



Guía práctica
para empresas

INSERCIÓN LABORAL Y PERSONAS CON AUTISMO Y NECESIDADES DE APOYO SIGNIFICATIVAS

GUÍA PRÁCTICA PARA EMPRESAS: INSERCIÓN LABORAL Y PERSONAS CON AUTISMO Y NECESIDADES DE APOYO SIGNIFICATIVAS

Coordinación

María Garrido Salcedo – Federación Autismo FESPAU
Helena Gandía Abellán – Federación Autismo FESPAU

Autoras

Abel Cubas Delgado - APANATE
Cristina De Jesús Santana García - APNALP
Helena Gandía Abellán – Federación Autismo FESPAU
Isabel Ruedas García de la Barrera – AUTRADE
Jorge Ramos Moreno
M^a Carmen Gómez López –Autismo Huelva Ánsares
María Garrido Salcedo – Federación Autismo FESPAU
María José Afonso Suárez – APNALP
Pablo Camacho Vázquez – Autismo Huelva Ánsares

Edición



Madrid, 2023
Calle Garibay, 7. Código postal 28007. Madrid
Teléfono. 91 290 58 06
autismo@fespau.es
www.fespau.es

Financian



Colaboran



Índice

1. Objetivo de esta guía	05
1.1 Autismo y necesidades de apoyo significativas	06
1.2 ¿Por qué inserción laboral de personas con autismo y necesidades de apoyo significativas?	07
2. Marco legal	09
2.1. Legislación Vigente	10
2.2. Subvenciones y Bonificaciones	12
2.3. Ventajas de la RSC	16
3. ¿Cómo vamos a ayudar a las empresas?	17
3.1. Oportunidades de empleo para personas con autismo y necesidades de apoyo significativas	18
3.2. Las Personas de Apoyo en el empleo de personas con autismo y necesidades de apoyo significativas	19
4. Proceso de Inserción	20
Fase 0. Toma de contacto	21
Fase 1. Análisis del puesto y selección del trabajador/a	22
Fase 2. Planificación y seguimiento	23
Fase 3. Primeras visitas y preparación del puesto	24
Fase 4. Comunicación y Sensibilización	25
Fase 5. Incorporación	26
Fase 6. Seguimiento y evaluación continua	27
Referencias	28
ANEXOS	31
Anexo I. Acciones mutuamente beneficiosas para empresas y entidades	32
Anexo II. Formación	34
Anexo III. La importancia de la Sensibilización	36

1 Objetivo de esta guía



Esta **Guía Práctica de Empleo** tiene como finalidad ayudar a las **empresas** socialmente comprometidas en el proceso de inserción laboral de personas con **autismo y necesidades de apoyo significativas**.

Está diseñada como una **herramienta útil** para que la empresa:

- Conozca las **oportunidades y beneficios** de favorecer el acceso al empleo personalizado para personas con autismo y necesidades de apoyo significativas.
- Conozca la **normativa vigente** respecto a la empleabilidad de personas con autismo y necesidades de apoyo significativas.
- Se familiarice con las fases que se suceden en un **proceso de inserción laboral** de una persona con autismo y necesidades de apoyo significativas.

1.1 Autismo y necesidades de apoyo significativas

Las personas con **Trastorno del Espectro del Autismo (TEA)** tienen un neurodesarrollo diferente que se puede observar en dos áreas esenciales de este: en la forma en la que se produce la comunicación e interacción social y en el tipo, intensidad y variedad de los intereses. Las personas con TEA además, pueden procesar los estímulos sensoriales de forma particular.

Aunque el TEA acompaña a la persona lo largo de su vida, esto no la define. Las personas con TEA son personas individuales, con sus propios sueños, sus metas, sus motivaciones, sus aptitudes y sus habilidades, entre otras.

Todas las personas necesitamos **apoyos** para alcanzar nuestras metas y propósitos. Estos apoyos pueden ser materiales o personales, puntuales o mantenidos a lo largo del tiempo. Las personas con TEA también pueden requerir apoyos, algunas de forma más sutil y otras de forma más intensa, para más actividades y más especializados. A este último grupo nos referiremos como **personas con TEA con necesidades de apoyo significativas**.

La población de personas con autismo ha crecido de forma exponencial en los últimos años situándose la prevalencia mundial en más de 1 de cada 100 nacimientos (Zeidan et al., 2022). Según esta estimación, la población de personas con TEA en España se situaría en aproximadamente 470.000 personas. De ellas, se estima que entre un 30% y un 38% de personas con TEA presentan necesidades de apoyo significativas (Tager-Flusberg y Kasari, 2013; Maenner et al., 2023; Zeidan et al., 2022), lo que supondría que en España residen aproximadamente **160.000 personas con TEA** y necesidades de apoyo significativas.

1.2 ¿Por qué inserción laboral de personas con autismo y necesidades de apoyo significativas?

Cada persona con autismo y necesidades de apoyo significativas es distinta y añade un valor diferente a tu empresa. Entre estos valores se encuentran:

- Motivación por las actividades.
- Sistematización en la realización de las tareas.
- Creación de apoyos informativos que harán tu empresa más accesible.
- Proactividad y perseverancia.
- Perfeccionamiento de la tarea.
- Compromiso con la rutina laboral.

Es esencial poner en marcha acciones en pro de favorecer que las personas con autismo puedan acceder a un empleo como forma de asegurar un derecho fundamental.

