



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

# AUTISM @ WORK

Buenas prácticas para que las empresas creen  
un entorno adecuado.  
y una buena oferta para personas con TEA



PAGES

Pathways for guiding employment skills for ASC

2017-1-ES01-KA204-038393

# Tabla de Contenidos

Introducción .....	3
Reclutamiento .....	5
Performance .....	7
Integración.....	10
Lugar de trabajo seguro.....	13
Conclusiones.....	15
Referencias .....	16

# Introducción

## CONDICIÓN DEL ESPECTRO DEL AUTISMO Y EL ENTORNO DE TRABAJO

Para las personas en el espectro, el empleo puede ser muy difícil de lograr debido a los prejuicios sociales y culturales y las falsas creencias sobre su capacidad y capacidad para trabajar.

Según una encuesta de empresas (algunas de las cuales ya emplean personal autista) realizada en los cuatro países socios (Bulgaria, Italia, España y Reino Unido), los empleados en el espectro tienen cualidades y habilidades que son muy apreciadas por las empresas. como meticulosidad, honestidad y buena disciplina.

Los encuestados, así como la investigación de campo realizada a nivel europeo, revelaron que algunas de las desventajas asociadas con el empleo de empleados autistas en una empresa (por ejemplo, baja productividad, dificultades en la comunicación, incompreensión de tareas, capacitación del equipo de trabajo) puede gestionarse y, en algunos casos, resolverse mediante la adaptación y el ajuste del entorno de trabajo.

Las personas autistas, de hecho, pueden experimentar serias dificultades con los entornos 'hostiles' debido a los aportes sensoriales que los rodean, o la comunicación poco clara que resulta en una variedad de reacciones que afectan negativamente su desempeño laboral, así como los beneficios en términos de autonomía derivados de oportunidades de trabajo.

Teniendo en cuenta esta brecha y la necesidad expresada claramente por varias empresas involucradas en la encuesta para acceder a 'conocimiento sobre cómo adaptar [nuestra] organización para que seamos más inclusivos', el Consorcio PAGES está difundiendo las siguientes pautas y buenas prácticas para apoyar a las empresas interesado en emplear personas en el espectro y en desarrollar / mejorar un ambiente de trabajo adecuado.

El objetivo del **Proyecto PAGES ("Caminos para guiar las habilidades de empleo para TEA")** es ayudar a las empresas a comprender el valor social y de mercado agregado que los trabajadores autistas pueden proporcionar. Al hacerlo, proporciona recomendaciones prácticas y pautas que pueden ayudar a garantizar la colocación adecuada de las personas autistas en el empleo.

Las siguientes pautas están estructuradas de manera de proporcionar principios generales y sugerencias que pueden implementarse a nivel de empresa. Estas pautas también están respaldadas por ejemplos de buenas prácticas de los países de los socios.

Además, con el fin de proporcionar demostraciones aún más concretas del comportamiento correcto que pueden adoptarse en un entorno de trabajo, algunas pautas para los equipos de trabajo serán respaldadas por material de video grabado durante algunas actividades de capacitación del proyecto utilizando la metodología del Teatro Pedagógico Cultural (CPT) .

La esencia de CPT es convertir a la audiencia en un rol activo y decisivo en el desempeño basado en la experiencia, pensamientos, preguntas, capacidad propia y rango de participación de los grupos objetivo. Se puede usar en todos los temas sociales para alentar a los grupos destinatarios a tener la oportunidad de cocrear una solución a un problema social.

En relación con el proyecto, se utilizó para identificar y sensibilizar a la audiencia a situaciones difíciles comunes que las personas en el espectro generalmente enfrentan en su entorno de trabajo.

# Reclutamiento

Las empresas aún tienen una falta de conocimiento, creencias falsas y conceptos erróneos sobre el autismo. Además, existen algunas ideas preconcebidas sobre las capacidades limitadas de las personas en el espectro para trabajar.

