquisición o modificación de equipos:

**Por ejemplo:** Es posible que el empresario tenga que proporcionar un equipo especial (como un teclado adaptado, una silla o un escritorio).

Proporcionar información en un formato alternativo

**Por ejemplo:** Los documentos de la organización podrían estar disponibles en CD de audio. Las instrucciones para personas con problemas de aprendizaje podrían tener que ser transmitidas oralmente con una demostración individual o en Lectura Fácil.

Permitir que el trabajador se ausente durante las horas de trabajo o de formación para su rehabilitación, evaluación o tratamiento.

**Por ejemplo:** Un empresario permite a un discapacitado tener más tiempo libre en el trabajo del que se le permitiría a un no discapacitado, si necesita un tratamiento ocasional.

### **Ajustes en el puesto de trabajo y en la gestión**

Alterar el horario de trabajo o de formación del trabajador:

**Por ejemplo:** Permitir el trabajo a tiempo parcial, o un horario de trabajo diferente para evitar la necesidad de viajar en las horas punta. La vuelta al trabajo por etapas, con un aumento gradual de las horas, también puede ser adecuada en algunas circunstancias.

**Por ejemplo:** Todos los trabajadores reciben formación sobre el uso de una determinada máquina, pero el empresario ofrece una formación ligeramente diferente o más larga a un empleado. El empresario proporciona y permite tiempo libre para que la persona discapacitada vea a un mentor.

### **Ajustes a las prácticas sociales/culturales**

Formación del personal sobre la neurodiversidad y las necesidades específicas

**Por ejemplo:** Garantizar que todos los miembros del equipo comprendan y respeten las adaptaciones en ausencia del director.

Los compañeros son conscientes de las sensibilidades sensoriales (por ejemplo, son conscientes de que no deben llevar perfumes fuertes, de que deben almorzar lejos de los escritorios debido a las posibles molestias sensoriales derivadas de los olores, y de que se fomentan las conversaciones en voz baja durante el almuerzo).

## 5. ¿Cómo puedo asegurarme de que un ajuste es efectivo?

A veces son necesarias varias adaptaciones para eliminar o reducir una serie de desventajas, y a veces éstas no serán evidentes para usted. Por lo tanto, debes trabajar, en la medida de lo posible, con la persona neurodivergente para identificar el tipo de desventajas o problemas a los que se enfrenta y también las posibles soluciones en términos de ajustes.

Es importante revisar periódicamente los ajustes acordados para asegurarse de que siguen siendo apropiados e identificar y acordar cualquier otro ajuste razonable necesario.

Pero incluso si el trabajador discapacitado no sabe qué sugerir, hay que tener en cuenta qué ajustes pueden ser necesarios. Establecer protocolos de interacción en los que tanto el trabajador como el empresario puedan discutir y evaluar los ajustes también ayudará a garantizar la sostenibilidad.

En algunas situaciones, un ajuste razonable no funcionará sin la cooperación de otros trabajadores. Por lo tanto, el resto del personal puede tener un papel importante a la hora de ayudar a garantizar que un ajuste razonable se lleve a cabo en la práctica. Debe asegurarse de que así sea, proporcionando una formación adecuada a todo el personal y modificando las políticas de la organización.

## 6. ¿Qué recursos serán necesarios para realizar esos ajustes?

La mayoría de los ajustes son de bajo coste y fáciles de aplicar.

Sin embargo, a veces, los ajustes requerirán recursos.

Las consideraciones de recursos que se suelen comunicar son las siguientes:

- Tiempo (de la dirección y de RRHH para identificar y aplicar un ajuste)
- Esfuerzo (de la dirección y de RRHH para identificar y aplicar un ajuste)
- Coste económico (el empresario debe pagar las adaptaciones (por ejemplo, si la adaptación implica nuevos equipos, o fondos para invertir en formación sobre neurodiversidad)
- Limitaciones de espacio (por ejemplo, no siempre es posible habilitar una sala tranquila)

7. **Quiero hacer ajustes razonables en el lugar de trabajo, ¿cómo empiezo?**
- a) **Identificar la necesidad** comentándolo con su empleado
  - b) **Prepárese** consultando a profesionales, investigando por su cuenta y tratando con su empleado
  - c) Una vez más, los directivos deben **reunirse** con el personal para **estudiar** los ajustes razonables necesarios desde el principio y durante el empleo
  - d) ¡Es hora de **actuar**! Lleve un registro de las reuniones con su empleado y de los ajustes que haya acordado y prepare un plan que muestre qué ajustes se harán y para cuándo (incluya cuándo se revisará el plan). Llegados a este punto, considere la posibilidad de impartir formación y entrenamiento, ¡tanto para usted como para su equipo!
  - e) Es importante revisar periódicamente los ajustes acordados para asegurarse de que siguen siendo adecuados e identificar y acordar cualquier otro requisito de ajuste razonable.

## 6.3 MÓDULO 3. DESARROLLO Y GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS EMPLEADOS CON TEA PUNTOS FUERTES DE LAS PERSONAS CON TEA COMO EMPLEADOS

### 1. ¿Cuáles son los puntos fuertes de las personas con TEA?

Los puntos fuertes de las personas con TEA como empleados son:

- Alto nivel de conocimientos técnicos (por ejemplo, excelentes habilidades en informática).
- Realización meticulosa de las tareas.
- Atención a los detalles.
- Alta concentración durante actividades rutinarias y movimientos repetitivos.
- Memoria para los hechos y las cifras (útil, por ejemplo, en finanzas y contabilidad).
- Enfoque lógico y no emocional de las tareas.
- Destreza manual.
- Fiabilidad (honestidad de palabra).
- Cumplimiento estricto de los procedimientos.
- Excelentes habilidades interpersonales en equipos estructurados con una jerarquía de personal establecida, una clara división de responsabilidades y acciones determinadas como correctas o no.

### 2. ¿Qué actividades y responsabilidades puede tener una persona con TEA en el trabajo?

Las actividades más eficaces para las personas con TEA son:

- Introducción de datos en las bases de datos.
- Tratamiento de textos.
- Trabajo de investigación.
- Rellenar formularios.
- Copiar, escanear, clasificar y distribuir información.
- Gestión del correo entrante y saliente.
- Envasado.
- Trabajar en una biblioteca.
- La industria de la informática, especialmente el trabajo con software.
- Doblar, empaquetar, apilar, archivar y otras tareas repetitivas en un proceso de fabricación de ritmo rápido.

### 3. ¿De dónde viene la opinión pública de que no vale la pena contratar a personas con TEA?

#### Es cierto que

"El empleo de las personas con autismo es cada vez más un tema de debate público. Estas personas tienen una de las tasas de empleo más bajas entre los trabajadores con discapacidades, entre el 76% y el 90% de ellos estaban desempleados en Europa en 2014. La mayoría de las personas con trastornos del espectro autista (TEA) quieren y tienen la capacidad de trabajar, con ejemplos publicados de carreras exitosas. Las personas con autismo han estado durante mucho tiempo en instituciones especializadas, la mayoría de ellas dependientes de sus familias. Los adultos con autismo se ven obligados a trabajar a tiempo parcial y, por lo general, tienen acceso a empleos poco cualificados, esporádicos y a tiempo parcial en un entorno "protegido" sin tener en cuenta sus deseos y aspiraciones. Las perspectivas más cerradas se refieren a las personas no verbales con problemas de comportamiento.

Existe un amplio abanico de carreras y puestos de trabajo, aunque los puestos que requieren poca interacción humana son notoriamente privilegiados y se asocian a un mayor éxito. Sectores como la inteligencia y el tratamiento de la información en el ejército, la hostelería y la restauración, la traducción, la informática, el arte, la artesanía, la mecánica o el bodegón, la agricultura y la ganadería son más solicitados, además de adaptables.

Los problemas de acceso al empleo y al trabajo tienen varias explicaciones. Generalmente relacionados con la mala comunicación entre los empresarios y los empleados con autismo, se deben principalmente a las dificultades que encuentran las personas con autismo para entender las relaciones sociales y hacer frente a la hipersensibilidad sensorial, y a la intolerancia de los empresarios hacia estas características particulares, aunque más que la discapacidad intelectual. La frecuente discriminación en el empleo bloquea el acceso al mercado laboral de las personas con autismo, que suelen ser víctimas de una organización del trabajo inadecuada. Se pueden adoptar diversas medidas para hacer frente a estas dificultades, en particular el apoyo al empleo y la adaptación de las condiciones de trabajo en términos de sensibilidad y horarios. Algunas empresas recurren a la discriminación positiva, sobre todo en el ámbito de las tecnologías de la información, un sector en el que las personas con autismo que se dicen "de alto funcionamiento" se consideran una ventaja competitiva" - Cita: [https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi\\_des\\_personnes\\_autistes](https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes).