Las empresas deben implantar la normativa estatal vigente respecto al empleo de personas con discapacidad y con ello, obtener los beneficios fiscales asociados a generar puestos de empleo personalizados.

El empleo es un elemento clave en el **Bienestar y la Calidad de Vida** durante la etapa adulta (Schalock y Verdugo, 2002), también para las personas con discapacidad y, de forma concreta, para las personas con autismo y necesidades de apoyo significativas.

Se estima que entre el 76% y el 90% de las personas adultas con TEA están desempleadas y no desarrollan ninguna actividad productiva o laboral, lo que convierte a este grupo en el colectivo de la discapacidad con menor índice de empleabilidad (Autismo Europa 2014; Scott et al., 2019).

Las **entidades de apoyo** a personas con TEA ofrecen a las empresas servicios orientados a la inserción laboral de las personas con autismo y necesidades de apoyo significativas:

- Asesoramiento a la empresa sobre bonificaciones, tipos de contrato, etc.
- Asesoramiento, sensibilización y formación a los trabajadores y trabajadoras de las empresas, dando respuesta a las dudas que puedan surgir antes, durante y después de la incorporación del trabajador/a con autismo.
- Apoyo a la Formación en Riesgos Laborales del trabajador/a.
- Acompañamiento a la persona con autismo en su proceso de incorporación al puesto de trabajo, adaptando este según la normativa.
- Acompañamiento a la empresa durante el proceso de inserción laboral (antes, durante y después).

2 Marco legal



El empleo de las personas con TEA y necesidades de apoyo significativas cuenta con un marco legal específico que lo regula.

2.1 Legislación Vigente

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 168, de 14 de julio de 2007, 30618 – 30622. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870>

Se entiende como empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes (p. 30619, artículo 2.)

Artículos destacados:

Artículo 6. Convenio de colaboración entre la entidad promotora del empleo con apoyo y la empresa (p. 30620)

Artículo 7. Preparadores laborales (p. 30620)

Artículo 8. Subvenciones y cuantía de las mismas (p. 3620)

Artículo 9. Procedimiento de concesión (p. 3621)

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>

Tipos de empleo para personas con discapacidad. Las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo: a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los **servicios de empleo con apoyo**. b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales. c) Empleo autónomo (p. 23, artículo 37.2)

Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, **el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad** (p. 25, artículo 42.1)

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 51, de 1 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/3/con>

Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo. Se considerarán colectivos vulnerables de **atención prioritaria**, a los efectos de esta ley (...). Respecto al colectivo de personas con discapacidad, se reconocerá como personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con **trastorno del espectro del autismo**, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento; así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento (p. 40, Capítulo V, artículo 50.1)