Estas creencias y estereotipos tienen un impacto negativo en limitar el acceso al mercado laboral para las personas autistas. Sin embargo, en muchos casos, las personas autistas están buscando empleo en empresas sensibles a este problema porque han tenido experiencias previas de emplear personas autistas.

Para crear un ambiente de trabajo adecuado, es esencial que la empresa tenga una predisposición para contratar personas autistas, no solo por la legislación vigente.

Las motivaciones intrínsecas para la contratación, de hecho, influyen en el éxito del desarrollo de la integración laboral: cuando el empleado autista es visto como alguien que agrega diversidad, y la diversidad se valora como positiva para la empresa, entonces el proceso tiene más probabilidades de tener éxito.

## Buenas prácticas - Servicios de empleo en Andalucía

Objetivo de la buena práctica.

El Servicio de Integración Laboral de la Federación Autismo Andalucía, creado en 2006, tiene la misión de lograr el acceso al mercado laboral de personas con TEA utilizando la metodología de Empleo con Apoyo.

Breve descripción

Algunas de las características del servicio de empleo:

- Es un servicio gratuito.
- Personalizado, teniendo en cuenta las características individuales.
- Hay apoyo continuo
- El apoyo brindado es brindado por trabajadores especializados en TEA
- Los datos se registran en todas las fases y las decisiones las toma la persona con TEA y su familia.

Es un servicio inclusivo; Las sesiones de orientación tienen lugar en la comunidad o incluso en sus propias casas. Además, organizaron visitas a empresas comunes, sobre trabajos reales. El soporte se proporciona in situ, directamente en el lugar de trabajo, en empresas comunes.

Han identificado algunas barreras:

- Falta de recursos especializados.
- Las herramientas para evaluar la orientación vocacional de las personas con TEA no están adaptadas
- Falta de regulación específica relacionada con personas con TEA en España
- La financiación de este tipo de servicios depende de subvenciones que no garantizan la

continuidad de las actividades.

#### Aspectos exitosos

Como facilitadores de todo este proceso de orientación laboral, han identificado los siguientes:

- Las personas con TEA pueden ser muy buenos trabajadores, como podemos ver en experiencias anteriores. Tienen algunas habilidades muy valiosas que se pueden aplicar en el lugar de trabajo.
- Trabajadores de apoyo. Todos los usuarios del servicio tienen la posibilidad de trabajar con el trabajador de apoyo que les ayuda a desarrollar las habilidades necesarias para su desempeño y facilitar sus relaciones con sus colegas.
- Servicio personalizado e individualizado. Una de las causas más importantes para garantizar el éxito de la intervención es hacer coincidir el trabajo con el candidato.
- Centrarse en la persona y no en la discapacidad.
- Redes con entidades federadas

# Performance

Para conceptualizar y comprender mejor el trabajo con personas autistas, el marco de diversidad funcional ofrece un enfoque más amplio para comprender el contexto y los significados de las siguientes recomendaciones. El enfoque de diversidad funcional se refiere a las capacidades y el funcionamiento que, por ejemplo, las personas autistas, realizan de manera diferente a los demás.

A continuación, será posible encontrar consejos y recomendaciones sobre aspectos clave que deben tenerse en cuenta para los ajustes: **calendario semanal, reuniones, normas, entorno de trabajo.**

## Horario semanal

Se debe desarrollar un horario semanal claro junto con el trabajador. Esto debería seguir una rutina tanto como sea razonablemente posible y debería delinear objetivos claros y manejables para cada día. Tener objetivos realistas para cada día ayudará a la persona en el espectro a reconocer si el trabajo se ha completado según un estándar apropiado.

## Reuniones

Con el fin de garantizar que la persona en el espectro obtenga un beneficio completo de las reuniones, se recomienda dar una advertencia previa para todas las reuniones y hay una agenda propuesta para permitirle agregar o revisar cualquier cosa antes de la reunión. Este enfoque ayudará al trabajador a prepararse para estas reuniones y reducirá cualquier ansiedad.

