



## Unidad 3: Políticas en el lugar de trabajo

Hay una amplia variedad de formas en que las empresas pueden apoyar a sus empleados con autismo. Para empezar, los empleadores deben tener una comprensión integral de lo que es el autismo y cómo se ve en el lugar de trabajo. Las empresas también tienen que aprender a gestionar y acomodar razonablemente a los empleados con autismo. También deben asegurarse de que otros empleados sepan cómo trabajar con alguien con autismo.

Al entrevistar a alguien con autismo, los empleadores deben centrarse en si el individuo es capaz de hacer el trabajo. Los gerentes deben prestar atención a las habilidades de la persona, en lugar de cualquier limitación percibida debido a su autismo.

### **Proporcione instrucciones claras-**

Es importante proporcionar a los empleados con autismo instrucciones y pautas claras y sucintas para realizar su trabajo. Los empleadores deben explicar a fondo lo que se espera de ellos y también explicar las reglas no escritas de la oficina. Puede ser útil proporcionar instrucciones escritas para los empleados con autismo para que tengan algo a lo que hacer referencia más adelante si es necesario.

### **El entrenador / mentor laboral.**

Una vez que un individuo acepta un trabajo, se debe desarrollar un plan de apoyo que satisfaga tanto las necesidades del individuo como del empleador. Debido a que los apoyos son individualizados, se pueden personalizar para satisfacer los problemas sociales, de comunicación y de comportamiento únicos que a menudo enfrentan las personas con trastornos del espectro autista.

Siempre que sea posible, el entrenador laboral o profesional de empleo debe trabajar con el empleador para utilizar los apoyos naturalmente existentes en el lugar de trabajo. Estos apoyos pueden complementarse con el apoyo pagado de un entrenador laboral. Además, el especialista en empleo puede servir como consultor para el empleador, ayudando al empleador a trabajar directamente con el individuo.



No necesariamente tiene que ser alguien en el equipo anterior. Debe ser alguien en quien el trabajador confíe, se sienta cómodo hablando, la empresa puede consultar al empleador antes de nombrar a la persona adecuada. La política de ajustes razonables de la compañía hacia las personas con TEA.

Las adaptaciones razonables son cambios o adaptaciones que un empleador hace al lugar de trabajo, como ajustes al entorno del lugar de trabajo o a una rutina o práctica de trabajo específica, que respalda

Las personas autistas y las personas con otras discapacidades pueden llevar a cabo su trabajo y acceder a las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo en igualdad de condiciones que sus colegas sin discapacidad.

Estos incluyen hacer cambios en el entorno laboral, hacer ajustes a las prácticas del lugar de trabajo y proporcionar equipos tecnológicos que puedan apoyar a un empleado autista en el trabajo. También implica ofrecer horarios de trabajo flexibles, sustituir las tareas en el lugar de trabajo y proporcionar acceso a capacitación y apoyo en el lugar de trabajo.

Negar ajustes razonables a los empleados constituye una discriminación en virtud de la Ley, a menos que la aplicación de la adaptación suponga una "carga desproporcionada" para el empleador. En este caso, una «carga desproporcionada» se refiere a los costes financieros de las adaptaciones propuestas, el impacto en el tiempo del personal y la productividad, al tiempo que considera si un empleador europeo puede acceder a financiación pública como el Fondo de Ajustes Razonables que puede ayudar a poner en marcha el apoyo.

Si bien el empleador está obligado a proporcionar adaptaciones razonables, y estas adaptaciones están ahí principalmente para apoyar a una persona autista en su trabajo, proporcionar adaptaciones también proporciona muchos beneficios más amplios para los empleadores.

Los empleadores informaron que la aplicación de adaptaciones razonables fue altamente efectiva y los costos de la solicitud de adaptaciones se compensaron con costos reducidos en otras áreas. También señalan que las adaptaciones también ayudaron a los empleadores a retener o promover a los empleados, aumentaron la moral y la productividad de la organización, aumentaron la seguridad de los empleados y aumentaron la asistencia de los empleados.



La Asociación de Participantes de Programas de Protección Voluntaria, Inc. VPPPA publicó en junio de 2020 un artículo que explica las políticas clave de recursos humanos para crear un lugar de trabajo más seguro para los empleados con TEA:

Los empleados con TEA a menudo encuentran hipersensibilidades o hiposensibilidades a estímulos como imágenes, sonidos o tacto.

Para proporcionar alojamiento adecuado para dichos empleados, comience por identificar sus sensibilidades durante el proceso de incorporación. Los empleadores también pueden revisar la atmósfera del lugar de trabajo en busca de desencadenantes e implementar medidas de seguridad, como proporcionar apoyos visuales para ayudar al procesamiento de la información, optar por luces atenuadas en la oficina o proporcionar áreas insonorizadas dedicadas para ruidos fuertes.