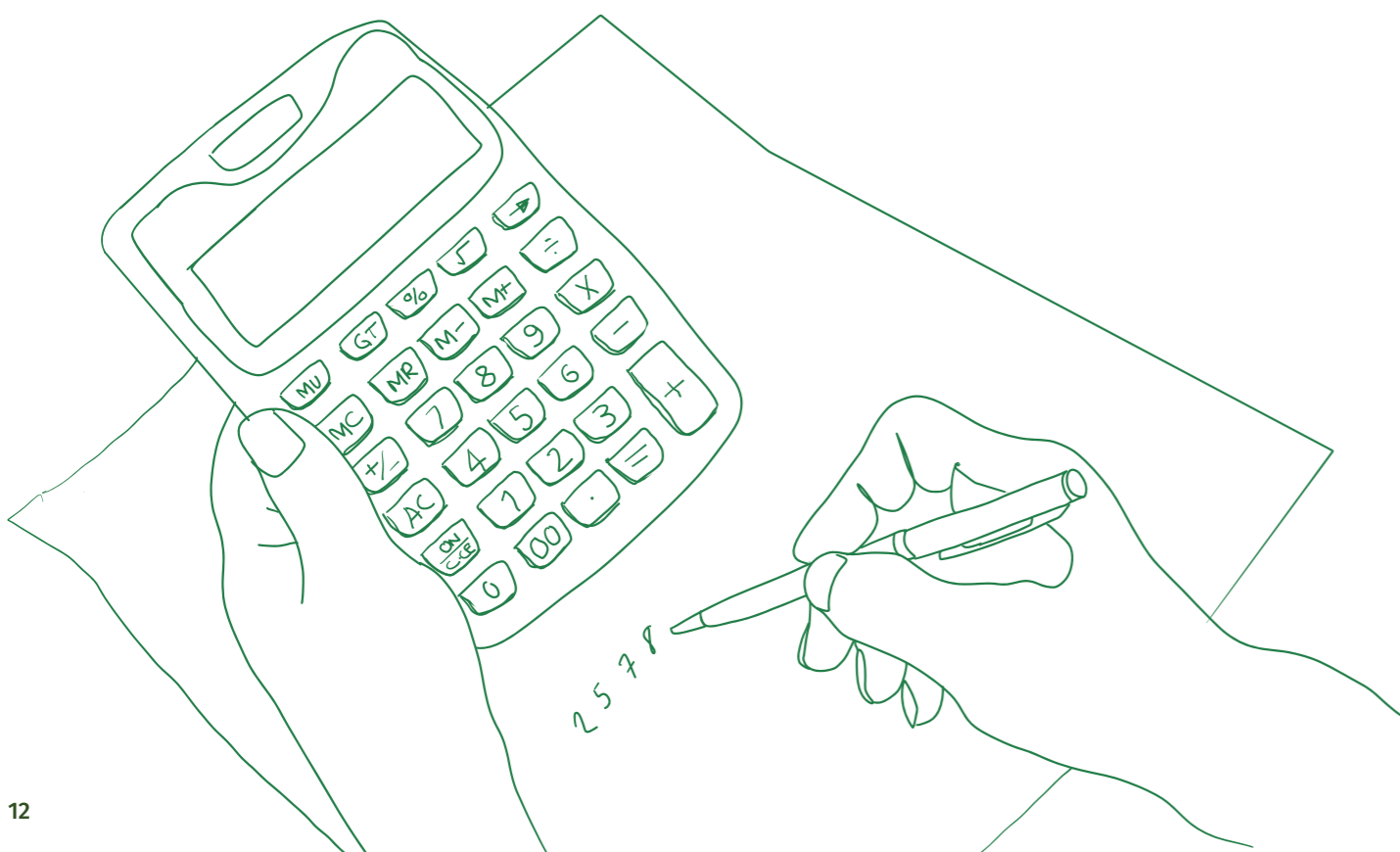
2.2 Subvenciones y Bonificaciones

Se presentan a continuación algunas de las medidas de fomento del empleo de personas con discapacidad puestas en marcha por el Servicio Público de Empleo Estatal.



Se puede consultar toda la información en detalle en la [web del SEPE](#)

Estas subvenciones y bonificaciones se articulan en función de la tipología de contrato:



Contratación por cuenta ajena

Contrato indefinido

- Subvenciones (gestionadas por las comunidades autónomas):

El empleador recibirá por cada persona con discapacidad contratada:

- + Contratación a jornada completa: 3.907€.
- + Contrato indefinido a tiempo parcial: esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida.
- + Subvención de hasta 902 € para la adaptación del puesto de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras.

- Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:

Trabajadores sin discapacidad severa (33% - 65%)

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año
Con 45 años o más	5.700 €/año	5.700 €/año

Trabajadores con discapacidad severa (discapacidad intelectual superior a 33%; discapacidad física o sensorial superior a 65%)

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Con 45 años o más	6.300 €/año	6.300 €/año

- Deducciones de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en función del grado de discapacidad del trabajador:

- + 9.000 € por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- + 12.000 € por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Contrato temporal de fomento de empleo

Puede tener una duración entre 12 meses y 3 años y el trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

- *Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato:*

Trabajadores sin discapacidad severa (33% - 65%)

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500 €/año	4.100 €/año
Con 45 años o más	4.100 €/año	4.700 €/año

Trabajadores con discapacidad severa (discapacidad intelectual superior a 33%; discapacidad física o sensorial superior a 65%)

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
Con 45 años o más	4.700 €/año	5.300 €/año

- *Otras ayudas:*

- + Incentivos por adaptación de puestos.
- + En el caso de que el contrato se transforme en indefinido en cualquier momento se aplicarán las mismas bonificaciones y subvenciones que las del contrato indefinido inicial.

Contratos formativos

Contrato para la formación en alternancia

- *Características del contrato y Requisitos de los trabajadores y trabajadoras.*

- + Duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de un tres meses y un máximo de dos años.
- + Carecer de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
- + No hay límite de edad cuando se celebra con personas con discapacidad.
- + El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65%, durante el primer año o al 85% durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada legal.

- *Incentivos*

- + Bonificación del 100 % de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores.
- + Bonificación del 75 % de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla superior a 250 trabajadores.
- + Asimismo, estos contratos se bonificarán al 100 % de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

2.3 Ventajas de la RSC

La **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** atiende al impacto que genera la actividad de una empresa sobre sus diferentes grupos de interés y sobre el contexto general que le rodea (Observatorio de RSC, 2014).

El empleo de personas con autismo y necesidades de apoyo significativas no sólo atiende al cumplimiento de la legislación nacional vigente, sino que también está estrechamente ligada a la RSC. Esta, como parte de la **visión estratégica** de la empresa, genera un **impacto positivo** en ella a nivel interno y externo, más allá de los beneficios fiscales (Acosta et al., 2007; Porter y Kramer, 2006; Toro, 2006):

- **Interno:** mejora las relaciones entre las personas, favorece la retención de empleados/as motivados y la generación de sentimiento de pertenencia, favorece una cultura organizacional más amable y potencia la innovación, entre otras (Acosta et al., 2007; Porter y Kramer, 2006; Toro, 2006).
- **Externo:** supone un elemento diferenciador frente a la competencia, permite generar alianzas y posicionar a la empresa de forma diferencial ante los estamentos públicos, incrementando con todo ello su competitividad (Acosta et al., 2007; Porter y Kramer, 2006; Toro, 2006).

Las entidades de apoyo a personas con autismo ayudan a las empresas a promover la RSC a través de prácticas éticas y sostenibles.

Las alianzas entre empresas y entidades de apoyo son fundamentales para avanzar en modelos de inclusión laboral, reflejando el compromiso de las empresas con el bienestar social. Consulta en el Anexo I acciones mutuamente beneficiosas que contribuyen tanto al desarrollo de las personas con autismo como al objetivo social de las empresas.

Las alianzas generadas entre empresas socialmente comprometidas y entidades de apoyo a personas con autismo son fundamentales para avanzar en los modelos de inclusión laboral. Dentro de estas alianzas se pueden llevar a cabo diversas acciones mutuamente beneficiosas. Para conocer estas acciones, consulta el **Anexo I**.