Al final de cada reunión, se requiere una reunión 1: 1 con el gerente para abordar todo lo que el empleado quería discutir en la reunión pero se le impidió hacerlo.

Además, se deben proporcionar los siguientes materiales de apoyo:

- Un resumen de los puntos de acción de las reuniones en un formato escrito.
- Planificación del calendario para la próxima semana.
- Reporte de los próximos cambios o eventos.
- Plantillas para informes.

## Reglas y etiqueta del lugar de trabajo

Es una recomendación que se desarrolle una guía por escrito sobre los comportamientos en el lugar de trabajo con el empleado y el asesor de soporte y / o gerentes. Por ejemplo, el empleado puede tener una tarea en el horario que no se puede hacer debido a un conflicto, como una instalación requerida que está siendo utilizada por otro. Para situaciones como esta, es importante que se desarrolle una regla clara.

## Ambiente de trabajo

Está claro que las sensibilidades sensoriales tienen un impacto significativo en el trabajo y el bienestar del empleado autista. Como resultado, se recomiendan los siguientes ajustes para gestionar esto y crear un ambiente de trabajo cómodo:

- Espacio de escritorio: el espacio de escritorio debe ser adecuado para los requisitos sensoriales y acordado con el empleado. Sin embargo, este ajuste debería evitar el aislamiento del equipo.
- Uso de paneles / paneles de sonido de color oscuro: para garantizar la confidencialidad si se trabaja en documentos confidenciales o para bloquear las distracciones visuales.
- Utilizando cubiertas de escritorio de color oscuro, sombrillas: para absorber y proporcionar sombras de la iluminación cenital o intensa.
- Auriculares adecuados con propiedades superiores de cancelación de ruido.
- Torre de enfriamiento / calefacción silenciosa: para controlar mejor las dificultades con sobrecalentamiento y enfriar el aire lo suficiente en el área de escritorio inmediata.
- Desarrollar algunas reglas de comportamiento en el lugar de trabajo para todo el equipo (reglas de participación) sobre la interacción y la retroalimentación / etiqueta entre el personal: también el personal necesita adaptarse a los problemas sensoriales evitando charlas generales en la oficina, conversaciones sociales, "zonificación" del área del escritorio como "Más silencioso" / "sin alimentos" / desodorante o sin ambientador y siga un claro proceso de toma de decisiones con respecto a los ajustes ambientales. Professional training.

La educación y la capacitación son un elemento esencial para la inclusión activa de personas con TEA en entornos laborales. La experiencia y la bibliografía han demostrado que, con el apoyo y el entorno de capacitación adecuados, las personas con TEA pueden trabajar en una amplia gama de empresas e industrias.

La importancia de la capacitación en el sitio generalmente apoya no solo al trabajador sino también a todo el equipo de trabajo.

En cuanto a la capacitación para el trabajador, la capacitación en el sitio generalmente combina la tarea de simulación con la capacitación laboral real, como la capacitación integral en habilidades, incluidos los conocimientos, habilidades y actitudes, especialmente las relacionadas con la comunicación y la interacción en los lugares de trabajo y los problemas organizacionales, con el objetivo de una mayor inclusión de personas con TEA y que atienden las diferentes particularidades de los trabajadores.

En este marco, la persona en el espectro también debe recibir capacitación específica sobre las responsabilidades designadas.

Sin embargo, un ambiente de trabajo acogedor e inclusivo solo es posible si también se capacita a colegas y gerentes sobre la idea de la diversidad como valor.

En este sentido, es muy útil también proporcionar capacitación en el lugar para colegas con respecto a:



- Alojamiento razonable para el entorno de trabajo: pequeños cambios en el entorno, como el diseño de un espacio de trabajo sin sensores que sea funcional a las necesidades del trabajador, permite un mejor rendimiento e incorporación de personas con TEA
- Comunicación efectiva: ajustes en el entrenamiento de estilos de comunicación para una participación comunicativa más precisa.

