



PERSONAS CON TEA Y AJUSTES EN EL ENTORNO SOCIAL

INCORPORACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL PUESTO

Muchas **personas con TEA** tienen habilidades para el desempeño de un puesto, pero encuentran barreras para desarrollarse en el ámbito laboral debido a las dificultades de comunicación e interacción social. Proporcionar ciertos apoyos en el entorno social puede facilitar su inclusión y relación con el equipo.

Buscad el apoyo de una entidad especializada, que os ayude realizando trabajo de sensibilización al equipo de compañeros/as y facilitando, cuando sea necesario, guiones sociales a la **persona con TEA** que faciliten su comprensión de las situaciones novedosas.

¿Qué ajustes y apoyos puedes proporcionar en el entorno social?

Normas tácitas de protocolo

- **Código de vestimenta:** si existe un código de vestimenta en tu empresa, házselo saber a la **persona con TEA**.
- **Descansos informales:** pauta a la persona el tiempo de sus descansos, para ayudarle a organizar sus tareas y establecer una rutina.

Expectativas

- Haz **explícito** lo implícito.
- Deja claro a la persona lo **que se espera de ella**, y la forma de llevarlo a cabo.

Relaciones y dinámicas de trabajo

- Explica el **organigrama** y normas de conducta importantes en vuestro entorno laboral.
- **Evita**, cuando esto suponga un aumento de estrés para la persona, encomendarle repetidamente tareas que requieran una **gran demanda social** (ejemplo: tareas que impliquen mucho trabajo en grupo, o atención al público)
- Las **personas con TEA** suelen ser muy honestas y "sin filtro" en el trato. **No confundas su franqueza** con una brusquedad deliberada o grosería.
- **No fuerces el contacto visual** con tu empleado/a con TEA, asegúrate de que comprende la situación o tarea con preguntas directas y concretas.

Fomento de apoyos naturales

- Sugiere un compañero **mentor** al que la **persona con TEA** pueda dirigirse para resolver dudas sobre el trabajo y sobre la relación con el resto de compañeros/as.
- **Información sobre el TEA:** Informar sobre el diagnóstico a los compañeros/as es una decisión personal de la **persona con TEA**. Respeta y apoya su decisión.
- **Sensibilización** sobre el TEA: si la persona es partidaria de que sus compañeros/as conozcan el TEA, puedes recurrir a una entidad especializada para que realicen una sesión de sensibilización y concienciación a la plantilla.

El conocimiento y apoyo por parte de los agentes que forman parte de la empresa es el principal recurso en la adaptación al puesto de la **persona con TEA**.

TIPS

para la contratación
de **personas con TEA**

¿Quieres más TIPS, infografías, videos y mucho más?

tips.contratatea.es

CONFEDERACIÓN
AUTISMO
 ESPAÑA

Proyecto financiado por