3 Ayudando a las empresas



Las entidades de apoyo a personas con autismo y necesidades de apoyo significativas ponen a disposición de las empresas, sin ningún coste para ellas, recursos orientados a facilitar la inserción laboral de este colectivo.

3.1 Oportunidades de empleo para personas con autismo y necesidades de apoyo significativas

La metodología de **Empleo con Apoyo** ha sido diseñada para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad que han contado con mayores dificultades para el acceso a un puesto de trabajo. Gracias a la implementación de apoyos ajustados dentro y fuera del entorno laboral, la persona con autismo y necesidades de apoyo significativas desarrolla las labores de su puesto de trabajo en una empresa ordinaria en condiciones similares a las del resto de sus compañeros y compañeras (Esteban y Jordán de Urríes, 2006; Jordán de Urríes y Verdugo, 2003; Verdugo y Jordán de Urríes, 2001).

Dentro del Empleo con Apoyo, el **Empleo Personalizado** facilita el acceso al empleo de personas con mayores necesidades de apoyo. Tiene como finalidad satisfacer las necesidades de dos agentes (el empleado/a con autismo y necesidades de apoyo significativas y el empleador/a), a través de una relación completamente individualizada. Puede incluir diferentes tipologías de empleo, como son, entre otras, la creación de nuevos puestos de trabajo, el trabajo por cuenta propia o el trabajo surgido de la reestructuración de diferentes tareas en una empresa (Office of Disability Employment Policy [ODEP], 2011).

Los pilares fundamentales del empleo personalizado son:

Ofrecer oportunidades a las personas con autismo y necesidades de apoyo significativas, adecuando puestos de trabajo a sus perfiles de empleabilidad donde sus intereses y motivaciones sean los grandes motores.

Visibilizar competencias y habilidades que todas las personas poseen, entendiendo que los puntos fuertes son más representativos que las necesidades de apoyo.

Implicar a colectivos como empresas privadas, organismos públicos y población general para que la inclusión sea una realidad para las personas con autismo y necesidades de apoyo significativas.

Mejorar la calidad de vida desde el ámbito laboral, creando redes de apoyo, potenciando habilidades, aunando esfuerzos, y creyendo en las potencialidades.

3.2 Personas de Apoyo en el empleo de personas con autismo y necesidades de apoyo significativas

Las **personas de apoyo** son clave en el proceso de inserción laboral. Estas pueden ser apoyos profesionales o apoyos naturales.

La figura del **preparador laboral** constituye un apoyo profesional esencial en el proceso de inserción laboral de las personas con autismo y necesidades de apoyo significativas. Tiene formación específica en el sector social y conoce de forma profunda al futuro/a trabajador/a con TEA y necesidades de apoyo significativas a la que apoya.

Los **apoyos naturales** son las personas con las que el trabajador/a con autismo compartirá su actividad laboral (por ejemplo, compañeros y compañeras). Un apoyo natural eficaz se caracteriza por:

- Apoyar al trabajador/a con autismo de forma voluntaria.
- Contar con la información necesaria sobre el puesto de trabajo que ocupa trabajador/a con autismo para poder prestarle apoyo.
- Disponer del tiempo suficiente para poder proporcionar un apoyo de calidad.
- Transmitir naturalidad y abordar con sinceridad las situaciones que puedan suceder durante el proceso.

4 Proceso de Inserción



En el **Proceso de Inserción** la red de apoyo de la persona con autismo y necesidades de apoyo significativas pone en marcha acciones fuera y dentro del puesto de trabajo que siguen una secuencia definida.

Fase 0. Toma de contacto

Objetivo

Establecer una primera toma de contacto para **iniciar el proceso** de inserción laboral.

Conocer los beneficios de emplear a personas con autismo con necesidades de apoyo significativas.

Familiarizarme con las fases de un proceso de inserción laboral y los apoyos que pueden ofrecer las entidades específicas de apoyo.

Procedimiento

Se pondrán en contacto con mi empresa entidades de apoyo específico a personas con autismo y necesidades de apoyo significativas que desarrollan programas de empleo.

Como empresa, también puedo contactar con estas entidades quienes facilitarán la aplicación de la normativa vigente respecto al empleo de personas con autismo y necesidades de apoyo significativas.

Acordaremos una reunión inicial en la que me informarán sobre:

- Subvenciones y bonificaciones de las que se puede beneficiar mi empresa para facilitar el empleo de personas con autismo y necesidades de apoyo significativas.
- Apoyos que ofrecen las entidades dentro del Empleo con Apoyo, para facilitar el proceso de inserción laboral de las personas con autismo y necesidades de apoyo significativas en las empresas.
- Actividades y fases que guían el proceso de inserción laboral de personas con autismo y necesidades de apoyo significativas.

Mi empresa se coordinará durante el proceso de inserción laboral con el preparador/a laboral de la entidad de apoyo a personas con TEA.

Fase 1. Análisis del puesto y selección del trabajador/a

Objetivo

Seleccionar el puesto de trabajo dentro de la empresa idóneo para un futuro trabajador/a con autismo y necesidades de apoyo significativas.

Procedimiento

Junto a la entidad, haremos un **análisis** de los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

Conjuntamente valoraremos aquellos puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por personas con autismo y necesidades de apoyo significativas.

El preparador/a laboral seleccionará al **mejor candidato/a** para el puesto de trabajo. Partirá de las habilidades, aptitudes, conocimientos y experiencia de las personas con autismo y necesidades de apoyo significativas de su entidad.