### **Buena práctica - START Autismo (<http://www.startautismo.it>)**

#### **Objetivo de la buena práctica.**

El proyecto, implementado para el período 2012-2014, tiene el propósito de mejorar la calidad de vida de los adolescentes y adultos autistas en la región de Abruzzo, favoreciendo una transición positiva de la edad evolutiva a la edad adulta, promoviendo la plena inclusión social y laboral. A través de la experimentación de caminos piloto individualizados de colocación laboral, capacitación de operadores, activación de una red regional y europea, promoción e intercambio de herramientas y experiencias, el proyecto intenta promover la autonomía en el territorio regional y mejorar el campo laboral y social de talentos y recursos personales.

#### **Breve descripción**

Los resultados del proyecto son:

- formación de operadores educativos;
- Experimentación de proyectos personalizados de calificación laboral a favor de adolescentes y adultos con autismo, de acuerdo con un modelo de intervención inclusivo de evaluación y provisión de orientación, capacitación, búsqueda de empleo y entrenamiento, colocación laboral, servicios de tutoría;
- diseño e implementación de una empresa social.

Con respecto a las empresas, el Proyecto ofreció los siguientes servicios específicos:

- Tutoría en el proceso de colocación en las empresas;
- Acuerdos con la empresa anfitriona para pasantías, pasantías, etc.
- Formación dirigida al empleador y al tutor de la empresa;
- Tecnologías de soporte portátiles gracias a la provisión de ayudas e innovaciones de programas para apoyar el proceso de capacitación y colocación laboral;
- Supervisión y evaluación de colocaciones.

#### **Aspectos exitosos**

Entre los aspectos más exitosos de la experimentación, hubo una inclusión más amplia en la empresa u organismos externos de jóvenes con autismo en comparación con los hipotéticos: esto también gracias a todos aquellos, empresarios y gerentes de estructuras, han aceptado el desafío como una oportunidad para todas.

# Integración

La integración exitosa de un empleado con TEA es de gran importancia, no solo para sí mismo, sino también para el empleador y toda la empresa. El establecimiento de una atmósfera positiva, la plena aceptación del empleado de TEA, así como su adaptación exitosa al entorno de trabajo específico, predetermina la calidad de las tareas implementadas, logrando así una alta eficiencia. La integración del empleado con necesidades especiales tiene muchos aspectos que deben ser atendidos. Muchas personas de diferentes instituciones y en diferentes roles están involucradas en estos esfuerzos y todos deberían actuar en total sincronía.

## **Good practice – Working model of the occupation of young TEA people**

### **Objetivo de la buena práctica.**

Para la integración exitosa de las personas con TEA en el entorno laboral, es importante tener una comprensión de toda la jerarquía en la empresa, así como la aceptación de otros en el equipo de trabajo. Este modelo de trabajo fue desarrollado por el proyecto SWITCH U bajo el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014, apoyando a organizaciones no gubernamentales en Bulgaria

### **Breve descripción.**

El modelo que el equipo ha logrado imponer se basa en buenas alianzas entre ONG, empleados y donantes: permitir que las personas con discapacidad encuentren su plena integración y realización en la sociedad no solo a través de la asistencia social sino a través del trabajo decente y la remuneración.

La iniciativa fue llevada a cabo por el Instituto Europeo de Software - Centro para Europa del Este (ESI CEE) junto con la Autism Association, la Bulgarian Association of Software Companies (BASSCOM), la Adaptation Foundation y la Varna Free University Chernorizets Hrabar.

La metodología única desarrollada prepara a los jóvenes con autismo para encontrar trabajo altamente calificado, apoya a sus padres y provoca que los contraten a estas personas. La integración exitosa en el entorno laboral implica cuatro fases:

- Identificación y selección de candidatos;
- Evaluación y plan para su desarrollo;
- Capacitaciones que involucran a todos los interesados;
- Trabajar en un entorno de trabajo simulado; y trabajando en un entorno empresarial real.

