



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

PAGES

**CAMINOS
PARA GUIAR HABILIDADES DE EMPLEO PARA TEA**

AUTISM @ WORK

**RECOMENDACIONES
PARA CONTRATAR PERSONAS AUTISTAS**



2017-1-ES01-KA204-038393

Tabla de contenidos

Introducción ...	Error! Bookmark not defined.
Aprendizaje basado en el trabajo.....	5
Solicitud de anuncio de trabajo	Error! Bookmark not defined.
Pre-selección	10
Entrevista.....	Error! Bookmark not defined.
Oferta	13
Seguimiento ...	Error! Bookmark not defined.
Conclusión.....	17
Recomendación nacional	Error! Bookmark not defined.

Introducción

CONDICIÓN Y EMPLEO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO

La incorporación de personas con TEA al mercado laboral aún es poco frecuente, aunque ha habido pequeños avances en la conciencia de la comunidad empresarial sobre la importancia de la diversidad social durante los últimos años.

Según Eurostat, incluso si las personas con discapacidad están protegidas por la legislación laboral y reciben apoyo social de la sociedad civil, experimentarán tasas de empleo decepcionantemente bajas. Con respecto al autismo, los estudios mostraron que entre el 76% y el 90% de los adultos con la condición están desempleados. Además, los trabajadores autistas suelen ocupar puestos no calificados y mal pagados. Este subempleo es el resultado de culturas laborales que continúan subestimando las habilidades de las personas con TEA, y que toma en consideración solo sus limitaciones y discapacidades, en lugar de sus habilidades y destrezas. De hecho, los empleados autistas pueden ser una buena inversión para los empleadores, siempre que dichos trabajadores reciban la capacitación y el apoyo adecuados. Este enfoque resuena bien con el concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), ya que reconoce que el cumplimiento de las obligaciones legales no es en sí suficiente para mejorar todos los aspectos de la sociedad. La RSE reconoce que es necesario ir más allá y esto implica invertir en capital humano, proteger y asegurar el medio ambiente y desarrollar relaciones con todas las partes interesadas.

Dadas las dificultades que pueden tener los empleadores para aplicar las reglamentaciones nacionales que rigen el empleo con apoyo, un giro hacia la RSE puede ofrecer un camino a seguir. La RSE requiere, en particular, un replanteamiento humano e intelectual de los puestos de trabajo y tareas, y un enfoque en la idea de que el trabajo habilita: nutre el aspecto 'humano' del trabajo que se compone de deseos, expectativas, necesidades y capacidades, y son estos, juntos, los que realmente pueden ayudar al trabajador a lograr un sentido de satisfacción.

El objetivo de PAGES ("Camino 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. En particular, estas recomendaciones proporcionarán orientación a los empleadores para facilitar la inclusión de individuos autistas, pero lo más importante es ayudarlos a identificar la idoneidad de un rol para la persona autista. Las recomendaciones están estructuradas en nueve secciones, que reflejan un ejercicio típico de reclutamiento y las etapas de la carrera que se pueden encontrar:

En el trabajo de formación

Anuncio

Solicitud

Preselección

Entrevista

Oferta

Seguimiento

Además de estas recomendaciones generalizadas, se proporcionan recomendaciones nacionales para las situaciones específicas que prevalecen en Bulgaria, Italia, España y el Reino Unido y se adaptan a las necesidades específicas de cada país.

Aprendizaje basado en el trabajo

Los esquemas de aprendizaje basados en el trabajo, como la pasantía o el aprendizaje, son la primera oportunidad que tanto el aprendiz / aprendiz como la compañía tienen para conocerse y planificar la transición al trabajo.

El comportamiento de algunos jóvenes autistas puede ser desafiante en este tiempo transitorio y a menudo se debe a una ansiedad subyacente, frustración o sensibilidad sensorial. No siempre está claro qué lo ha provocado, lo que dificulta el control de la situación e identificar estrategias útiles.