Alternativamente, Recursos Humanos también puede implementar una política de preguntar antes de tocar para promover el espacio personal en el lugar de trabajo.

#### **- Hacer cumplir una estricta política contra la intimidación en la oficina**

Incluso sin verse afectados por el TEA, el 49% de los estadounidenses se han visto afectados por la intimidación en el lugar de trabajo según las estadísticas del Instituto Waitt para la Prevención de la Violencia. Además de ser perjudicial para la salud mental de los empleados y la moral dentro del lugar de trabajo, la intimidación también puede inculcar una cultura de miedo y estrés para los empleados. El acoso en el lugar de trabajo puede tomar una forma diferente a la intimidación tradicional en la escuela. Los colegas pueden excluir a los empleados con TEA de reuniones o proyectos, citar su discapacidad como una razón para las exclusiones persistentes para las contribuciones, o pasarlos por alto para las promociones.

Recursos Humanos puede actualizar el manual del empleado de la compañía para incluir políticas de denuncia contra la intimidación en toda la empresa, como una línea directa corporativa de denuncia confidencial y otros mecanismos de apoyo que se extienden a la familia inmediata del empleado. Por ejemplo, proporcionar recursos de acceso y un centro de información para ayudar a los empleados a sobrellevar el pronóstico de su hijo.

Hasta el 63% de los niños con autismo son intimidados, lo que puede afectar el rendimiento de sus padres en el trabajo e incluso ser la causa de acoso en el lugar de trabajo para los



propios empleados. Fomentar una cultura de inclusión y comunicar con su personal las fuertes repercusiones y el bajo nivel de tolerancia de dicho comportamiento en el lugar de trabajo también puede ayudar a transmitir el mensaje.

### **- Ofrecer un proceso especializado de reclutamiento y soporte de empleados**

Uno de los desafíos que enfrentan los empleados con autismo es la dificultad para identificar el peligro.

Como resultado, algunos empleados pueden representar un riesgo de seguridad para ellos mismos o sus colegas en el lugar de trabajo. Al proporcionar capacitación sobre el autismo para todos los empleados, los empleadores pueden mejorar sus conocimientos y presentar soluciones en cualquier situación potencialmente dañina. La capacitación para crear conciencia sobre el autismo en el lugar de trabajo busca difundir información útil sobre la interacción con colegas en un modo de comunicación que todos puedan entender.

Otra ventaja de proporcionar dicha capacitación a sus empleados es que también capacita a otros empleados sobre qué buscar, como signos de un ataque de ansiedad, problema sensorial o un problema de seguridad potencialmente dañino. Al recibir capacitación en esto, es más probable que los gerentes y colegas busquen ayuda e implementen medidas cuando sea necesario para mantener seguros el lugar de trabajo y los trabajadores.

Si bien aquellos en el espectro del autismo pueden enfrentar desafíos únicos dentro y fuera del lugar de trabajo, también pueden terminar siendo activos invaluable con el apoyo adecuado. Al implementar políticas de recursos humanos como estas, los empleadores pueden dar los primeros pasos para superar el sesgo continuo que enfrentan los empleados con autismo.

### **- Ofrecer capacitación sobre el autismo**

Los candidatos con autismo pueden presentar grandes características de empleabilidad durante el proceso de reclutamiento, incluidos conocimientos tecnológicos detallados o altos niveles de precisión. Sin embargo, para desbloquear estos beneficios, los empleadores primero deben ser capaces de identificar el apoyo adecuado que estos empleados requieren.



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

OPPORTUNITIES 4  
**AUTISM**

Al reclutar a un empleado en el espectro de ASD, RRHH debe ofrecer una política de reclutamiento alternativa. Durante el proceso de entrevista, ofrezca alternativas al proceso de entrevista tradicional para aquellos que pueden tener ansiedades sociales o problemas con la comunicación, como la opción de tener un apoyo acompañante u ofrecer una introducción gradual en el lugar de trabajo.

En el proceso de incorporación de empleados, haga que su departamento de recursos humanos incluya una sección estándar sobre la distracción o los desencadenantes de los empleados para comprender mejor al empleado. Esto ayuda a la organización a implementar las salvaguardas apropiadas si aún no están implementadas. Por ejemplo, una identificación individual del empleado que indique sus necesidades o sensibilidades excepcionales.



Szczecińska  
Szkoła Wyższa



c e s i e  
the world is only one creature



FUNDACIÓN  
**Intras**