#### 4. ¿Cómo puede un empresario apoyar el desarrollo de las habilidades y capacidades de las personas con TEA?

Es importante prepararse para trabajar con un empleado con TEA. Por ejemplo, asegurarse de que el empleado ha sido presentado (y entiende)

- La organización de la empresa, su misión y sus objetivos,
- Sus compañeros/equipo con los que trabajará, la estructura y las relaciones en la empresa,
- Las normas de trabajo: reglamentos y procedimientos,
- El lugar de trabajo: el lugar y la responsabilidad de este lugar, las tareas, los deberes y las normas de seguridad.
- Parece crucial conocer al empleado, sus intereses, habilidades, competencias, capacidades, necesidades y establecer:
- ¿Quién es? ¿cómo es? ¿cuáles son sus intereses? ¿cuáles son sus habilidades y competencias? ¿qué tipo de personalidad representa este empleado con TEA? (se pueden realizar pruebas de personalidad, competencia y rol social)
- ¿Qué motiva a este trabajador en particular? ¿Cuál es su sistema de valores?
- Realizar una entrevista para establecer los términos y condiciones de la cooperación, es decir, ¿cómo prefiere comunicarse el empleado para no violar su espacio personal y al mismo tiempo establecer una relación y lograr la mejor relación de trabajo posible?

Parece importante prestar atención a si la empresa está presente:

- Formulación de políticas de RRHH: formas de retener a los empleados con talento con TEA en la empresa.
- Construir un ambiente motivador que fomente el desarrollo y refuerce la identificación con la empresa entre los empleados con TEA.

- Planificar las trayectorias profesionales y preparar estrategias de desarrollo del personal (incluso para los empleados con TEA).

#### 5. ¿Cuáles son las ventajas selectivas de emplear a personas con TEA?

Existen beneficios selectivos asociados a las discapacidades de los adultos con autismo para realizar determinadas tareas, especialmente las que requieren habilidades visuales, lo que se traduce en una mayor productividad. Existe un "gran conjunto de pruebas" sobre los beneficios potenciales que tendrían las empresas al contratar a personas con autismo para tareas que movilizan sus puntos fuertes, como la resolución de problemas, la atención al

detalle, la precisión, la memoria, las capacidades técnicas o fácticas, y conocimientos detallados en campos especializados. Sin embargo, la visión predominante en el empleo se basa en el modelo médico del autismo, que lo trata como la suma de los déficits: "Este predominio de un modelo médico o basado en intervenciones diseñadas únicamente para compensar los déficits conduce a una visión desequilibrada del autismo que sería como la suma de déficits que deben ser compensados para acceder al empleo. Este paradigma nos impide ver las habilidades desarrolladas por los individuos con autismo" - Melissa Scott et al. Los adultos con autismo suelen tener un interés intenso y sostenido en un área especializada. Estas áreas de interés pueden ser muy variadas, los conocimientos suelen ser autodidactas. La informática y el aprendizaje de idiomas son dos intereses comunes entre los adultos de la corriente, así como una amplia gama de actividades en áreas como la psicología, en la música, en la contabilidad, en el dibujo, en la geografía, en el lado derecho, en el fondo, en la cocina, o en las matemáticas. Los adultos con autismo hacen y han hecho muchas contribuciones a la economía, pero estas contribuciones no son muy visibles porque generalmente se hacen de forma discreta y anónima.

Stephen M. Shore, Ph.D., destaca la tendencia a la rutina como una ventaja que da lugar a un mejor cumplimiento de los horarios y a un menor absentismo por enfermedad. Algunos estudios señalan un menor absentismo entre las personas con autismo, así como una tendencia general de los empresarios a reconocer las cualidades de confianza y fiabilidad en los trabajadores autistas, especialmente en las tareas que requieren una gran concentración y repetición. Las cualidades de seriedad, perfeccionismo, puntualidad y cumplimiento de los plazos también se reconocen en los trabajadores autistas.

Las situaciones de soledad y aislamiento social no suelen ser experimentadas como estresantes por los adultos con autismo, a diferencia de sus compañeros no autistas. La falta de interés por socializar también puede ser una ventaja en la empresa; el empleado autista no pierde el tiempo de trabajo socializando o discutiendo con sus compañeros." Cita: [https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi\\_des\\_personnes\\_autistes#Avantages\\_s%C3%A9lectifs](https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes#Avantages_s%C3%A9lectifs)

## **6. ¿Cómo prepararse para trabajar con un empleado con TEA, qué métodos de integración utilizar?**

El éxito de la integración en la empresa depende tanto de los esfuerzos educativos de los empleados con autismo como de la adaptación de las condiciones de trabajo. Se están probando diversas medidas, teniendo en cuenta dificultades como la entrevista, la autonomía y la adaptación del puesto de trabajo. Se anima a los empresarios de Reino Unido

a que tengan en cuenta los perfiles de las personas con autismo, por ejemplo, no pidiendo habilidades comunicativas si el trabajo no las requiere, y evitando evaluar a los candidatos por sus interacciones sociales durante la entrevista, la contratación, para favorecer la integración laboral. En Alemania (2012), existe un sitio web que pone en contacto a los empresarios que buscan habilidades o perfiles específicos a los que pueden responder las personas con autismo. En los Países Bajos, se ha creado un programa similar para que los solicitantes de empleo con autismo puedan crear un perfil en línea y recibir apoyo reconociendo sus puntos fuertes. Josef Schovanec opina que las personas con autismo necesitan asesoramiento laboral (apoyo al empleo) y formación sobre las dificultades que acompañan a la vida laboral. Además, Temple Grandin destaca que el apoyo de sus profesores y de quienes le enseñaron habilidades sociales fue crucial para él.

### **7. ¿Cuáles son algunas formas de motivar y apoyar a un empleado con TEA, qué medidas es mejor no utilizar?**

Parece que aumentar la autonomía a través del coaching en el lugar de trabajo (una especie de "terapia ocupacional") es muy beneficioso. La emulación de equipos/grupos de trabajo (grupos de discusión entre adultos con autismo o entre personas con autismo y no autistas) también puede proporcionar un apoyo eficaz. El papel del entrenador consiste específicamente en enseñar al empleado autista a adaptarse a las normas y la cultura de la empresa. Es posible contratar a un trabajador social o a un mentor en el lugar de trabajo. La formación en el puesto de trabajo es más eficaz que la simulación. Sin embargo, la formación virtual para una entrevista (con apoyo informático) parece ser eficaz; también podría explorarse el uso de modelos de vídeo para enseñar a responder al teléfono, etc.

Numerosos testimonios denuncian la utilización nefasta de métodos pseudocientíficos o vectores de deriva sectaria en el ámbito del coaching empresarial, como el tarot adivinatorio, la programación neurolingüística y el análisis transaccional. En particular, en lo que se refiere a la obligación de reuniones periódicas, lo que genera estrés y violación de derechos. Las opiniones sobre los sistemas paralelos especializados en el autismo, tanto en Francia como en Inglaterra e Israel, son más positivas. En la India, las personas con autismo se benefician de medidas de apoyo al empleo en el sector de la discapacidad.

La integración de las personas con autismo en el lugar de trabajo puede basarse en la gestión de los recursos humanos, cuyo papel ha evolucionado mucho para apoyar el desarrollo personal de los empleados. Fuente.

[https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi\\_des\\_personnes\\_autistes#Avantages\\_s%C3%A9lectifs](https://pl.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes#Avantages_s%C3%A9lectifs)

### **8. ¿Cómo puedo ayudar a un empleado con TEA a adaptarse al lugar de trabajo?**

Hay muchas ideas y áreas de ayuda. Suele bastar con adaptar técnica/físicamente el lugar de trabajo a la hipersensibilidad sensorial de la persona con TEA, lo que suele requerir ajustes realmente menores. Es posible utilizar auriculares con cancelación de ruido, atenuar los timbres y las luces de neón penetrantes y entablar una comunicación más escrita. Una petición común de adaptación es la comunicación por correo electrónico en lugar de por teléfono. La Fundación Malakoff Médéric cita la sensibilización de los equipos, la adaptación de los horarios de trabajo y la incorporación de aspectos sensoriales como tres elementos necesarios para el éxito de la integración. In the case of visual sensitivity, glasses with tinted lenses seem to be effective. Los aspectos sensoriales se tienen en cuenta en algunos países (como Dinamarca, donde Specialisterne coloca a los informáticos con autismo en despachos individuales con ajustes de luminosidad), pero no en otros, especialmente en Francia. En Estados Unidos, hay muchos artículos diseñados específicamente para ayudar a la gestión sensorial, como chaquetas que aplican una presión elástica en partes específicas del cuerpo. La comprensión mutua es más fácil si las tareas requeridas son predecibles, organizadas y claramente definidas. El uso de ayudas visuales puede ser muy beneficioso. Para hacer frente a la ansiedad son posibles varias soluciones (relajación, medicación). La ansiedad y la hipersensibilidad suelen estar relacionadas. El manejo de las emociones puede ser un reto, especialmente el manejo de la ira. Además, muchas dificultades laborales se resuelven con una buena calidad y cantidad de sueño.

Una serie de adaptaciones en el lugar de trabajo son beneficiosas en situaciones de discapacidades distintas del autismo, sobre todo en la adopción de perros de asistencia, que también se aplica a la discapacidad visual. Las adaptaciones de las condiciones de trabajo pueden tener beneficios bilaterales positivos. Por ejemplo, algunas personas con autismo, a diferencia de la mayoría de las personas sin autismo, prefieren trabajar de noche y, por tanto, son más productivas.