Es útil controlar este comportamiento para comenzar a reconocer cuándo la ansiedad o la frustración comienzan a desarrollarse. El empleador puede hablar con ellos sobre lo que ayudaría y establecer el apoyo adecuado.

Aquí hay algunos consejos simples que el empleador puede poner en práctica para ayudar a los aprendices de autismo que realizan capacitación en el trabajo en su empresa:

➡ Perfil de aprendiz.

Obtenga información adicional sobre el alumno, incluido su perfil sensorial y sus preferencias de comunicación.

➡ Emparejar las habilidades de los estudiantes.

Haga coincidir las habilidades y el interés del aprendiz con las demandas del puesto designado para garantizar que las tareas asignadas sean apropiadas.

➡ Definir el programa de entrenamiento.

Prepárese para el programa de inducción y asegúrese de que el alumno esté preparado y sepa lo que va a suceder.

➡ Establecer los resultados del aprendizaje.

Centrar el programa de inducción en la adquisición de habilidades laborales clave.

➡ Centrarse en los aspectos sociales.

Simplifique la comunicación y déles tiempo para que procesen la información.

➡ Calendario.

Use a routine they have created or which has been mutually agreed and make sure that you prepare them for any change to their routine.

➡ Proporcionar apoyos.

Utilice soportes visuales para ayudarlos a comprender mejor su rutina y la jornada laboral; Esto puede incluir recursos como un temporizador.

➡ Adaptar el ambiente de trabajo.

Considere el entorno de trabajo y piense cómo puede hacerlo más cómodo.

➡ Manejar el estrés.

Use una escala de estrés para convertir las emociones en conceptos más concretos. Por ejemplo, la Increíble escala de 5 puntos (Figura 1) es un recurso muy utilizado que permite a los aprendices autistas.

5	Al límite: estoy listo para partir. Podría perder mi trabajo en este punto, así que necesito usar mi tarjeta de "ayuda" y pedirle ayuda a mi supervisor.
4	Cerca del punto de ruptura: puedo sentir que empiezo a perder el control. Puedo irme y dar un paseo.

3	Retumbar: me siento abrumado y tengo dificultades para concentrarme. Puedo pedirle un descanso a mi jefe.
2	Inquieto: sé que algo no está bien. Puedo hablar por mi cuenta (¡mantén la calma!) Y respiro profundamente.
1	Impresionante: me siento bien y confiado al hacer mis tareas asignadas.

Figure 1. the Incredible 5 Point Scale (Adapted from Buron & Curtis, 2003)

➡ Comunicarse con los padres.

Establecer una buena comunicación con los padres / cuidadores / maestros. Conocen mejor al joven y pueden sugerir intervenciones para usar.

Anuncio Empleo de solicitud

El anuncio de trabajo es el primer paso para que una empresa reclute personal nuevo para la empresa. Para los candidatos potenciales, los anuncios de trabajo pueden ser su primera interfaz con una organización. Si una empresa quiere asegurarse de que el anuncio sea inclusivo, hay algunos requisitos que deben incluirse para que la empresa sea efectiva y exitosa:

➡ Red con organizaciones relacionadas con TEA

Póngase en contacto con organizaciones o redes sociales que promueven el empleo para tener una idea y una visión más claras sobre las fortalezas de los solicitantes de autismo, así como para recibir apoyo en la planificación y publicidad de las vacantes laborales.

➡ Lenguaje claro.

Los anuncios de trabajo son siempre concisos y escritos en lenguaje claro.

➡ Información esencial.

Deben enumerar las habilidades esenciales, evitar la jerga o la información innecesaria, enfocándose en las funciones y tareas que se realizarán en el puesto.

➡ Diseño simple.

El anuncio debe presentarse claramente, evitando diseños complejos. Asegúrese de que el logotipo de la empresa esté visible.

➡ Lista de habilidades necesarias.

Trate de ser realmente objetivo sobre qué habilidades y experiencias son realmente esenciales para que el trabajo se

haga bien, y omita las que no lo sean. Identifique y especifique claramente las habilidades en términos de tareas (por ejemplo, la capacidad de hablar por teléfono, asistir a eventos de redes, hablar y trabajar adecuadamente con personas de diferentes niveles en la empresa).