En el marco del primer proyecto ("Modelo de capacitación y empleo de personas con afecciones del espectro autista"), el Centro ESI capacitó a veinte jóvenes.

Como continuación de estos esfuerzos, el Centro ESI implementa actualmente "Tecnologías para la inclusión de niños y jóvenes con autismo en la vida de la comunidad y el mercado laboral", lo que brinda mejores oportunidades para que las personas con discapacidades y con condiciones de

espectro autista hagan ejercicio más eficazmente humanos y civiles mediante el uso de un servicio innovador para el acceso a la educación y el empleo.

Según el proyecto, los jóvenes han dominado las habilidades para seguir un plan para hacer negocios, asumir la responsabilidad y participar en un marco de tiempo específico.

### **Aspectos exitosos**

Este caso ha sido evaluado como una buena práctica, porque durante la implementación del proyecto, el equipo y todos los principales interesados involucrados han implementado y han cumplido las siguientes condiciones importantes para la integración exitosa de las personas con TEA:

- Cooperación sistemática y claramente dirigida con todas las partes interesadas;
- Extremadamente concentrado en la capacitación especialmente adaptada de los trabajadores de TEA;
- Comprensión clara por parte de todos los involucrados de que no hay dos personas autistas iguales;
- Todos los participantes están libres de prejuicios y estereotipos;
- Abierto a tener una conversación para discutir las necesidades de los trabajadores con TEA;
- Teniendo en cuenta el deseo del trabajador de TEA de cómo quiere ser tratado;
- Provisión de flexibilidad para personalizar el entorno de trabajo del trabajador TEA;
- Todas las partes interesadas se esfuerzan por maximizar las fortalezas de la persona TEA;
- Provisión de oportunidades para progresar en las carreras de los trabajadores con TEA.

### **Buena práctica: adquirir hábitos de trabajo para personas con discapacidad intelectual: "¡Soy especial y quiero trabajar ...!"**

#### **Objetivo de la buena práctica.**

Desarrollo de la cooperación entre ASPID y el negocio socialmente comprometido en interés de las personas con discapacidad intelectual, cuyas oportunidades de realización laboral son muchas veces subestimadas y desatendidas. Promover un nuevo modelo para trabajar con personas con discapacidades mentales a través del aprendizaje en el mundo real, involucrando a todos los interesados y métodos innovadores de publicidad.

#### **Breve descripción**

Implementado por la Asociación para el Apoyo de Personas con Discapacidades Mentales (ASPID), Varna (<https://www.varnanamladite.com/?idpub=491>).

15 usuarios del Centro para la Rehabilitación e Integración Social (CSRI) "Chaika" y el Centro Diario "Riviera" (administrado por la Asociación) durante 6 meses recibieron capacitación teórica y práctica para adquirir habilidades laborales en dos módulos de capacitación "Hospitalidad" y "Abastecimiento". En un entorno laboral real, los jóvenes se han familiarizado con las responsabilidades laborales y los detalles de las actividades de dos profesiones: un ayuda de cámara y una "cocina fría".

Además, los jóvenes con discapacidad han adquirido conocimientos y habilidades para desarrollar hábitos de trabajo.

La capacitación se basó en un programa especial, que incluía práctica en el hotel-restaurante "Kamelia" Varna.

### **Aspectos exitosos**

La buena práctica descrita "Soy especial y quiero trabajar" ha logrado sus objetivos: cambiar la actitud de la sociedad y la organización de empleadores hacia las personas con discapacidad intelectual, demostrando sus oportunidades reales de participación laboral. Los empleados del restaurante estaban preparados de antemano para los detalles de la discapacidad y aceptaron su papel de "partidarios" en un entorno de trabajo real. Superar la exclusión social mediante la adquisición de habilidades para la vida independiente.