### **9. ¿Qué técnicas y herramientas puede utilizar el empresario para apoyar el desarrollo de un empleado con TEA?**

Merece la pena que el departamento de RRHH desarrolle y prepare herramientas para diagnosticar y apoyar el desarrollo de las competencias y habilidades de los empleados con TEA:

- Observación
- Entrevista/conversación
- Taller/formación/formación profesional

- Entrenamiento
- Feedback
- Seguimiento de procesos
- Cursos
- Entrenamientos
- Pruebas de diagnóstico: tipo de personalidad, competencias o roles de equipo.

**10. ¿Cuáles son las ventajas para un empresario de prepararse para contratar a una persona con TEA?**

" La contratación de adultos con trastornos del espectro autista puede parecer problemática para muchos empresarios. Estas personas se enfrentan a muchas barreras durante el proceso de contratación. Entre ellas, la falta de apoyo profesional, las actitudes de los empresarios hacia los empleados con trastornos, y las creencias sobre los mayores costes asociados a la contratación de este tipo de personas.

Un estudio realizado por investigadores australianos de la Escuela de Terapia Ocupacional y Trabajo Social examinó los beneficios y los costes de la contratación de personas con trastornos del espectro autista desde la perspectiva de los empresarios.

Para el estudio, se envió una encuesta en línea a unas 250 organizaciones australianas. Se consideraron 59 empresarios con adultos con trastorno del espectro autista (TEA) en su empresa. En la muestra del estudio, el 19% de los empleados con TEA trabajaban en microorganizaciones (<5 empleados), el 23% en organizaciones pequeñas (5-19 empleados) y el 57% en organizaciones medianas (20-199 empleados) y grandes (más de 200 empleados). Los lugares de trabajo de los empleados con TEA en el estudio se encontraban principalmente en los ámbitos de la asistencia sanitaria y social, el comercio minorista, la educación, la formación, los servicios de alimentación, los medios de comunicación, la administración, la industria manufacturera, el sector inmobiliario y la seguridad.

Las organizaciones que empleaban a personas con TEA contrataban a sus empleados tanto a través de los servicios de empleo organizados para personas con discapacidad como mediante la contratación independiente.

**Resultados de la encuesta**

Más del 50% de los empresarios consideran que las relaciones de los empleados con TEA con el resto de la plantilla son amistosas, tanto dentro como fuera del trabajo. Una quinta parte de los empleados con espectro autista sólo se relacionaba con algunos compañeros de trabajo. Alrededor del 10% mantenía conversaciones con sus compañeros sólo sobre el trabajo o se limitaba a los saludos diarios.

En general, el hecho de tener un empleado con espectro autista fue calificado como positivo. Entre los beneficios, los empresarios señalaron el pensamiento creativo y las habilidades específicas de los empleados con TEA. El impacto en la moral del lugar de trabajo y la promoción de una cultura de inclusión también fueron reportados como beneficios. Entre los impactos negativos, los empresarios señalaron la necesidad de aumentar la supervisión del empleado, los malentendidos y los conflictos con los compañeros de trabajo. Ninguno de los empresarios informó de una disminución de la productividad como resultado de emplear a una persona con TEA.

- La gran mayoría de los empresarios respondieron que recomendarían la contratación de un empleado con TEA a otros empresarios, y más del 50% de los empresarios contratarían a otro empleado con TEA si el empleado actual dimitiera.

Al comparar a los empleados con TEA con los demás, los empresarios indicaron una mayor atención a los detalles, la ética y la calidad del trabajo del grupo con TEA. Sin embargo, los empresarios indicaron que estos trabajadores tenían menos flexibilidad y un menor cumplimiento de las instrucciones.

Los cálculos de los salarios por hora se realizaron utilizando los datos de 112 trabajadores con TEA con un desglose entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. No se encontraron diferencias significativas en el coste semanal de la supervisión, ni en los costes asociados a la formación en el puesto de trabajo de los empleados.

Los resultados del estudio sugieren que contratar a un adulto con TEA no genera costes adicionales para el empresario. Tampoco un empleado con TEA supone una amenaza para la productividad de la organización o la integración de los empleados. El estudio también identificó beneficios para el empleador al contratar a un empleado con TEA, como una mayor atención a los detalles o la ética del trabajo, lo que puede traducirse directamente en una ventaja competitiva para las empresas que contratan a estas personas. Es necesario seguir investigando las actitudes hacia el empleo de las personas con trastornos del espectro y los beneficios y costes reales para apoyar mejor a estas personas en el mercado laboral".

Fuente: Scott M. et al. Percepción de los empleadores sobre los costes y los beneficios de la contratación de personas con trastorno del espectro autista en el empleo abierto en Australia.

<https://stopbarierom.pl/aktualnosci/raport-z-badania-postrzeganie-przez-pracodawcow-kosztow-i-korzysci-z-zatrudniania-osob-z-zaburzeniami-ze-spektrum-autyzmu-w-otwartym-zatrudnieniu-w-australii/>

## 6.4 MÓDULO 4. DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON TEA EN UN CONTEXTO INTERNACIONAL, EUROPEO Y NACIONAL

### 1. ¿Es el marco jurídico internacional vinculante para los Estados?

Según la División de Política Social y Desarrollo de la ONU, el marco jurídico internacional admite dos tipos de instrumentos:

**Los acuerdos multilaterales son vinculantes**, pero sólo para aquellos que han consentido en quedar vinculados, al firmarlos y ratificarlos o adherirse a ellos.

Algunos instrumentos universales, como la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, y algunas disposiciones específicas, como el **principio de no discriminación**, han pasado a formar parte del derecho internacional consuetudinario y se consideran **vinculante para todos los Estados**, incluso aquellos que no han ratificado un tratado de derechos humanos que incorpore normas de derecho consuetudinario.

**Instrumentos internacionales** como declaraciones, resoluciones, principios, directrices y normas, **no son técnicamente vinculantes**. Expresan principios generalmente aceptados y representan un compromiso moral y político de los Estados. También pueden utilizarse como directrices para los Estados a la hora de promulgar legislación y formular políticas relativas a las personas con discapacidad.

Los Estados son los principales responsables de transformar las prácticas legislativas, administrativas y judiciales para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos. Los Estados que se han convertido en partes de una convención internacional están legalmente obligados a aplicar las disposiciones contenidas en la convención en su jurisdicción nacional. El derecho internacional deja en manos de los Estados la adopción de medidas legislativas y de otro tipo, coherentes con sus procesos constitucionales, para hacer efectivas las obligaciones.

### 2. ¿Cuál es el instrumento internacional más importante relativo a los derechos de las personas con discapacidad y cuáles son sus disposiciones?

La **Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)** es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que establece normas mínimas para los derechos de las personas con discapacidad, y la primera convención de derechos humanos de la que la UE es parte. El propósito de la presente convención es promover,

proteger y asegurar el disfrute pleno y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. El **artículo 27** está dedicado al derecho al trabajo y al empleo. Las normas básicas para los Estados parte en la aplicación de los derechos laborales de las personas con discapacidad son las siguientes:

**1.- La no discriminación** debe abarcar todos los aspectos del empleo, incluidos los procesos completos de contratación, las normas de contratación y todo lo relacionado con las condiciones de empleo.

**2.- Accesibilidad:** Los Estados deben tomar medidas para garantizar un lugar de trabajo totalmente accesible: Esta obligación es crucial para eliminar las diversas barreras—físicas, de actitud, de información, de comunicación o de transporte—que impiden a las personas con discapacidades buscar.

**3.- Adaptaciones razonables:** se refiere a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (art. 2 CDPD). Según la CDPD, la denegación de ajustes razonables constituye una discriminación por motivos de discapacidad y conduce a perpetuar la desigualdad.

**4.- Medidas favorables:** Los estados promoverán las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

### **3. ¿Cómo fomenta Europa el empleo de las personas con discapacidad?**

Las acciones positivas en favor de las personas con discapacidad tienen una larga historia en la mayoría de los estados miembros de la Unión Europea. Se trata de medidas destinadas a promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, en la misma medida que los miembros de otras categorías. Las más significativas son:

**El sistema de cuotas:** pretende conseguir el empleo de las personas con discapacidad mediante la obligación de emplear una proporción de personas discapacitadas. En la mayoría de los países de la UE existen sistemas de cuotas para empresas o instituciones privadas y/o públicas. Su objetivo es estimular la demanda de mano de obra comprometiendo a los empresarios a contratar a una determinada proporción de empleados con discapacidad.

Normalmente, el porcentaje estipulado oscila entre el 2% y el 7% de la mano de obra. En la mayoría de los países el grado de cumplimiento oscila entre el 30% y el 70%. Según los datos empíricos disponibles, los sistemas de cuotas sólo producen pequeños aumentos netos de empleo.

**Empleo con apoyo:** se define como acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, proporcionadas por formadores laborales especializados, que tienen como objetivo facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado laboral ordinario.

**Empleo protegido:** se creó para "aquellas personas que, debido a su discapacidad, no pueden conseguir o mantener un empleo convencional, asistido o no". Pueden adoptar diversas formas, como centros de día donde las personas con discapacidad participan en programas de terapia ocupacional que implican la producción de bienes y servicios o fines no lucrativos, o donde las personas con discapacidad participan en actividades laborales de las que reciben un ingreso.