➡ **Ser autismo-friendly.**

Asegure a los candidatos que la organización aceptará candidatos de diversos orígenes y fomenta las solicitudes de la comunidad de autismo.

➡ **Proporcione un contacto de referencia.**

Agregue detalles de contacto de los candidatos para obtener claridad sobre el anuncio. Este contacto debe ser un correo electrónico o portal en línea, así como un contacto telefónico.

Preselección

La preselección es un primer paso del proceso de reclutamiento. El objetivo de esta tarea es filtrar los candidatos que NO coinciden con el perfil del trabajo. La capacidad de identificar y deseleccionar a las personas que no tendrán un buen desempeño en el trabajo (selección negativa), y buscar los mejores candidatos que cumplan con los requisitos del trabajo (selección positiva).

El proceso de selección lleva mucho tiempo porque los gerentes de recursos humanos tienen que identificar la elegibilidad de cada candidato para el puesto.

A continuación se presentan algunos consejos o recomendaciones sobre la etapa de preselección:

➡ Establecer políticas internas de reclutamiento.

Es necesario proporcionar capacitación en TEA a los profesionales de la empresa, especialmente a los profesionales de recursos humanos, para garantizar que tengan en cuenta las necesidades de cada candidato, tanto en el proceso de selección como en el lugar de trabajo.

➡ Definir una política de ajuste razonable.

Brindar información integral, comunicarse de manera directa y dar expectativas claras es clave.

➡ Comunicarse efectivamente.

Sé directo. Diga exactamente lo que significa e identifique exactamente lo que la empresa quiere. Cuantos más detalles se brinden, mejor comprenderá el empleado.

➡ Comuníquese claramente.

Al comunicarse con el solicitante de empleo con TEA, es mejor usar comunicación escrita (correo electrónico) que una llamada telefónica.

➡ Implementar ajustes razonables.

Una adaptación razonable es una modificación o ajuste a un rol, el ambiente de trabajo o la forma en que se hacen las cosas que permiten a una persona calificada con discapacidad disfrutar de una igualdad de oportunidades de empleo.

➡ Extraer información no escrita.

Es necesario revisar en profundidad la experiencia previa de los solicitantes y estar al tanto de esto en la etapa de preselección.

Entrevista

Cuando los empleadores saben que están tratando con un candidato autista, se pueden implementar ajustes razonables en el proceso de la entrevista. Los ajustes razonables son adaptaciones que se hacen para personas con discapacidades en el lugar de trabajo. A veces puede ser posible que algunas sugerencias y requisitos provengan directamente del candidato. A continuación, hay algunos ajustes clave que las empresas deben tener en cuenta antes, durante y después de la entrevista con una persona autista.

Ajustes **antes de la entrevista**.

➡ Ser informativo

Proporcione información clara sobre lo que se esperará en la entrevista, cuánto tiempo durará la entrevista, qué debe llevarse y cómo llegar a la entrevista.

➡ Solicitar un soporte.

Las empresas pueden solicitar que un trabajador de apoyo asista a la entrevista para actuar como facilitador o "traductor". Podrían ayudar con:

- reformulación de preguntas poco claras
- dando contexto a una pregunta
- solicitando dar más información.

Ajustes **durante la entrevista**

➡ Pida ejemplos concretos.

Haga preguntas claras y específicas tales como, "Describa su historial de trabajo de los últimos tres años", en lugar de, "Hábleme de usted". Haga preguntas basadas en la experiencia pasada. Evite preguntas hipotéticas ("¿Qué pasa si?").

➡ Guiar el entrevistado.

Solicite y haga preguntas adicionales para obtener toda la información necesaria.

➡ **Interpretar correctamente el lenguaje corporal.**

Tener en cuenta que el lenguaje corporal y el contacto visual pueden ser diferentes de otros candidatos y esto no debe interpretarse como una falta de interés en el trabajo.