Este punto tiene una especial importancia, dado que un buen ajuste entre el perfil laboral de la persona y el puesto a desarrollar va a permitir que tanto la empresa como la persona con autismo obtengan los máximos beneficios de esta relación laboral.

Para ello, la empresa y el preparador/a laboral, analizarán **aspectos clave** como:

- Aspectos relativos al puesto: funciones, listado de tareas, espacios en los que se realizan, habilidades y competencias requeridas, etc.
- Aspectos relativos a la persona: habilidades, intereses, competencias clave, competencias por entrenar, estilo comunicativo, etc.

Teniendo esta información, el preparador/a laboral planificará las adaptaciones necesarias para asegurar el cumplimiento de las tareas del puesto de trabajo.

Para la selección del trabajador/a el preparador/a laboral también tendrá en cuenta las necesidades formativas y la formación recibida por los candidatos/as. Puedes consultar las diferentes opciones formativas en el **Anexo II**.

Fase 2. Planificación y seguimiento

Objetivo

Definir los pasos a seguir en el proceso de inserción de la persona con autismo y necesidades de apoyo significativas seleccionada.

Procedimiento

El encargado/a del puesto de trabajo a ocupar por la persona con autismo y necesidades de apoyo significativas en la empresa y el preparador/a laboral, llevarán a cabo una reunión en la que:

- Se **identificarán los espacios** que han de usarse para la ejecución de las tareas del puesto.
- Se analizarán las características de la tarea/as a realizar:
 - **Dónde se realizarán.**
 - **Cuándo se realizarán.**
 - **Cuántas veces o durante cuánto tiempo se realizarán.**
 - **En qué orden se realizarán.**
- Se fijarán las fechas exactas de las siguientes fases.
- Se resolverán dudas por ambas partes.

En esta misma fase, el preparador/a laboral realizará **evaluaciones de la accesibilidad cognitiva*** de los espacios de trabajo, con el fin de analizar y cubrir las necesidades de apoyos visuales de los mismos y detectar posibles riesgos.

Las tareas del puesto pueden ir modificándose o ampliándose según la necesidad de la empresa, en ese caso, el preparador/a laboral se encargará del ajuste, planificación, adaptación, entrenamiento y adquisición de estas por parte del trabajador.

Accesibilidad Cognitiva: características del entorno que facilitan que la persona lo comprenda fácilmente y pueda comunicarse en él.

Objetivo

Favorecer que el nuevo trabajador/a conozca y se familiarice con el espacio donde desempeñará su labor.

Procedimiento

De manera previa a la incorporación de la persona al puesto de trabajo el preparador/a laboral acompañará a la persona con TEA y necesidades de apoyo significativas en las **visitas de reconocimiento** de los espacios.

El preparador/a laboral entregará el **material de señalética** necesario (por ejemplo, objetos o carteles) para hacer accesible cognitivamente los espacios y facilitar el desarrollo de las tareas asignadas.

De forma previa a la incorporación al puesto de trabajo es posible que el preparador/a laboral practique las tareas con la **persona con TEA** y necesidades de apoyo significativas para que adquiera destreza en realizarlas.



Objetivos

Informar a los trabajadores/as de la empresa sobre el proceso de inserción laboral de la **persona con TEA** y necesidades de apoyo significativas en el puesto de trabajo.

Abordar las posibles preocupaciones, ajustar las expectativas y resolver las dudas que puedan surgir.

Procedimiento

La claridad en la información genera seguridad en todos los agentes implicados. Por eso es importante que las personas encargadas en la empresa tengamos a nuestra disposición las soluciones y a los/as profesionales de referencia para la resolución de dudas o de posibles contingencias que puedan surgir en cualquier momento del proceso.

Junto al preparador/a laboral estableceremos un **Plan de Comunicación**. Este plan de comunicación contemplará:

- Quiénes son las personas implicadas en el proceso de inserción: responsables del programa, entrenadores/as laborales, coordinadores de servicio, etc.
- Cuáles son las vías y canales de comunicación, momentos y horarios para aportar ideas, propuestas de mejora o sugerencias.
- Posibles situaciones que pueden suceder en el proceso de inserción y que se recomienda comunicar a la persona responsable.

Este Plan de Comunicación incluirá una **charla de sensibilización** a los trabajadores/as de la empresa que pondrá en marcha el preparador/a laboral en la que:

- Se presentará a él/ella y las funciones que realizará como preparador/a laboral.
- Presentará la entidad y el proyecto que lleva a cabo.
- Informará del espacio que va a ocupar el nuevo trabajador/a y las actividades que realizará en él.
- Presentará al trabajador/a con TEA y necesidades de apoyo significativas:
 - Qué apoyos utilizará.
 - Cuáles son sus habilidades y destrezas.
 - Cuáles son sus intereses.
 - Qué aspectos de su conducta pueden resultar llamativos.

La apuesta por el trabajo de las personas con TEA y necesidades de apoyo significativas tiene un valor para la empresa y sus trabajadores y trabajadoras que va más allá de cumplir con la normativa establecida. Por esta razón, la sensibilización es una herramienta esencial para que los trabajadores y trabajadoras de la empresa conozcan el proyecto y se sientan parte de él.

Si quieres conocer más sobre sensibilización en empresas, consulta el **Anexo III**.