#### **4. ¿Qué competencias tiene la UE en materia de regulación jurídica del empleo de las personas con discapacidad?**

La Unión Europea sólo tiene las competencias que le confieren los Tratados. Las competencias no conferidas a la UE por los Tratados corresponden a los países de la UE. El Tratado de Lisboa, que entró en vigor a finales de 2009, aclara el reparto de competencias entre la UE y los países comunitarios. Estas competencias se dividen en tres categorías principales:

- **Competencias exclusivas de la UE:** aduanera, monetaria, pesca común, políticas comerciales comunes, celebración de acuerdos internacionales o instrucciones sobre el funcionamiento del mercado interior común.
- **Competencias compartidas** en los que la UE y los países de la UE tienen capacidad para legislar y adoptar actos jurídicamente vinculantes. Por ejemplo, medio ambiente, política social, transportes, energía, protección del consumidor, seguridad y justicia, cooperación al desarrollo y ayuda humanitaria, investigación, salud pública, agricultura y pesca, cohesión y política social y redes transeuropeas.
- **Competencias de apoyo** en la que la UE sólo puede intervenir para apoyar, coordinar o complementar la acción de los países de la UE. Se incluyen la protección y mejora

**MÓDULO 4**

de la salud, la industria, la cultura, el turismo, la educación y el deporte, la protección civil y la cooperación administrativa. Así pues, la UE sólo tiene competencias en relación con los derechos de las personas con discapacidad en aquellos ámbitos en los que los Tratados han conferido competencias. Por ejemplo, la UE tiene competencias para legislar en materia de empleo; sin embargo, no tiene permiso para legislar en materia de educación y formación.

Las principales iniciativas europeas en materia de empleo y discapacidad son:

- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (arts. 153, 10, 19), establecimiento de normas mínimas.
- **2000/78/EC Directiva sobre la igualdad en el empleo TFUE, 2012 (art. 5)** que establece que los empresarios están obligados a tomar las medidas adecuadas para que una persona con discapacidad.
- **Reglamento de la Comisión 651/2014 (arts. 31,34):** Ayudas a la formación y costes adicionales en el empleo de trabajadores con discapacidades.
- **Reglamento general de exención por categorías, 2014:** define las condiciones de las ayudas concedidas para facilitar el empleo de las personas con discapacidad.

### 5.- ¿Qué hace la UE para emplear a personas con discapacidad?

En marzo de 2021, la Comisión Europea adoptó la Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030.

El objetivo de esta estrategia es avanzar hacia la garantía de que todas las personas con discapacidad en Europa, independientemente de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, edad u orientación sexual.

Esta nueva estrategia reforzada tiene en cuenta la diversidad de la discapacidad, que comprende deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de larga duración (en consonancia con el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), que a menudo son invisibles. Al abordar los riesgos de desventajas múltiples a los que se enfrentan las mujeres, los niños, las personas mayores, los refugiados con discapacidad y las personas con dificultades socioeconómicas, promueve una perspectiva interseccional en consonancia con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Por ello, la nueva estrategia contiene un ambicioso conjunto de acciones e iniciativas emblemáticas en diversos ámbitos y tiene numerosas prioridades, como:

- la accesibilidad: poder circular y residir libremente, pero también participar en el proceso democrático
- tener una calidad de vida digna y vivir de forma independiente, ya que se centra especialmente en el proceso de desinstitucionalización, la protección social y la no discriminación en el trabajo
- la igualdad de participación, ya que pretende proteger eficazmente a las personas con discapacidad de cualquier forma de discriminación y violencia, garantizar la igualdad de oportunidades y el acceso a la justicia, la educación, la cultura, el deporte y el turismo, pero también la igualdad de acceso a todos los servicios sanitarios
- el papel de la UE de predicar con el ejemplo
- la intención de la UE de poner en práctica esa estrategia de promoción de los derechos de las personas con discapacidad en todo el mundo

La Comisión apoyará a los Estados miembros en la elaboración de sus estrategias y planes de acción nacionales para seguir aplicando la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la legislación de la UE en este ámbito.

## **6.- ¿Qué es el Fondo Social Europeo?**

El Fondo Social Europeo es el principal instrumento financiero de la Unión Europea para fomentar el empleo en los Estados miembros y promover una mayor cohesión económica y social.

Además de facilitar el acceso al empleo de millones de personas, el FSE ha participado en la reinserción de personas desfavorecidas en la sociedad.

Los tres principios clave que guían el FSE son:

- Colaboración.
- Gestión compartida.
- Cofinanciación.

El FSE financia una gran variedad de proyectos que mejoran las perspectivas de empleo de las personas y los trabajos que realizan. La financiación de la UE está disponible para cualquier tamaño de empresa en cualquier sector, incluidos los emprendedores, las nuevas

## MÓDULO 4

empresas, las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y las empresas más grandes.

Puede solicitar una subvención o participar en un procedimiento de contratación pública si dirige una empresa o una organización afín (asociaciones empresariales, proveedores de apoyo a las empresas, consultores, etc.) que ejecuta proyectos que favorecen los intereses de la UE, o si contribuye a la aplicación de un programa o política de la UE.

Además, existe una amplia gama de financiación para las empresas: préstamos empresariales, microfinanciación, garantías y capital riesgo.

### **7.- ¿Existe una legislación laboral específica para personas con TEA?**

*Esta es una visión general española. Para ampliar la información, es necesario estudiar caso por caso. A nivel nacional, cada país tiene la competencia de desarrollar una legislación siempre más permisiva que el nivel administrativo precedente.*

La legislación aplicable a las personas con TEA en España es la general relativa a las personas con discapacidad. En cuanto a las condiciones específicas de empleo, se regula en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la normativa laboral.

La reciente Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (aprobada en diciembre de 2021) reconoce específicamente el trastorno del espectro autista en referencia a las personas con discapacidad y, por primera vez, lo desvincula de la discapacidad intelectual. Uno de los objetivos estratégicos de este nuevo texto es lograr un enfoque centrado en las personas y en las empresas, acompañando a los demandantes de empleo de forma personalizada y prestando un servicio individualizado a los empleadores.

Es un paso adelante del Gobierno español para favorecer el acceso al mercado laboral de las personas con TEA.

### **8.- ¿Son vinculantes los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos?**

Los principios no son un derecho internacional vinculante. Sin embargo, son la declaración internacional más autorizada hasta la fecha sobre las responsabilidades de las empresas con respecto a los derechos humanos.

### **9. - ¿Cómo puedo promover la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo?**

**MÓDULO 4**

La contratación de personas con discapacidad refuerza la política de Diversidad de las empresas, dando lugar a una cultura empresarial abierta, sin prejuicios, en sintonía con la sociedad y, por tanto, más competitiva. Basándose en los derechos protegidos por la convención y en el procedimiento establecido por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos la responsabilidad de las empresas hacia las personas con discapacidad puede reforzarse estableciendo los siguientes pasos:

**Paso 1 : Comprometerse:** un compromiso formal de la empresa con la discapacidad.

**Paso 2: Identificar los posibles impactos negativos** sobre los derechos de las personas con discapacidad en el área de influencia de la empresa. Priorizar los impactos (gravedad / remediabilidad / incidencia / conexión) para considerar las medidas correctivas a tomar.

**Paso 3: Establecer los procedimientos y los responsables** para prevenir, mitigar y reparar los posibles impactos, así como para comunicar los progresos realizados.

- Asignación de gestores y recursos

**Paso 4: Contribuir a los ODS** relacionados con la discapacidad, promoviendo determinadas acciones que pretenden potenciar el papel de las personas con discapacidad en la sociedad desde la Agenda 2030 y los Objetivos en objetivos 4, 8, 10, 11 y 17.

### **10.- ¿Tengo la obligación como empresa de adaptar las condiciones de trabajo de un empleado discapacitado?**

*Este es un ejemplo para el caso de España. Los requisitos de los trabajadores y las empresas dependerán de la normativa nacional existente.*

En general, en el Estatuto de los Trabajadores no se establecen condiciones diferentes para las personas con discapacidad. No existe ninguna base legal que regule las condiciones especiales de trabajo por razón de la propia discapacidad.

Sin embargo, sería posible instar a una modificación de las condiciones mediante la aplicación del principio general del derecho a la integridad física y una política de seguridad e higiene adecuada.

El Estatuto de los Trabajadores establece que, entre las obligaciones de las empresas, está la de proteger la integridad física del trabajador. Por tanto, si el trabajador aporta la documentación pertinente que justifica la modificación de sus condiciones de trabajo, y el

empresario voluntariamente no la lleva a cabo, estaría ante un grave incumplimiento de sus obligaciones.

**11. ¿Qué tengo que tener en cuenta en los contratos para beneficiarme de las ventajas de contratar a una persona con discapacidad?**

*Este es un ejemplo para el caso de España. Los requisitos de los trabajadores y las empresas dependerán de la normativa nacional existente y de los convenios de empresa.*

**Contrato de trabajo de duración indefinida:**

- El grado de discapacidad del trabajador y que esté debidamente reconocido por el organismo competente.
- Que esté desempleado e inscrito en el servicio público de empleo
- Que cumple con los requisitos de plazos de contratación previa y tipo de contrato
- Que las empresas pueden solicitar estos beneficios
- Que las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores durante un periodo mínimo de 3 años

**Contrato temporal de fomento del empleo:**

- El grado de minusvalía del trabajador y que esté debidamente reconocido por el organismo competente
- Que esté desempleado e inscrito en el servicio público de empleo
- Que cumpla con los requisitos de plazos de contratación previa y tipo de contrato
- Que el empresario contrate a los trabajadores a través del Servicio Público de Empleo (a tiempo completo o parcial)
- Que el contrato tendrá una duración de entre 12 meses y 3 años.