Oferta

El enfoque para informar al candidato que él / ella es seleccionado para el empleo dependerá de su estilo de comunicación preferido.

El candidato seleccionado puede comunicarse con él por teléfono, correo electrónico o invitándolo a una segunda reunión cara a cara para tener una conversación detallada con él / ella para explicar las condiciones para comenzar a trabajar, la inducción proceso y para discutir cualquier ajuste.

Para hacer una oferta de trabajo, es crucial seguir estas instrucciones para garantizar la conclusión positiva del proceso de contratación:

➡ Dar tiempo.

Después de que se haga la oferta oficial al candidato, el empleador debe darle tiempo suficiente para considerar y tomar la decisión final. El plazo para esto debe estipularse claramente para el candidato.

➡ Considere las expectativas laborales.

Tenga en cuenta que la oferta de trabajo ha tenido en cuenta las necesidades específicas de la persona autista designada.

➡ Haga un plan individual para la colocación.

Desarrolle un plan individual destinado a empoderar y apoyar al empleado. Este plan debe ser elaborado y acordado por el empleado.

Seguimiento

El empleo de personas en el espectro del autismo todavía es raro hoy, aunque ha habido pequeños avances en la conciencia de la comunidad empresarial sobre su contribución al mercado laboral. Uno de los sistemas de apoyo más relevantes relacionados con el trabajo es el empleo con apoyo. Esta metodología se define como un conjunto individualizado de servicios y acciones enfocados en las necesidades e intereses de la persona que facilitan su desempeño en el lugar de trabajo.

Uno de los elementos clave del empleo con apoyo es el apoyo individualizado, adaptado a las necesidades del individuo. Las personas autistas TEA necesitan un apoyo continuo durante su vida laboral. Este soporte puede variar en frecuencia, intensidad y tipología (Vidriales, Hernández y Plaza, 2017).

Para garantizar **el seguimiento y el desarrollo profesional**, debemos tener en cuenta los siguientes problemas:



Proporcione una actividad detallada y un horario.

Deben establecerse y aclararse detalles sobre el orden y la prioridad de cada tarea, así como otros detalles importantes, como el período de implementación o el calendario de entrega.



Comuníquese simple y claramente.

Además, pueden necesitar más tiempo para procesar mensajes verbales e instrucciones simultáneamente. Estas instrucciones deben ser claras, directas y concisas, evitando la ambigüedad.



Equipar al empleado con reglas sociales.

Un recurso facilitador en los lugares de trabajo puede ser tener una lista de todas esas reglas no escritas y revisarlas una por una con alguien que pueda aclararlas en el contexto de trabajo.



Establecer un ambiente

adecuado.

La empresa debe conocer las preferencias y sensibilidades de la persona, y debe proporcionarle adaptaciones específicas que puedan ayudar a gestionar las demandas sensoriales ambientales.

➡ Identificar apoyos sociales y naturales.

El apoyo social e informal es esencial en el lugar de trabajo para las personas con TEA. Este tipo de apoyo debe orientarse para facilitar la participación social y la inclusión social, y para manejar situaciones difíciles.

Conclusiones

Esta guía proporciona algunas recomendaciones que pueden ayudar a las empresas a adaptarse e incluir a las personas con TEA en el mercado laboral.

La guía ha tenido en cuenta la complejidad y la heterogeneidad de las condiciones del espectro autista y la necesidad de un enfoque coordinado, que integre los intereses y prioridades de los empleados; con los sistemas de apoyo brindados por instituciones, profesionales y familias. Es posible que las personas en el espectro del autismo se incluyan en el mercado laboral y se desempeñen como empleados valiosos.

Se ha demostrado en diferentes experiencias internacionales con empresas sociales y cooperativas donde es posible crear entornos de trabajo reales y contextos ajustados que incluyen y multiplican el talento de los empleados.