Los indicadores por los cuales se puede medir el éxito de este proyecto se pueden dividir en dos grupos:

Sobre la comunidad:

La comunidad de la ciudad ha aprendido sobre la situación real de empleo de las personas con discapacidad mental a través del reflejo del éxito de la práctica con los medios locales.

Para personas con discapacidad intelectual:

Autoestima y confianza en uno mismo

Adquirir habilidades prácticas para la práctica de las profesiones.

# Lugar de trabajo seguro

El término emergencia identifica una situación, un momento crítico o un evento imprevisto que implica un riesgo para las personas que viven en ese entorno. Entre estos, puede ser posible encontrar personas con todo tipo de discapacidades, lo que resulta en condiciones impredecibles para intervenir. El alivio, de hecho, requiere el establecimiento de una comunicación y una relación efectivas para transmitir primero un mensaje tranquilizador y finalmente garantizar el éxito de la actividad de rescate. Esto se vuelve aún más crítico cuando la persona está en el espectro.

Es muy difícil predecir cuál puede ser la reacción de una persona en el espectro en situaciones de emergencia como terremotos, incendios, etc., ya que es posible que no reconozcan el peligro y persistan en llevar a cabo las actividades designadas al negarse a interrumpirlas incluso a expensas de la seguridad propia o ajena, o más bien asustarse y tener crisis de comportamiento que empeoran la situación.

Por lo tanto, para garantizar una mayor seguridad a las personas en el espectro y también a sus colegas, es necesario capacitar tanto sobre el reconocimiento de situaciones de emergencia como sobre cómo manejarlas.

## **Buena práctica: te ayudo a rescatarme**

### **Objetivo de la buena práctica.**

La capacitación de las personas con autismo tendrá que incluir acciones coordinadas para preparar a los niños y adultos con autismo, pero también se brindará asistencia a los rescatadores, familias, etc. para la implementación de protocolos de emergencia.

### **Breve descripción**

Implementado por Associazione Bambini e Autismo con la cooperación del Departamento de Bomberos de Pordenone (Italia), el proyecto prevé dos fases diferentes para el desarrollo de un protocolo de emergencia conjunto.

Una etapa implica capacitación teórica y práctica para los equipos del Departamento de Bomberos, con los siguientes objetivos:

- aprender los indicadores para reconocer a una persona con autismo y aprender sobre el autismo;
- Gana experiencia con diferentes personas con autismo a través de simulaciones prácticas y de video;
- proyecto de pautas para gestionar la intervención.

Otra fase, paralela a la capacitación del Departamento de Bomberos, es la capacitación de personas con autismo: se procedió a la identificación de un grupo de personas de diferentes edades y con diferente gravedad TEA bajo el paraguas de la Asociación. Se aplicaron métodos educativos y de rehabilitación,

basados en el uso de ayudas visuales, como fotos, y se desarrollaron materiales ad hoc.

En esta fase, los alumnos también tuvieron la oportunidad de adquirir experiencia práctica, con visitas a la estación de bomberos, aplicación de procedimientos para la intervención de rescate: después de la preparación teórica que sirve para anticipar lo que sucederá, las simulaciones realistas pueden limitar el impacto negativo de los eventos imprevistos. y las innovaciones tienen en las personas en el espectro. El primer paso fue el cronograma de reuniones del Departamento de Bomberos para poner a las personas con autismo en contacto con los rescatistas durante situaciones neutrales, hasta la simulación de situaciones de emergencia, realizando simulacros de incendio reales. Todo fue filmado para tener material útil para las sucesivas fases de aprendizaje.

### **Aspectos exitosos**

El resultado de esta fase experimental del proyecto fue muy positivo para ambas partes. Para el Departamento de Bomberos, esta fue una capacitación preliminar sobre el autismo que ha recibido mucho interés. En particular, para el Departamento de Bomberos, la posibilidad de conocer y relacionarse con diferentes personas con autismo ha conferido un valor agregado distintivo.

Por otro lado, las personas en el espectro que participaron en esta fase del proyecto expresaron interés por los materiales presentados y demostraron sentirse cómodos con las interacciones con los bomberos que conocieron.