**Contrato de interinidad para sustituir a personas con discapacidad:**

- El grado de discapacidad del trabajador y que esté debidamente reconocido por el organismo competente
- Que esté en situación de desempleo
- Que el periodo de prueba no sea superior a 6 meses.

**Contrato de trabajo para la formación:**

**MÓDULO 4**

- El grado de discapacidad del trabajador y que esté debidamente reconocido por el organismo competente
- Que en el caso de la contratación de trabajadores discapacitados no hay límite de edad;
- No tener la titulación necesaria para formalizar un contrato de prácticas.
- En el contrato debe constar expresamente el oficio o nivel profesional del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria (min.15% formación teórica), la retribución del trabajador (no inferior al salario mínimo interprofesional) la duración del contrato (entre 6 meses y 2 años) y el nombre y la cualificación profesional de la persona designada como tutor
- Las condiciones de trabajo incluirán las mismas contingencias y protecciones que las de cualquier otra persona contratada.

**12.- ¿Qué incentivos en la contratación de personas con discapacidad puedo encontrar?**

*Las ventajas y beneficios enumerados son meramente indicativos, y pueden ser objeto de modificación e incluso de supresión por parte del Estado o de otras divisiones administrativas. Este es un ejemplo para el caso de España. Las ayudas dependerán de las convocatorias existentes en cada momento y no siempre se aplicarán en todos los territorios.*

Con relación a **los contratos**:

**Contrato de trabajo de duración indefinida:**

- 1.- Subvención a la contratación indefinida
- 2.- Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social
- 3.- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo

**Contrato temporal:**

- 1.- Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social
- 2.- Subvención por adaptación de puestos de trabajo
- 3.- Subvención por transformación en contratos indefinidos

**Contratación interina para sustituir a personas con discapacidad**

- 1.- Bonificación del 100% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

**Contratos de formación**

- 1.- Reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social
- 2.- Subvención para la adaptación del puesto de trabajo

MÓDULO 4

Con relación **al empleo con apoyo**:

Podrán promover proyectos de empleo con apoyo, y ser beneficiarios de las correspondientes subvenciones:

- a) Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
- b) Centros Especiales de Empleo.

c) Empresas del mercado laboral ordinario.

1. Subvenciones a la contratación.

2. Bonificaciones

3. Ayudas para la financiación de los costes derivados de la contratación de formadores laborales.

En relación **al impuesto sobre sociedades**, la cantidad de:

- Subvención por cada persona/año de incremento de la plantilla media de trabajadores con discapacidad en un **grado o superior al 33% e inferior al 65%**, contratados por el contribuyente, experimentados durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza en el período inmediatamente anterior.

- Subvención por cada persona/año de aumento de la plantilla media de trabajadores con discapacidad en un **grado igual o superior al 65%**, contratados por el contribuyente, experimentados durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediatamente anterior.

## 6.5 MÓDULO 5. PROCESO DE RECLUTAMIENTO PARA PERSONAS CON TEA. CREACIÓN DE UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO AMIGABLE CON EL AUTISMO

### 1. Si las personas con TEA luchan con la comunicación social y la interacción, ¿cómo debemos apoyar su integración?

- Las personas con autismo pueden sentirse perturbadas por la proximidad a otros trabajadores y estresadas por la expectativa de socializar.
- En este sentido, la sensibilización entre los miembros del equipo y los gerentes parece necesaria para garantizar que las necesidades del empleado con TEA sean comprendidas y respetadas.
- Para facilitar la comunicación con el empleado con TEA, se debe preferir un lenguaje claro, concreto y completo, evitando dobles sentidos, ironías, metáforas o gestos innecesarios.
- Un tutor que actúe como intermediario entre la persona autista y sus colaboradores puede apoyar fuertemente la comunicación y promover la apreciación de la diversidad en el lugar de trabajo.

### 2. ¿Debo planificar reuniones regulares con el empleado con TEA?

Planificar reuniones periódicas:

- De hecho, es necesario comprobar que ha entendido y aplicado las instrucciones yendo a verlo porque no le pedirá ayuda.
- Valorar sus aciertos y explicar sus errores en una lógica de mejora.

Mi empresa aún no ha desarrollado una estrategia amigable con el autismo, ¿podríamos contratar a personas con TEA?

Es un gran punto de partida para aprender más sobre el autismo en el trabajo y buscar información. La conciencia es el primer paso del crecimiento. Después de completar la capacitación de Opportunities4autism (6 módulos), los empleadores (gerentes de recursos humanos, directores, reclutadores y otro personal clave) deben poder establecer los procesos y prácticas de la empresa para construir un entorno amigable con el autismo.

### 3. ¿Cómo si el candidato con TEA no tiene experiencia laboral?

A pesar de que la compañía aún no ha desarrollado una estrategia amigable con el autismo, la comunicación a los candidatos potenciales de que está abierto a dar la bienvenida a persona con necesidades especiales es extremadamente importante.

Considere que puede haber razones detrás de la historia laboral inconsistente y la falta de educación que no tiene nada que ver con la capacidad y el intelecto de la persona autista y todo lo que tiene que ver con las barreras y el apoyo insuficiente que ha experimentado.

**4. ¿Cuáles son las cualidades en la descripción del trabajo que podrían desalentar a las personas con TEA a aplicar?**

Cualidades como "excelentes habilidades de comunicación" o "buen jugador de equipo" probablemente desalentarán a muchas personas autistas de solicitar empleos.

Trate de ser realmente objetivo sobre qué habilidades y experiencias son genuinamente necesarias para el trabajo, y deje de lado las que no lo son.

**5. ¿Cómo alentar a las personas con TEA a aplicar para un puesto de trabajo?**

En el anuncio de trabajo, asegúrate de enviar el mensaje correcto dando la bienvenida a la neurodiversidad. Puede especificar que el entorno de trabajo sea tranquilo o que el empleador pueda realizar ajustes en el entorno de trabajo, proporcionar horarios de trabajo flexibles u opciones de trabajo inteligentes.

Informar a los solicitantes de su derecho a solicitar ajustes razonables para garantizar el pleno acceso a la entrevista. Invítelos a ponerse en contacto con el reclutador en caso de necesidad de apoyo.

**6. ¿Cómo debe ser el lugar de la entrevista?**

Elija un espacio tranquilo adecuado y libre de distracciones. Siente al candidato en un lugar desde donde pueda tener una buena visión general del espacio, deshazte de las distracciones visuales como luces parpadeantes, aire acondicionado ruidoso o ambientadores fuertes. Preguntar sobre la hipersensibilidad sensorial específica con anticipación puede ayudarlo a establecer el lugar en consecuencia y evitar distracciones que obstaculicen el desempeño del candidato.

**7. ¿Cómo hacer que el candidato se sienta cómodo mientras invita a expertos que pueden apoyar al reclutador a la entrevista?**

Es posible que prefiera involucrar a otras personas en el proceso preparatorio o invitarlas a participar en etapas posteriores de la selección para no hacer que el primer contacto sea "estoy acostumbrado a contar con la primera impresión" ¿cómo debo cambiarla?

No cuentes tanto con la primera impresión en caso de una entrevista de trabajo con candidatos con autismo. El autismo afecta la capacidad de comunicación e interacción social, y las personas que sufren de TEA pueden tener dificultades para comprender la comunicación no verbal y adaptarse a nuevas situaciones sociales. brumador. Permitir que el candidato traiga a un partidario a su entrevista. Es necesario estar capacitado para leer y decodificar la comunicación no verbal y para "leer entre líneas" al entrevistar a los solicitantes de empleo. Use su habilidad de lectura no verbal para empatizar con el candidato y brinde apoyo para facilitar el proceso de entrevista.

**8. ¿Podría darnos ejemplos de preguntas orientadas al comportamiento?**

- "Dame un ejemplo de una vez que te enfrentaste a un fallo central de Wi-Fi. ¿Cómo manejaste eso?"
- "¿Cuéntame sobre un momento en que estabas desarrollando una nueva base de datos de clientes?"
- "Describa un momento en que vio un problema y tomó la iniciativa de corregirlo en lugar de esperar a que alguien más lo hiciera".

**9. ¿Cómo debo hablar sobre el autismo y los desafíos relacionados con el candidato?**

Como empleador, puede hacer que sea mucho más fácil para los solicitantes abrirse sobre su condición al dejar en claro que su empresa aprecia la diversidad y está dispuesta a dar la bienvenida a miembros neurodiversos a su equipo. Muchas personas autistas prefieren ser abiertas sobre su condición. Si el candidato se siente cómodo hablando sobre su condición, no tenga miedo de preguntar sobre las necesidades específicas, los ajustes y las adaptaciones razonables (por ejemplo, ajuste del entorno laboral, organización del trabajo, oficina en casa, etc.)

Inaceptable: ¿Tiene alguna discapacidad?

Aceptable: ¿Puede realizar las tareas del trabajo que está solicitando?

Nunca pregunte directamente. (En primer lugar, es grosero. En segundo lugar, es contra la ley).