Una compañía que invierte en el empleo de personas en el espectro del autismo se muestra con visión de futuro y socialmente responsable. Aumenta la conciencia social y la productividad de la empresa, y contribuye a la motivación y el compromiso de su personal.

Recomendaciones Nacionales

Basado en investigaciones específicas y entrevistas realizadas por los Socios con el apoyo de expertos nacionales, además de las instrucciones generales mencionadas anteriormente, los Socios también desarrollaron recomendaciones más específicas para

personalizar los resultados a las características y necesidades del país.

Para tener una descripción más detallada de la situación del país sobre las iniciativas y regulaciones de TEA, el Consorcio PAGES invita a leer los Informes Nacionales disponibles en <https://pagesproject.eu/>.

Comment [Fede1]: Keep only recommendations referred to your country

BULGARIA

La realización profesional de las personas con TEA se centra cada vez más en el estado y la sociedad. Lograr resultados reales y sostenibles requeriría esfuerzos constantes y centrados en todos los niveles, así como una coordinación precisa de todas las políticas que abordan el tema. Por lo tanto, es de elogiar que ya existen estrategias a largo plazo para fomentar las condiciones adecuadas para una integración adecuada de las personas con TEA en la vida económica y social del país a través del acceso a formas apropiadas de formación profesional y empleo. Se pueden tomar varias medidas para hacer que la implementación de los documentos estratégicos sea más eficiente. Por ejemplo, se deben realizar esfuerzos específicos con el objetivo de hacer que la comunicación y la relación entre las personas con TEA y sus empleadores potenciales sea menos gravosa administrativamente para ambas partes.

Debe haber un sistema especializado para el monitoreo y la evaluación del estado socioeconómico de las personas con TEA que se han beneficiado de las políticas existentes para garantizar la eficiencia de las medidas aplicadas y para que las enmiendas puedan realizarse rápidamente.

La falta de datos adecuados sobre los beneficiarios de dichos programas es uno de los principales obstáculos para desarrollar y coordinar programas para estimular el empleo entre personas de grupos desfavorecidos. Bulgaria es uno de los pioneros en la UE en desarrollar un Sistema de Información Unificado para Personas con discapacidad, que involucra a personas con TEA, pero su existencia no será de ninguna ayuda si no se usa adecuadamente.

Debería haber una mayor diversidad en los programas destinados a mejorar las oportunidades de empleo de las personas con TEA que los haría más eficientes. Esto se puede lograr a través de grupos objetivo mejor definidos, en función de la edad, la educación, la experiencia y otros factores relevantes. Los programas de estímulo pueden usarse para alentar al sector

empresarial a desarrollar sus propios programas para la integración de personas con TEA. Las personas con TEA y / o sus organizaciones pueden presentar una solicitud conjunta para recibir dicha financiación.

Debería hacerse más hincapié en los entornos de trabajo integrados, ya que los lugares de trabajo especializados y protegidos rara vez son sostenibles y no contribuyen a la inclusión social de las personas con discapacidad.

La financiación debería ser más accesible para las pequeñas empresas. Actualmente, solo las empresas que emplean a tres personas o más pueden solicitar financiación. Esto evita que participe una gran cantidad de pequeñas empresas, lo que irónicamente contribuye a la falta de oportunidades de empleo en comunidades más pequeñas y rurales.

ITALIA

El marco regulatorio en Italia muestra la evolución del enfoque de la discapacidad desde la asistencia sanitaria hasta el reconocimiento de la garantía de "calidad de vida". La inclusión laboral contribuyó en gran medida al logro de una buena calidad de vida, ya que puede garantizar la adquisición de habilidades integradoras, es decir, una serie de habilidades que permiten a la persona con discapacidad adquirir la autonomía necesaria y tener los medios para aprovechar los servicios ofrecidos por la comunidad y para activar relaciones gratificantes con los elementos más diversos de la vida (Cottini, 2009).