Fase 5. Incorporación

Objetivos

Desarrollar las tareas propias del puesto de trabajo.

Ajustar los apoyos necesarios para la realización de las actividades y tareas.

Retirar paulatinamente la presencia del preparador/a laboral conforme el trabajador/a vaya ganando autonomía.

Procedimiento

Durante esta fase, la persona **se incorpora** a su puesto de trabajo o prácticas. Trabaja junto al preparador/a laboral realizando las tareas acordadas.

El preparador/a laboral **ajustará los apoyos y adaptaciones** necesarias para que el trabajador/a con TEA y necesidades de apoyo significativas realice las actividades con el mayor nivel de autonomía. El preparador/a laboral irá retirando su apoyo de manera paulatina, prestando este únicamente en momentos puntuales.

En esta fase, el preparador/a laboral buscará **apoyos naturales** (compañeros y compañeras) que puedan apoyar al trabajador/a con TEA y necesidades de apoyo significativas en el desarrollo de su tarea cuando éste/a lo necesite.

Algunos de los apoyos y adaptaciones que el trabajador/a con TEA y necesidades de apoyo significativas puede utilizar son:

- Ajustes en los tiempos.
- Guiones visuales para indicar los pasos necesarios de la tarea.
- Ayudas a la gestión del tiempo (alarmas, relojes, etc.).
- Apoyos visuales para el uso de material (marcas, etc.).
- Apoyos para la regulación de estímulos sensoriales (cascos de cancelación de ruidos, etc.).

Fase 6. Seguimiento y evaluación continua

Objetivos

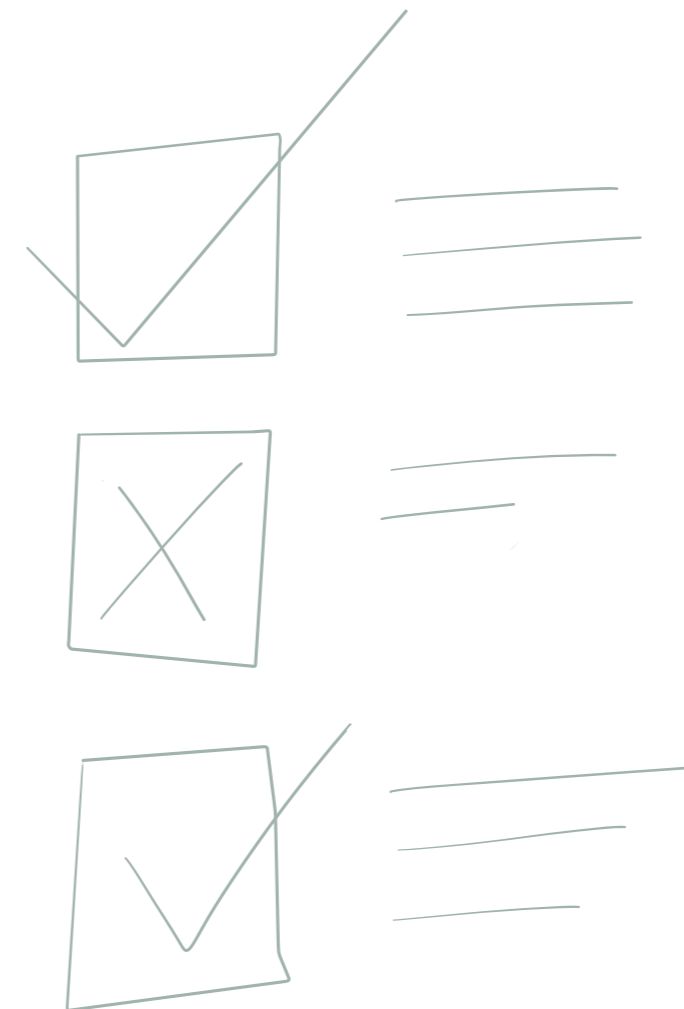
Valorar el proceso inserción para poder realizar los ajustes oportunos.

Procedimiento

La valoración es un proceso continuado, con un gran peso en las fases iniciales y más espaciado conforme el proceso de inserción va progresando.

Para la valoración del proceso de inserción se fijarán **reuniones periódicas** del equipo en las que se evaluará el alcance de los objetivos de cada uno de los agentes. En esta evaluación se tendrá en cuenta las opiniones de las personas del entorno y se recogerá cualquier propuesta de mejora.

En función de la valoración de cumplimiento de los objetivos y de las necesidades de todos los agentes implicados, se realizarán los ajustes necesarios en el proceso.