**10. ¿Qué puedo y qué no puedo preguntar en una entrevista de trabajo sobre salud mental? (legalmente)**

En general, no es legal preguntar a los empleados sobre su salud mental durante una entrevista de trabajo.

Hay que seguir investigando sobre la legislación nacional relativa a la salud mental en un lugar de trabajo ¿Qué son las discriminaciones no intencionales?

La discriminación no intencional puede ocurrir cuando las políticas de los empleadores afectan negativamente a los empleados en función de la raza, el color, el género, la edad, el embarazo o cualquier otra clasificación protegida. Estas políticas pueden parecer neutrales, pero terminan teniendo un resultado que afecta negativamente a los miembros de diferentes clases protegidas. Incluso si el empleador no quiso discriminar intencionalmente, aún puede ser considerado responsable de las políticas que tienen un "impacto dispar" o "impacto adverso".

**11. Si es difícil para las personas con TEA ser sociales, ¿cómo se integrarán en el lugar de trabajo?**

Muchos adultos con autismo pueden aprender a comprender las normas sociales, mejorar sus habilidades sociales y manejar los desafíos, lo que les permite integrarse con éxito en el lugar de trabajo. Pero es importante centrarse en la experiencia y las habilidades profesionales.

**12. ¿Debe el empleado con TEA tener un horario específico?**

No es necesario, pero debe proporcionar al empleado un horario y horarios mencionados con precisión para la semana o el mes al que puede referirse. Es importante especificar claramente el tiempo que tiene para completar una tarea y asegurarse de que respeta las roturas de meridianos y se va al mismo tiempo que los demás.

Los cambios en el horario deben prepararse y explicarse con suficiente antelación para que el empleado lo gestione.

**13. ¿Cómo asegurarse de que un empleado con TEA entienda sus tareas?**

No dude en pedirle que reformule la tarea para asegurarse de que se entienden.

**14. ¿Es posible que un empleado con TEA trabaje en equipo?**

Sí, pero necesita ser estructurado. Para trabajar en equipo, necesitamos saber quién hace qué, cuándo, cómo... Es más cierto para las personas con TEA que necesitan un entorno muy estructurado.

Pueden tener ideas relevantes sin saber cómo compartirlas. Cuando un colega permanece en silencio en una reunión, no es necesariamente porque no tenga nada que decir. Él / ella puede simplemente esperar a que se le pida que hable sobre el tema. No dude en solicitar su opinión o programar un momento de expresión para todos al final de la reunión.

**15. ¿Cuáles son las plataformas/organizaciones que pueden ayudar a nuestra organización en el proceso de reclutamiento?**

Cada país tiene pocas organizaciones que puedan ayudarlo en su proceso de reclutamiento y después. [encuentre las organizaciones en su país].

## 6.6 MÓDULO 6. PROCESOS DE ADAPTACIÓN E IMPLEMENTACIÓN PARA EMPLEADOS CON TEA. ORGANIZACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO.

### 1. ¿Qué entendemos por Reclutamiento?

Equipo Vértice (2007) define el reclutamiento como una acción para atraer capital intelectual a las empresas. La empresa no solo demanda una serie de características del candidato, sino que también ofrece sus ventajas competitivas, con el fin de valorar los beneficios que pueden afectar a la afiliación del candidato a la empresa. El objetivo del reclutamiento es suministrar la "selección" de su materia prima básica, es decir, candidatos. Pero debe abastecer el proceso de selección no solo en cantidad, sino también en calidad. La efectividad del procedimiento dependerá de estos dos elementos.

En las ofertas de empleo publicadas por la empresa, se podría incluir el compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades para candidatos y candidatas, con o sin discapacidad.

- Trate de recibir tantas solicitudes como sea posible de personas calificadas con discapacidades. Para ello, la oferta de empleo podría difundirse a través de organizaciones de personas con discapacidad, universidades, etc. Estas ofertas deben difundirse en un formato que sera accesible para todos.
- Descripción de las características de los puestos de trabajo ofertados, las funciones a desempeñar, así como el nivel educativo, conocimientos, experiencia, habilidades y aptitudes requeridas.
- Al encontrar un candidato con una discapacidad que cumpla con los requisitos para el puesto, la empresa debe ser capaz de hacer ajustes razonables en el lugar de trabajo, con el fin de maximizar las capacidades de la persona. (Antezana y Linkimer, 2015).

### Lo que entendemos por Selección de Personal en general:

Chiavenato (1999) define la selección de personal como la elección de los candidatos más adecuados para realizar puestos de trabajo en la empresa, tratando de preservar o mejorar la eficiencia y productividad del resto de su personal.

La selección de personal tiene como objetivo lograr dos objetivos:

- Ajustar a la persona al puesto de trabajo.
- Y esa persona es efectiva en el puesto.

## 2. ¿Cómo adaptar las pruebas de selección de personal con trastorno del espectro autista?

Con frecuencia se utilizan pruebas estándar que no son difíciles de adaptar y de hacer accesibles. Existe una gran variedad de pruebas en el mercado, por lo que como la que mejor se adapte se puede utilizar en cada caso. Las pruebas de selección para filtrar candidatos con discapacidad deben ser flexibles, ya que se trata de grupos con disfunciones orgánicas o psicológicas, que pueden tener alguna limitación para poder desempeñarse eficazmente en algunas pruebas estandarizadas. Debes elegir cuál es la prueba más adecuada para cada persona, en función de la discapacidad que tenga.

### ¿Cómo definimos los criterios de selección?

Los criterios de selección vendrán determinados por la información que dispongamos sobre el puesto a cubrir. El proceso de selección también debe proporcionar la capacidad de las personas para aprender y realizar una tarea. Un proceso de selección es básicamente el desarrollo de una comparación y toma de decisiones porque, por un lado, está el análisis y especificaciones del puesto y, por otro, los aspirantes al mismo, que son totalmente diferentes entre sí.

### ¿Cómo son las fases de la selección?

Siguiendo a Claver, Gascó y Llopis (2001):

1. **Estudio del currículum o carta de solicitud de empleo:** esta etapa está destinada a determinar si el candidato cumple con los requisitos para ser entrevistado, eliminando rápidamente a los solicitantes que carecen de habilidades. En el caso de las personas con TEA en esta Fase 1 tendríamos que tener en cuenta: "El Perfil de Trabajo evalúa las preferencias laborales, habilidades y aptitudes. Este perfil está dirigido a identificar trabajos que se adapten a las fortalezas y preferencias de la persona".
2. **Entrevista preliminar:** para eliminar inmediatamente a los candidatos que no son aptos para el puesto, habiendo superado la fase inicial. En esta etapa, que normalmente se lleva a cabo por un especialista del departamento de personal, se deben observar los hábitos del solicitante, así como otras características personales que puedan influir en el desempeño, pero evitando que los daños del entrevistador influyan en la decisión. El Perfil Cognitivo se centra en las tres áreas más relevantes en TEA: Interacción social y habilidades de comunicación, Flexibilidad y organización, y Perfil sensorial. Su objetivo es identificar posibles necesidades de adaptación y apoyo en el lugar de trabajo.

3. **Pruebas de idoneidad:** con el fin de evaluar el nivel de compatibilidad entre los solicitantes y los requisitos del puesto. Estas pruebas pueden ser exámenes o ejercicios que simulan las condiciones de trabajo. Sin embargo, no todas las vacantes se recomiendan para utilizar estas pruebas; por ejemplo.

4. **Comprobación de antecedentes y referencias:** estas afirmaciones serán verificadas por personas que conozcan bien al candidato, ya sean profesores, compañeros de trabajo o superiores. Estas consultas tienen dos objetivos: por un lado, verificar la información presentada en la solicitud, respecto a estudios, experiencia laboral, etc y, por otro, obtener la opinión de alguien que conozca bien al candidato.

El Perfil Completo combina los dos perfiles anteriores y está dirigido a apoyar programas de inserción laboral. Los perfiles acortan el proceso de identificación de fortalezas y apoyos ya que ofrecen una evaluación preliminar que indica las áreas que requieren una evaluación en profundidad para tomar decisiones sobre el Plan de Apoyo individualizado.

5. **Entrevista final :** este es uno de los pasos fundamentales del proceso de selección. Las entrevistas se utilizan regularmente en todos los procesos de selección. Entre las razones que fomentan su uso, se puede destacar su carácter flexible y adaptativo, especialmente en el caso de las personas con trastorno del espectro autista. En su caso, es fundamental saber qué tipo de persona tenemos delante, pues tendremos en cuenta si carece de un lenguaje fluido bastante mecanizado, poco contacto visual, lo cual es ideal para presentar ejercicios que fomenten las entrevistas presenciales, o para buscar alternativas audiovisuales donde se sientan más cómodos. También podemos obtener ayuda de organizaciones de apoyo externas, tutores que aporten datos de interés en el perfil en la entrevista y poder adaptarlo. Esto requerirá capacitación previa a la entrevista para que la persona con TEA pueda capacitarse con anticipación para promover su éxito. Aquí estamos hablando de procesos de anticipación: las personas con TEA necesitan este apoyo porque esto reducirá su nivel de ansiedad y estrés durante este tipo de entrevistas, además de potenciar sus habilidades y destrezas.