Específicamente refiriéndose al autismo, el proceso de "normalización" que priorizó la importancia de brindar apoyo a los trabajadores autistas para mejorar su desempeño de resultados funcionales "normales" (por ejemplo, capacidades sociales, intelectuales y manuales) no ha tenido éxito ya que fue motivado por la pregunta "qué síntomas tiene" y "cómo se puede rehabilitar", que tienden a exacerbar la discapacidad y perder autonomía y competencia. El camino alternativo que inspiran las iniciativas nacionales tiene como objetivo permitir a todas las personas con autismo la posibilidad de expresar su propia personalidad y potencial a través del trabajo, en un camino de inclusión social y laboral.

A este respecto, a continuación enumeramos las recomendaciones nacionales para mejorar la inclusión laboral de los trabajadores con condición de espectro autista:

1. Incentivar el aprendizaje basado en el trabajo y las

prácticas en pymes. Para preparar a las personas de TEA para trabajar, es necesario proporcionar un programa de prácticas y prácticas de aprendizaje basado en el trabajo, incluso antes de ingresar al mercado laboral. Posteriormente, los proveedores de FP que pueden beneficiarse, por ejemplo, del programa de aprendizaje basado en el trabajo (alternanza scuola-lavoro) deben diseñar un servicio de colocación ad hoc de acuerdo con el negocio asociado para desarrollar habilidades de trabajo específicas.

2. Incentivar a las PYME en la contratación de trabajadores de TEA. Si es cierto que la legislación actual incentiva el empleo de personas con discapacidad en general con la provisión de beneficios fiscales, también es cierto que los principales incentivos y obligaciones se refieren a las grandes empresas, mientras que no se hace referencia en particular a las micro, pequeñas y medianas empresas, que representan efectivamente los principales componentes del entorno de trabajo italiano. Como resultado, sería necesario promover la cultura de inclusión laboral también dentro de este sistema empresarial.

3. Promover la cultura de las empresas de inclusión social. Educar a las PYME (gerentes y otros empleados también) para que reconozcan el talento de los trabajadores de TEA, significa educarlos para que inviertan en las personas en lugar de simplemente cumplir con los compromisos. Como resultado, es aconsejable promover entre las empresas una cultura de inclusión laboral que no necesariamente contrasta con la obtención de ganancias y la competencia, sino que puede desencadenar perfectamente una imagen más atractiva que esté en línea con los requisitos del mercado responsable.

4. Diseñar servicios de colocación personalizados para trabajadores de TEA. Como lo demuestran los estudios de caso mencionados anteriormente, el diseño de una ubicación personalizada que sea específica para cada persona de acuerdo con el apoyo de expertos y autoridades locales representa la mejor solución para ubicar e integrar efectivamente a las personas con TEA. Cuando se habla de trabajadores de TEA, es imposible aplicar el mismo mecanismo de colocación adoptado para otros trabajadores, mientras que se requiere tener un plan personalizado que se base en las expectativas, deseos, capacidades, potencial y necesidades específicas de la persona soltera. Además, esto también se ve reforzado por el hecho de que los enfoques estandarizados no se ajustan al autismo dado los diferentes aspectos que puede mostrar esta condición, que es una condición de "espectro".

5. Capacitación en seguridad laboral personalizada para empresas con personal de TEA.

En Italia, todas las empresas están obligadas a proporcionar capacitación en seguridad laboral a su personal para evitar y gestionar los riesgos de seguridad que pueden ocurrir al realizar su trabajo. En caso de emergencias, es importante proporcionar una respuesta estructurada y rápida para limitar las consecuencias.

Teniendo en cuenta que incluso en condiciones "normales", los trabajadores de TEA pueden manifestar dificultades para interactuar y manejar situaciones, podría ser muy difícil para ellos manejar situaciones peligrosas como terremotos, incendios, etc., ya que pueden no reconocer el peligro o mostrar una hiperreacción. Como resultado, por un lado, los trabajadores autistas deben recibir capacitación específica sobre seguridad laboral de acuerdo con sus necesidades para poder identificar una situación peligrosa y comportarse de manera correcta. Por otro lado, también sus colegas tienen que ser entrenados específicamente para comportarse correctamente y tratar con sus colegas autistas cuando ocurren tales situaciones.