Referencias

- Vaca, R., Moreno, M. y Riquel, F. (2007). Análisis de la responsabilidad social corporativa desde tres enfoques: stakeholders, capital intelectual y teoría institucional. En Ayala, J.C. (Ed). Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro, (3130-3143). Universidad de la Rioja
- Autism and Work (2014) disponible en: https://autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf
- Autism Europe (2014). Autism and Work: Together We Can. Brussels: Autism Europe.
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 51, de 1 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/3/con>
- Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado (marzo de 2022). Servicio Público de Empleo Estatal. <http://publicacionesoficiales.boe.es>
- Esteban, B. y Jordán, F. B. (2006). Empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual y para personas con enfermedad mental. Comparación metodológica en dos proyectos piloto. Siglo Cero, 37(2), 63- 78. http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9054/siglocero_218_old.pdf
- Maenner, M.J., Warren, Z., Williams, A. R., Amoakohene, E., Bakian, A.V., Bilder, D.A., Durkin, M.S., Fitzgerald, R.T., Furnier, S.M., Hughes, M.M., Ladd-Acosta, C.M., McArthur, D., Pas, E.T., Salinas, A., Vehorn, A., Williams, W., Esler, A., Grzybowski, A., Hall-Lande, J., Nguyen, R.H.N., Pierce, K., Zahorodny, W., Hudson, A., Hallas, L., Mancilla, K.C., Patrick, M., Shenouda, J., Sidwell, K., DiRienzo, M., Gutierrez, J., Spivey, M.H., Lopez, M., Pettygrove, S., Schwenk, Y.D., Washington, A. y Shaw. K.A. (2023). Prevalence and characteristics of Autism Spectrum disorder among children aged 8 years - Autism and developmental disabilities monitoring network, 11 sites, United States, 2020. Morbidity and Mortality Weekly Report (MMWR). Surveillance Summaries., 72 (2), 1-14
- Observatorio de RSC (2014). Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa. https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf
- Office of Disability Employment Policy (ODEP), 2011. Competitive Integrated Employment (CIE) <https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/cie>
- Porter, M., y Kramer, M. (2006). Estrategia y sociedad. Harvard business review, 84(12), 42-56. Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 168, de 14 de julio de 2007, 30618 – 30622. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>

Schalock, R. L., Verdugo, M. A., y Braddock, D. L. (2002). Handbook on quality of life for human service practitioners. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.

Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A. y Girdler, S. (2019). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism*, 23(4), 869-901. <https://doi.org/10.1177/1362361318787789>

Tager-Flusberg, H., y Kasari, C. (2013). Minimally verbal school-aged children with autism spectrum disorder: The neglected end of the spectrum. *Autism research*, 6(6), 468-478. <https://doi.org/10.1002/aur.1329>

Toro, D. (2006) El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa: revisión de la literatura académica. *Intangible Capital*, 2 (14), 338-358.

Verdugo, M.A. Jordán de Urries, F.B. (2003). El empleo con apoyo y salud mental. En Verdugo, M.A.; López, D., Gómez, A., y Rodríguez, M. (coord.). *Atención comunitaria, rehabilitación y empleo*. Salamanca: INICO, 153-166

Verdugo, M.A., López, D., Gómez, A. y Rodríguez, M. (2003). Atención Comunitaria, Rehabilitación y Empleo. [Discurso principal]. II Congreso de Rehabilitación en Salud Mental. II Congreso Ibérico de Saúde Mental. Salamanca

Verdugo, M. A., y Jordán de Urríes, F. B. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Zeidan, J., Fombonne, E., Scolah, J., Ibrahim, A., Durkin, M. S., Saxena, S., ... y Elsabbagh, M. (2022). Global prevalence of autism: A systematic review update. *Autism research*, 15(5), 778-790.