6. **Reconocimiento médico:** según Olleros (2005) en bastantes empresas y algunos de ciertos sectores específicos -debido a requisitos legales- también se atienden exámenes médicos, realizados por los mismos servicios de la empresa u organizaciones de salud privadas o públicas. Permite conocer cuáles son las posibilidades físicas y fisiológicas de los

candidatos, para un buen desempeño en su puesto de trabajo. En el caso de las personas con TEA, la solicitud de diagnóstico será imprescindible para tener acceso al porcentaje del título en discapacidad mínima, el 33% será reconocido por los servicios públicos de salud (Salud Mental); Así como, se pueden solicitar evaluaciones psicológicas basadas en la protección de datos y el principio de confidencialidad para especificar si recibe tratamiento de drogas o sesiones psicológicas que pueden apoyar el empleo para tener un buen funcionamiento general en su puesto de trabajo.

### **3. ¿Qué aspectos debemos tener en cuenta con la transmisión de información y sensibilización en las Unidades de Trabajo?**

La integración nace de la información, por lo que la falta de información en el entorno laboral conlleva el desarrollo de miedos, prejuicios y una visión distorsionada del potencial laboral de las personas con discapacidad, lo que puede estropear el esfuerzo realizado a lo largo del proceso de selección para conseguir el mejor puesto-persona.

En la mayoría de las empresas, desde la Dirección General y RRHH, la conciliación y la motivación suelen ser las adecuadas. Sin embargo, esto cambia en los mandos intermedios, los jefes de departamentos o el resto del personal de la organización, donde la filosofía de integración muy a menudo se encuentra con barreras insuperables.

Esta línea de actuación se puede establecer en dos vías paralelas: una dirigida a quienes serán los compañeros de trabajo de la nueva incorporación (en el caso de las personas con TEA) se podrán realizar campañas de sensibilización en empresas con empleados a través de organizaciones especializadas en TEA y otra a los supervisores o coordinadores, para los mismos fines. Estas iniciativas eliminarán los temores infundados y facilitarán la adopción de una actitud adecuada para que los empleados sepan cómo trabajar con las personas con Autismo, cómo deben abordarlos y qué acciones deben tomar juntos: no sobreproteger a la persona porque tiene una discapacidad, pero también no ignorarla, proporcionando un trato normalizado e igualitario, exigiendo la misma profesionalidad, el mismo nivel de rendimiento y los mismos objetivos.

### **4. ¿Qué herramientas podemos utilizar como soporte para la adaptación de los empleados con TEA?**

La adaptación del puesto de trabajo para personas con discapacidad puede representar una importante ventaja competitiva en el proceso de las empresas para promover la inclusión

laboral. La adaptación de puestos de trabajo implica diversos ámbitos, como la flexibilidad horaria, la eliminación de barreras arquitectónicas o la adecuación del mobiliario.

En todos los casos, los puestos de trabajo deben adaptarse a los trabajadores con discapacidad, y no al revés, con el objetivo de hacer accesibles los puestos de trabajo y permitir el desarrollo de las habilidades y habilidades de los trabajadores con discapacidad.

La adaptación de los puestos de trabajo debe abordarse teniendo en cuenta tres aspectos:

1º el trabajador

2º las tareas a realizar

3º El trabajo

Adaptación es un término que supone un conjunto de ajustes previos que están estrechamente relacionados con: el principio de accesibilidad cognitiva, los ajustes metodológicos individualizados, la anticipación, creación y uso de ayudas visuales y el uso de sistemas aumentativos para la comunicación generalizada en todos los contextos. Una buena adaptación durante un proceso de adaptación a un puesto de trabajo de personas con TEA no puede ser realmente inclusiva, eficaz y funcional si no partimos de estas bases de trabajo.

Aquí hay algunas estrategias que las empresas deben seguir para crear adaptaciones:

- a) Realizar adaptaciones de los contenidos en función de su nivel de competencia curricular o necesidad de acceso.
- b) Utilizar materiales manejables y fáciles de usar.
- c) Anticipar, cada día, las tareas a realizar. Es muy importante que, si o cuando se quieran modificar las funciones del trabajador, el responsable informe previamente al empleado con TEA de estos cambios.
- d) Emplear metodologías predecibles y significativas.
- e) Utilizar instrucciones detalladas para llevar a cabo las tareas.
- f) Si el puesto de trabajo está cambiando, la empresa debe asegurarse de que el empleado conozca sus funciones. Nada debe dejarse al azar.

g) Hay que tener en cuenta que el trabajo en equipo a veces puede ser un reto. Para ello, es necesario formar al resto de compañeros de trabajo para que tengan conocimientos de cómo tratar a una persona con autismo, y cómo afrontar determinadas circunstancias que podrían experimentar en el trabajo.

h) Gestiona adaptaciones en todos los espacios comunes, actividades de ocio y eventos especiales o temáticos. No solo el lugar donde se llevan a cabo las funciones de trabajo, sino todo el entorno circundante debe adaptarse. La accesibilidad cognitiva debe generalizarse en todo el centro.

### 5. ¿Cuáles son las fases que deben seguir las empresas para seguir un Modelo de Adaptación al Lugar de Trabajo para personas con TEA?

Las herramientas que las empresas deben utilizar para apoyar al empleado con TEA en su puesto de trabajo:

1. **Instrucciones en el lugar de trabajo:** En primer lugar, deben preparar un análisis exhaustivo del lugar de trabajo, para anticipar a los nuevos empleados todas las circunstancias a las que se enfrentarán en su lugar de trabajo. En este análisis, se debe exponer la actividad de la empresa, los puestos de trabajo existentes, el número de empleados, etc. La anticipación es una de las principales características para tratar a las personas con autismo y hacer efectiva su adaptación en el trabajo.

2. **Formación en el puesto de trabajo:** Los trabajadores de recursos humanos o los empleados responsables en la empresa, deben realizar un poco de formación a la persona con TEA antes de proceder al coaching. En esta formación, deben explicar todo lo necesario sobre el puesto de trabajo y las funciones a desempeñar, para que el nuevo empleado pueda desempeñar su trabajo de manera adecuada. Los puntos básicos a tratar en la formación deben ser: funciones a realizar, herramientas a manejar, tiempos de ejecución, formas de realizar el trabajo, etc. Se recomienda el uso de presentaciones visuales donde se presentan situaciones reales que pueden ocurrir en el lugar de trabajo. Es necesario que las empresas utilicen herramientas que ayuden a traducir la información verbal en información visual, como pictogramas, fotografías, imágenes reales, dibujos, diagramas, mapas conceptuales, horarios, agendas visuales, códigos de colores, referencias tangibles, el uso de palabras escritas, etc. En cuanto a las adaptaciones con ayudas visuales, es importante no caer en la redundancia ya que hacer

accesible un entorno no significa llenarlo de pictogramas de forma arbitraria, sino utilizar ayudas visuales cuando sea realmente necesario, de forma ordenada y funcional.

3. **Coaching:** En esta fase, la empresa debe designar a un mediador/coach para llevar a cabo el proceso de formación en el puesto de trabajo concreto, realizando las adaptaciones necesarias para que la persona con autismo pueda realizar la actividad de la mejor manera posible. El papel de mediador-coach es esencial durante todo el proceso. Se concibe como un mediador entre la persona con autismo y el contexto donde se desarrollará la actividad laboral, preparando ese contexto para hacerlo predecible, sencillo y comprensible, además de hacerse cargo de la formación de la persona con autismo que se va a emplear. El perfil y el papel del mediador laboral se pueden resumir brevemente como: conocimiento del autismo y de la persona específica en todos los entornos y situaciones; capacidad para prevenir/intervenir en problemas de conducta, habilidades de comunicación, empatía, habilidades de negociación y asertividad, flexibilidad; conocimiento de los recursos y estrategias de formación para la integración laboral; y conocimientos sobre la relación laboral.

4. **Seguimiento del proceso:** durante este proceso se realizará un seguimiento de la actividad laboral realizada por la persona con TEA y de la idoneidad de las adaptaciones establecidas al efecto. Esto implica, entre otras cosas, una evaluación del desempeño, el ambiente de trabajo y los apoyos establecidos. Es fundamental valorar los resultados del trabajador en asuntos de especial interés para la empresa, como la productividad y la calidad del trabajo. Asimismo, se evalúa la retirada prevista de las ayudas. En el caso de que esto pueda resultar insatisfactorio, los soportes formales se implantan nuevamente. Esto se hace de mutuo acuerdo entre la persona con TEA y/o su representante, el mediador laboral, el técnico coordinador y la propia empresa.

Un aspecto importante es la evaluación del programa en sí, de la calidad del servicio prestado. Para ello, recomendamos el "Folleto Informativo y Modelo de Calidad de la Unión Europea para el Empleo con Apoyo" (Unión Europea para el Empleo con Apoyo, 2005) que, además de la descripción del Proceso de Empleo Apoyado, incluye un Código Ético para los Profesionales del Empleo y un Marco de Normas de Calidad para los Servicios de Empleo con Apoyo.