6. Provisión de capacitación profesional accesible para TEA.

En un trabajo hiper-tecnológico donde las soluciones de TI han cambiado la forma en que realizamos el trabajo y el acceso a la capacitación, es necesario estar atento a las limitaciones que estas herramientas representan para los trabajadores de TEA. En este sentido, el empleador debe evaluar los beneficios y eventualmente identificar una solución alternativa que coincida mejor con el perfil y las necesidades de los trabajadores de TEA para que se sientan cómodos.

7. La autoridad nacional de salud (EEI) mejora la cooperación con el Ministerio de Trabajo, el sector empresarial y los interlocutores sociales para desarrollar directrices específicas.

Las autoridades nacionales deberían cooperar por completo para proporcionar pautas oficiales a las empresas y gerentes con el fin de apoyar la colocación de trabajadores de TEA. La cooperación intersectorial entre la autoridad nacional de salud y el Ministerio de Trabajo asegurará de hecho la cobertura de las necesidades de ambas partes, facilitando la demolición de prejuicios y facilitando la comprensión.

8. Desarrollar criterios / indicadores de evaluación adicionales para los trabajadores de TEA: calidad de vida.

Como el Plan personalizado efectivo y personalizado, como se mencionó anteriormente, se enfoca en la identificación de las experiencias y metas de la vida deseadas y del apoyo necesario del trabajador individual, es necesario monitorear y evaluar el progreso basado en la mejora efectiva de los resultados personales en términos de expresados en términos de:

- satisfacción personal y felicidad
- mejora de la calidad de vida
- progresión conductual, funcional, de salud, clínica y ambiental dando prioridad al logro de la satisfacción personal y la felicidad en lugar de mejorar las capacidades sociales, prácticas e intelectuales.

ESPAÑA

Las necesidades especiales de las personas con autismo requieren un desarrollo legislativo y político adecuado para la adopción de medidas que faciliten la integración de las personas con autismo y les permitan disfrutar de la vida más independiente posible. Esto debería reflejarse en las diferentes áreas de su vida: educación, salud, empleo, beneficios sociales, participación política, entretenimiento y ocio, etc.

Según el Informe sobre el mercado laboral de las personas con discapacidad (2017), la situación laboral de las personas con discapacidad es devastadora. La participación en el mercado laboral es muy baja, solo el 35.16% de las personas con discapacidad están activas; en los no discapacitados, esta tasa para las personas no discapacitadas es del 77,98%. Este hecho debe cambiar.

Sin embargo, en España no hay acciones dirigidas específicamente a personas con TEA en términos de empleo. Aún queda mucho por hacer:

- Más ayuda estatal en formación y empleo dirigida específicamente a ellos.
- Hacer visible al colectivo en el mundo de los negocios mostrando sus habilidades laborales.
- Diseñar herramientas de evaluación específicas para personas con TEA.
- Formación específica para personas con TEA.
- Formación específica en TEA para profesionales de las entidades.
- Formación específica en TEA para profesionales de recursos humanos, para garantizar que tengan en cuenta las necesidades de cada candidato, tanto en el proceso de selección como en el lugar de trabajo.
- Más recursos (financieros y humanos) para el empleo con apoyo.
- Garantizar las adaptaciones necesarias para un buen rendimiento en el lugar de trabajo, incluido el empleo con apoyo.

REINO UNIDO

En los últimos años, el autismo se ha convertido cada vez más en un problema más destacado para los empleadores en el Reino Unido, ya que muchos adultos que no hubieran tenido acceso a un diagnóstico en la infancia reciben su diagnóstico más adelante en la vida, a menudo como resultado de dificultades en el lugar de trabajo. La National Autistic Society es una organización benéfica de todo el Reino Unido que apoya a las personas en el espectro y sus familias, y recientemente realizó una campaña llamada "Demasiada información".