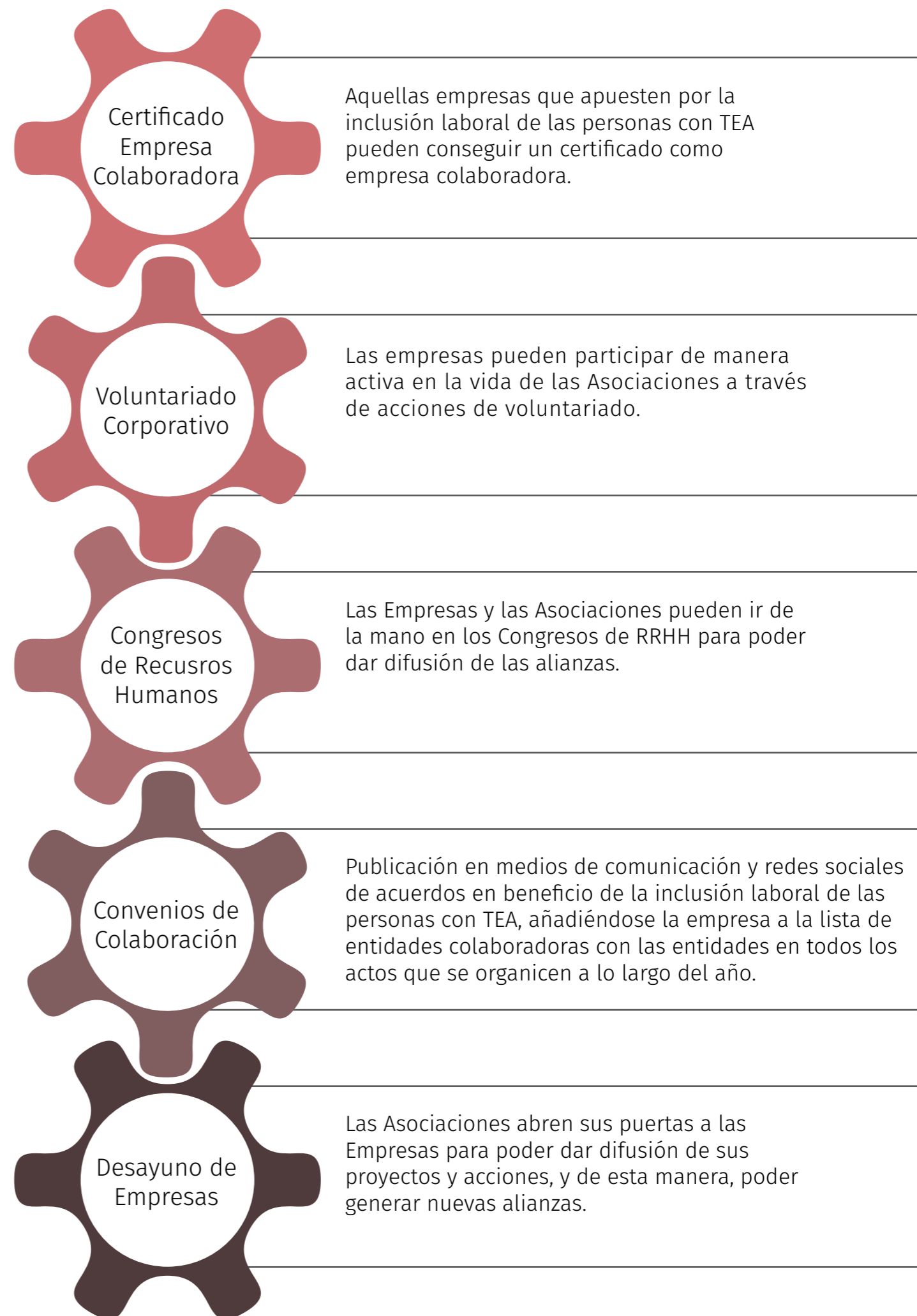
ANEXOS

Anexo I. Acciones mutuamente beneficiosas para empresas y entidades.

Las alianzas entre Empresas y Asociaciones son fundamentales para avanzar en los modelos de inclusión laboral de las personas con TEA. Para ello, es necesario apoyarnos en todas las acciones que sean beneficiosas para los diferentes agentes:

- **Las empresas son parte activa de las Asociaciones.** Una vez nos vinculamos, vamos en una misma dirección y siempre dados de la mano.
- **Área de Responsabilidad Social Corporativa:** a través de esta área, se pueden generar nuevas y ricas alianzas entre las Asociaciones y Empresas diferentes. Con esta relación podemos dar respuesta a las necesidades que surjan en nuestro día a día.
- **Valor Social:** las empresas y sus empleados/as, pueden verse identificados con el sentimiento de pertenencia a la labor social de las Asociaciones, a través de su empresa.
- **Capital Social:** Nuestras relaciones son fundamentales. Es importante, que podamos integrar a nuestros contactos (de las empresas y las Asociaciones), y también los contactos de nuestros aliados, siempre buscando el beneficio mutuo y desinteresado.

Algunas acciones que pueden ponerse en marcha para alcanzar estas alianzas pueden ser:



Anexo II. Formación

Desde las entidades de apoyo a personas con TEA se apuesta por un modelo de formación a lo largo de toda la vida, y es por ello que estas entidades orientan y apoyan a las personas con TEA en sus itinerarios formativos.

En este proceso se encuentran personas que por diferentes circunstancias no han podido conseguir una titulación académica. En estos casos, desde las asociaciones se desarrollan planes de formación internos o prelaborales que las ayudan a adquirir las competencias necesarias para poder ejercer un trabajo.

Las personas con TEA con necesidades de apoyo significativas pueden acceder al mercado laboral a través de las siguientes opciones académicas y/o formativas:

Planes Individualizados de formación interna y/o pre laboral

Formación interna que ofrecen las propias asociaciones y que recibe la persona a través de la realización de tareas y la adquisición de competencias laborales antes del acceso al mercado laboral

Formación Reglada/Formal

A través de diferentes modalidades educativas, adaptaciones, medidas de flexibilización, etc. establecidas en la normativa vigente.

Formación No Reglada/No Formal

Cursos de centros de formación privada, Formación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Formación por parte de las Asociaciones vinculadas a Planes Locales, Insulares, Provinciales, Autonómicos o Estatales.

Formación en las Empresas

Es importante que las personas sigan con su formación cuando se hayan incorporado al mundo laboral (formación externa a la empresa y formación interna para empleados/as).

Anexo III. La importancia de la Sensibilización

Llamamos sensibilización al encuentro que se produce entre los trabajadores y trabajadoras que van a estar en el entorno laboral de la persona con TEA y el profesional que conoce a dicha persona, así como, de manera más genérica, los procesos de adaptación mutua entre la persona y el entorno que se van a producir.

Concienciar a los trabajadores sobre la realidad de las personas con autismo y necesidades de apoyo significativas es uno de los objetivos principales de esta sensibilización, pero no es el único. También es importante que conozcan y comprendan diferentes situaciones en las que podrán apoyar al nuevo trabajador o trabajadora.

Tratar estos temas es fundamental para generar una relación de confianza con los trabajadores de la empresa, y es un buen punto de partida para reducir la posible sensación de ambigüedad, desconocimiento y novedad que puede dar lugar a desconfianza y rechazo hacia el proyecto.

Hay que tener en cuenta que las personas somos, a veces, muy resistentes al cambio, más aún cuando se trata de cambios en el ambiente de trabajo.

Algunos de los temas a tratar en esta sensibilización son:

ASPECTOS PRACTICOS

- ¿Quiénes somos?
- ¿Qué hacemos aquí?
- ¿Cuánto tiempo estaremos?

ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS CON TEA

- Estilo de comunicación
- Forma de socializar
- Intereses

BARRERAS INVISIBLES

- Sobrecarga sensorial
- Tiempos de aislamiento sensorial
- Necesidad de anticipación

APoyos VISUALES

- Pictogramas
- Cartelería
- Secuencias



Financian



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