Esta experiencia es la demostración de que la preparación adecuada sobre el problema (situaciones de emergencia) y la aplicación de herramientas y nociones personalizadas pueden convertir las dificultades en buenas prácticas para compartir y exportar, incluso en el entorno laboral, para garantizar la seguridad de ambas personas en el espectro y sus colegas, así como una oportunidad clave para establecer la cooperación dentro del grupo de trabajo.

# Conclusiones

Todos los materiales de apoyo proporcionados (tablas, figuras, ejemplos de buenas prácticas, videos, etc.) demuestran que es posible con pequeños ajustes y comprender las necesidades del individuo, especialmente las necesidades sensoriales y de comportamiento, no solo puede facilitar la integración de los empleados en el espectro, pero también su desempeño laboral en términos de tareas realizadas e interacción humana y cooperación con colegas.

Sin embargo, el primer y más importante prerrequisito para implementar estas medidas es la existencia de una cultura de inclusión en toda la organización, desde la alta gerencia (para garantizar un proceso de toma de decisiones personalizado) hasta el equipo de trabajo (para garantizar la correcta implementación de instrucciones dadas).

Por esta razón, es crucial conocer el autismo y cómo afecta específicamente a las personas y cómo apoyar a un empleado en el espectro. Esta guía proporciona ejemplos de aplicación y resolución concretas que pueden aplicarse, en base a las experiencias de otros y adaptándolas específicamente para el entorno de trabajo.

Además, la integración de la demostración práctica del Teatro Pedagógico Cultural (CPT) de la resolución de problemas debería facilitar el reconocimiento y la distinción entre enfoques positivos e inclusivos de enfoques negativos y exclusivos.

El conocimiento, de hecho, es el arma principal contra los prejuicios y el primer paso para la inclusión.



# Referencias

- El autismo habla. Guía del empleador para contratar y retener empleados con trastornos del espectro autista (TEA). Habla el autismo; 2013. <https://www.autismspeaks.org/tool-kit/employers-guide-hiring-and-retaining-employees-autism>
- Burato S., Alivio para personas con Trastornos del espectro autista: del conocimiento del síndrome a las modalidades de intervención, [https://www.openstarts.units.it/bitstream/10077/10875/1/8\\_Burato.pdf](https://www.openstarts.units.it/bitstream/10077/10875/1/8_Burato.pdf)
- Copat C. et alii, Personas con trastornos del espectro autista (TEA) en emergencia. Vademécum para el rescatador, <https://www.abiliaproteggere.net/download/14083/>
- Fast Y. Empleo para personas con síndrome de Asperger o discapacidad de aprendizaje no verbal: historias y estrategias. Jessica Kingsley Publishers; 2004.
- Foley BE, Staples AH. Desarrollo de intervenciones de comunicación aumentativa y alternativa (AAC) y alfabetización en un entorno de empleo con apoyo. Temas en trastornos del lenguaje. 2003; 23 (4): 325. [https://journals.lww.com/topicsinlanguagedisorders/Abstract/2003/10000/Developing\\_Augmentative\\_and\\_Alternative.7.aspx](https://journals.lww.com/topicsinlanguagedisorders/Abstract/2003/10000/Developing_Augmentative_and_Alternative.7.aspx). Accedido el 14 de junio de 2019.
- Coalición Global de Abastecimiento de Impacto. Autism Empowerment Kit. Nueva York, NY: Global Impact Sourcing Coalition; 2017. <https://www.autismspeaks.org/tool-kit/autism-empowerment-kit>.
- Hagner D, Cooney BF. "Hago eso por todos": Supervisar empleados con autismo. Focus Autism Other Dev Disabl. 2005; 20 (2): 91-97. doi: 10.1177 / 10883576050200020501
- Hendricks D. Empleo y adultos con trastornos del espectro autista: desafíos y estrategias para el éxito. Revista de rehabilitación vocacional. 2010; 32 (2): 125-134. doi: 10.3233 / JVR-2010 hasta 0502
- Hillier A, Campbell H, Mastriani K, et al. Evaluación de dos años de un programa de apoyo vocacional para adultos en el espectro autista. Desarrollo de carrera para individuos excepcionales. 2007; 30 (1): 35-47. doi: 10.1177 / 08857288070300010501
- Järbrink K, McCrone P, Fombonne E, Zandén H, Knapp M. Costo-impacto de los adultos jóvenes con trastorno del espectro autista de alto funcionamiento. Res Dev Deshabilitar 2007; 28 (1): 94-104. doi: 10.1016 / j.ridd.2005.11.002
- Keel JH, Mesibov GB, Woods AV. Programa de empleo con apoyo de TEACCH. J Autism Dev Disord. 1997; 27 (1): 3-9. doi: 10.1023 / A: 1025813020229