Esta campaña tuvo como objetivo crear conciencia sobre la brecha de empleo dentro del autismo y las formas en que los empleadores podrían ayudar a los empleados autistas a ingresar al mercado laboral y tener éxito en sus roles.

La investigación de "Demasiada información" destacó que solo el 16% de los adultos autistas tienen un empleo a tiempo completo; solo un aumento del 1% desde 2009. Esto significa que muchas empresas se están perdiendo el talento, las habilidades y el conocimiento que los empleados autistas tienen para ofrecer. A menudo, las razones de estas barreras en el trabajo se deben a métodos de reclutamiento inaccesibles, la falta de ajustes razonables cuando alguien está en el lugar de trabajo y la falta de conciencia del empleador.

Esta misma investigación también destacó que el 60% de los empleadores estaban preocupados por obtener un mal apoyo para un empleado autista y sentían que no estaban seguros de a quién pedir consejo sobre cómo apoyar adecuadamente a un empleado autista.

A medida que un número cada vez mayor de personas en todo el Reino Unido obtiene un diagnóstico de autismo más adelante en la vida, es crucial que tantos empleadores como sea posible estén demostrando que entienden el autismo en el trabajo y que estén tomando medidas positivas para desarrollar su propio reclutamiento y retención. procesos para el talento autista.

Una de las formas en que la National Autistic Society está apoyando a los empleadores para hacer esto es con el lanzamiento del premio Autism Friendly Employer. Esto premia no solo para resaltar el trabajo positivo que los empleadores ya están haciendo, sino también para alentar a más empleadores a

tomar medidas afirmativas y mostrar su dedicación a alentar y apoyar a los empleados autistas. El premio permite a las empresas evaluar dónde ya están, descubrir las áreas donde necesitan mejorar, acceder fácilmente a la capacitación y el asesoramiento y les brinda la oportunidad de desarrollar sus propios caminos para alentar las aplicaciones de las personas en el espectro y aprovechar las habilidades y habilidad que pueden traer. Además de la capacitación, los empleadores también pueden acceder a evaluaciones especializadas en el lugar de trabajo que brindan informes de alto nivel sobre los ajustes y adaptaciones que se pueden hacer al rol de un empleado autista para ayudarlos a tener éxito.

Aquí hay un desafío más amplio: las cifras de empleo para adultos autistas siguen siendo relativamente bajas y hay muchas más personas en el espectro que desean trabajar que las que trabajan actualmente. Sin embargo, se están dando pasos positivos en todo el Reino Unido para aumentar la comprensión y la conciencia del autismo en el trabajo y para abrir oportunidades a través de esquemas como estos y a través de campañas para crear conciencia sobre las habilidades que las personas en el espectro pueden aportar al trabajo. A medida que aumenta esta conciencia y más empresas grandes muestran su dedicación para capacitar a los empleados autistas para que prosperen dentro de sus carreras, se abre el camino para un cambio en el panorama del autismo y el empleo. La esperanza es que comencemos a ver un aumento más rápido en el número de personas en el espectro en el empleo a tiempo completo, que la confianza de los empleadores sobre cómo trabajar y apoyar a sus empleados autistas aumente y que a medida que esto suceda, las personas en el El espectro está facultado para vivir una vida más satisfactoria y diversa.

Algunas formas clave de empoderar a los empleadores para que sean más amigables con el autismo incluyen:

- Proporcionar capacitación de alto nivel que eduque a los empleadores sobre los beneficios de los empleados autistas, además de enfocarse en estrategias prácticas para proporcionar ajustes razonables.
- Asegurar que los empleadores sepan a dónde ir para recibir asesoramiento, apoyo y consultoría.
- Priorice la "voz autista" y asegúrese de que los enfoques de capacitación y consultoría involucren a personas en el espectro
- Destacar las habilidades y talentos que se desperdician al no emplear personas en el espectro

- Asegúrese de que los empleados autistas y los solicitantes de empleo reciban un apoyo de alto nivel para tener éxito en sus carreras profesionales capacitados en autismo que valoren sus habilidades.

PAGES Consortium