**6. ¿Cuáles son las áreas a tener en cuenta en la Adaptación del puesto de trabajo, y qué sugerencias podemos proponerte para que te sirvan de guía?**

En esta unidad se destacarán los siguientes puntos:

1. Presentar al empleado de la organización de la empresa, su misión y objetivos.
2. Presentar al empleado a los compañeros/equipo con los que trabajará, marcando la estructura y dependencias en la empresa.
3. Presentación del principio de trabajo: reglamentos y procedimientos.
4. Presentación al empleado del lugar de trabajo: lugar y responsabilidad de este lugar, tareas, deberes, reglas de seguridad.
5. El capacitador prepara juegos de roles con los participantes y diagramas de varios tipos de conversaciones que introducen al empleado a los temas mencionados anteriormente, con especial énfasis en las necesidades de comunicación de las personas con TEA.
6. Durante el taller, el formador señala a los participantes la importancia del proceso de adaptación y los procedimientos de adaptación, junto con el grupo diseñan el proceso, desarrollan procedimientos y herramientas tales como:
  - Adaptación de nuevos empleados - objetivos, reglas y etapas.
  - Pasos prácticos de adaptación de los empleados.
  - Alcance de la implementación.
  - Elementos que facilitan la adaptación.
  - El alcance de los paquetes de información que debe recibir un empleado con TEA y su formulario. Una forma de resumen y evaluación de la implementación (vale la pena reflexionar sobre la efectividad de dicha implementación, encontrar fortalezas (experiencia y buenas prácticas para el futuro) y debilidades (al resaltar los errores cometidos en la etapa de implementación, podemos evitar cometerlos en el futuro y garantizar la aclaración y comunicación correcta en caso de que la persona con TEA no entienda las UNIDADES o no haga su trabajo correctamente como resultado de una capacitación / introducción incorrecta).

**7. ¿Cómo describimos el talento y las debilidades que tienen las personas con autismo?**

Política de personal en esta sección, se abordará la conciencia de la voluntad de retener a los empleados talentosos con TEA y la conciencia de un alto nivel de rotación debido a

dificultades específicas de comunicación y, a veces, oportunidades limitadas derivadas de la disfunción de los empleados.

**Política a seguir en su empresa para personas con Autismo:**

Defender los derechos de las personas con TEA y sus oportunidades de empleo. Por ello, es fundamental que su empresa participe de forma proactiva en los desarrollos regulatorios, generando alianzas estratégicas con otras organizaciones del Tercer Sector de acción social, con la Administración Pública, partidos políticos y entidades privadas. Incidencia Social como empresa que cubre a las personas con Autismo en su lugar de trabajo y las adapta: Se entiende que como empresa influimos en la sociedad y somos agentes clave en los procesos de transición a la edad adulta y la vida autónoma de las personas con Autismo y sus familias. Cabe destacar que dentro de las características del TEA (Trastorno del Espectro Autista) no solo podemos hablar de dificultades, sino que también están asociadas a una serie de capacidades en las personas que forman parte de este colectivo que queremos destacar y es muy importante para ellos que las empresas y los empleados tengan una visión más amplia de las mismas.

- Destacamos: Debido a la inflexibilidad del pensamiento y el comportamiento, las personas con TEA a menudo se sienten cómodas respetando y adhiriéndose firmemente a las reglas establecidas. Ideal para tener en cuenta las normas y reglas de la empresa, de los espacios, etc. y acompañar las posibilidades de la misma con ejemplos. · Tener un repertorio limitado de intereses, por su parte, los predispone a generar una gran curiosidad sobre temas muy específicos, lo que se traduce en un conocimiento muy especializado y exhaustivo sobre los temas que les interesan.
- Dificultades de comunicación: relacionadas por ejemplo con la comprensión del lenguaje no literal, los dobles sentidos, las metáforas o las ironías. Las personas con TEA suelen ser muy lógicas y literales y tienen dificultades de comprensión, destacando que los empleados tienen en cuenta este tipo de relación mejorando su comprensión. Por esta razón, no mienten ni manipulan, sino que son sinceros y honestos y pueden tomar decisiones basadas en criterios objetivos y no en prejuicios o intuiciones que pueden llevar a errores.

**8. ¿Qué expectativas sociales encontraremos con estas instrucciones?**

Hemos reunido una lista de cosas que los reclutadores y las empresas deben considerar y saber sobre las personas con autismo y su valor en el mercado laboral:

- Talento y potencial: Se cree que las personas con autismo severo y otras discapacidades tienen menos potencial y talento, visto como alguien a quien emplear para llenar la cuota de discapacitados. Sin embargo, uno debe entender la complejidad del TEA.
- Creatividad a la hora de llevar a cabo programas de ayuda para encontrar talento: Puede ocurrir que, al realizar las encuestas tradicionales para encontrar tu talento, se pierda o se pase por alto el potencial de la persona. Es probable que la persona tenga cualidades específicas en un nicho en particular, pero estas se pasan por alto si simplemente se limita a dar charlas sobre oportunidades de carrera y listas de verificación de carrera.
- Capacidad de pensar "fuera de la caja": Los programas tradicionales de asistencia para la búsqueda de empleo a veces se centran más en la oferta de cursos y estudios disponibles que en las cualidades y necesidades de la persona, y en identificar lo que la persona tiene interés en hacer. Debido a la rigidez de las rutinas y el enfoque restringido de algunas personas con autismo, a veces se asume que no hay opciones de empleabilidad. Algunas agencias de empleo pueden concluir rápidamente que la persona no es empleable, algunas agencias de empleo pueden concluir rápidamente que la persona no es empleable, en lugar de buscar un trabajo que coincida con los talentos y habilidades de la persona. No se debe asumir que la persona con autismo tendrá dificultades en todas las áreas, puede ser un desafío para él entender las normas sociales, pero puede ser muy bueno en alguna otra área.
- Tenga en cuenta los problemas sensoriales: Estas desregulaciones sensoriales a menudo limitan la productividad de la persona con autismo si no se abordan o ignoran. La percepción y la capacidad de tolerar sonidos / luces / otras condiciones típicas del entorno de trabajo pueden ser muy diferente de otros compañeros de trabajo. Sin embargo, resolverlos marcará la diferencia y asegurará el bienestar de la persona, permitiéndole funcionar correctamente.
- Trabajar desde habilidades: Quizás en personas con autismo puede ser menos obvio cuáles son sus cualidades. Lo ideal es identificarlos y trabajar en ellos, en lugar de centrarse en mejorar los deficitarios, que suelen ser, al fin y al cabo, los que menos interesan a la persona. La comunicación no significa necesariamente una charla larga:

pocas palabras suelen ser mejores que una charla larga. Las personas tienen una tendencia a hablar demasiado rápido y demasiado con las personas con autismo, independientemente de si la persona es verbal o no, y su nivel de comprensión. Se asume rápidamente que la persona que se comunica verbalmente de la misma manera que los demás, cuando no tiene por qué ser así. La persona puede ser capaz de hablar y usar el lenguaje de una manera común, pero tiene dificultad para entender. · No debería haber ningún problema en el uso de un lenguaje más escrito u oraciones más cortas para comunicar el trabajo a realizar. Vale la pena informar sobre las reglas escritas y no escritas del área de trabajo. Finalmente, debe tenerse en cuenta que muchas personas con autismo tienen problemas para comprender el sarcasmo, la ironía y el doble significado en el lenguaje. Así, facilitaría en gran medida un lenguaje claro y directo sobre lo que se espera y se evitaría la confusión.

**LAS EXPECTATIVAS SOCIALES REQUIEREN INSTRUCCIÓN:** Las reglas no escritas y dadas por sentadas son las más confusas y problemáticas para las personas con autismo. No asuma que la persona "leerá" el entorno social y se ajustará. Eso no sucederá. En su lugar, ayude a la persona diciéndole cómo se espera que se comporte, y en caso de que la persona "se equivoque", dígame con calma pero directamente. Sugerir cosas de una manera sutil solo creará más confusión. Al final, con pequeñas modificaciones, todos somos igualmente válidos para entrar en el mercado laboral. Solo requiere un poco de interés por parte de las empresas. Una pena porque se pierde mucho talento por no hacerlo.

**9. ¿Cuáles son las principales características de las personas con autismo que los empleadores deben tener en cuenta?**

Las personas con autismo tienen las siguientes capacidades:

- Meticulosidad
- Curiosidad por temas muy específicos
- Conocimiento especializado en temas de su interés
- Sinceridad
- Honestidad
- Respeto y cumplimiento de las normas establecidas
- Atención al detalle
- Buena adaptación y seguimiento de la rutina
- Buenas habilidades en tareas mecánicas y repetitivas
- Tendencia a ser muy lógico

- Capacidad de escuchar sin prejuicios

**Los Facilitadores:** Existen una serie de habilidades específicas que con frecuencia aparecen de forma innata en las personas con TEA, dotándolas de un talento importante para afrontar tareas y objetivos en el ámbito laboral. Estas capacidades son el resultado de las características que definen al TEA y entre ellas, podemos destacar:

**En la persona con TEA:**

- Meticulosidad.
- Curiosidad por temas muy específicos.
- Conocimiento especializado en los temas que son de su interés y para usted como empleador.
- Respeto y cumplimiento de las normas establecidas.
- Atención al detalle y la capacidad de procesar las partes de un todo con un detalle excepcional.
- Buena adaptación y seguimiento de las rutinas.
- Competencias en tareas mecánicas y repetitivas.
- La tendencia a ser muy lógico.
- La capacidad de escuchar sin prejuicios.
- Sinceridad y honestidad.