Lattimore LP, Parsons MB, Reid DH. Capacitación mejorada en el lugar de trabajo de trabajadores con autismo: un énfasis en la simulación. *J Appl Behav Anal.* 2006; 39 (1): 91-102. doi: 10.1901 / jaba.2006.154-04

McClannahan LE, MacDuff GS, Krantz PJ. Análisis de comportamiento e intervención para adultos con autismo. *Behav Modif.* 2002; 26 (1): 9-26. doi: 10.1177 / 0145445502026001002

Müller E, Schuler A, Burton BA, Yates GB. Satisfacer las necesidades de apoyo vocacional de las personas con Síndrome de Asperger y otras discapacidades del espectro autista. *Revista de rehabilitación vocacional.* 2003; 18 (3): 163-175. <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr00193>. Accedido el 14 de junio de 2019.

Patston MP. Diversidad funcional constructiva: un nuevo paradigma más allá de la discapacidad y la discapacidad. *Discapacidad y rehabilitación.* 2007; 29 (20-21): 1625-1633. doi: 10.1080 / 09638280701618778

Rutkowski S, Daston M, Van Kuiken D, Riehle E. Proyecto SEARCH: Un modelo de transición de la escuela secundaria del lado de la demanda. *Revista de rehabilitación vocacional.* 2006; 25 (2): 85-96.

Scott M, Jacob A, Hendrie D y col. La percepción de los empleadores sobre los costos y los beneficios de contratar a personas con trastorno del espectro autista en empleos abiertos en Australia. *McAlonan GM, ed. Más uno.* 2017; 12 (5): e0177607. doi: 10.1371 / journal.pone.0177607

Shukla H, Annabi H, Mahoney J, VelTEAo J. *Autism @ Work Playbook.* : 61.

Smith MD, y otros. *Una guía para el empleo exitoso para personas con autismo.* Paul H; 1995

Toboso M. Repensar la discapacidad en el enfoque de Amartya Sen: las TIC y la igualdad de oportunidades. *Ethics Inf Technol.* 2011; 13 (2): 107-118. doi: 10.1007 / s10676-010-9254-2

# PAGES

## Asociación



*fb*

*finance & banking*  
Associazione  
per lo sviluppo organizzativo  
e delle risorse umane



**Autism @ Work. Buenas prácticas para que las empresas creen un entorno adecuado. y una buena oferta para personas con TEA**

**Coordinated by:** Imma Miralles, Foro Tecnico de Formacion and Mario Spatafora & Federica D'Acunto, Finance & Banking –Associazione per lo Sviluppo organizzativo e delle risorse umane

**EU Programme:** Erasmus+ KA2

**Project Title:** PAGES – Pathways for guiding employment skills for ASD

**Project number:** 2017-1-ES01-KA204-038393

**Project website:** <https://pagesproject.eu/>

**ISBN:** ISBN 978-954-07-4770-5

*The content of this publication does not reflect the official opinion of the European Union.  
Responsibility for the information and views expressed in the publication lies entirely with the authors.*