

La inserció laboral de les persones amb autisme com a professionals de la comunicació i les relacions públiques

*Job placement in communication and public relations
for people with autism*

Marc Compte-Pujol

Professor agregat del Departament d'Estudis de Ciències de la Informació
i de la Comunicació de la Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona
mcomptepuj@uoc.edu

Elisenda Estanyol

Professora agregada del Departament d'Estudis de Ciències de la Informació
i de la Comunicació de la Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona
eestanyol@uoc.edu

Ferran Lalueza

Professor agregat del Departament d'Estudis de Ciències de la Informació
i de la Comunicació de la Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona
flalueza@uoc.edu

La inserció laboral de les persones amb autisme com a professionals de la comunicació i les relacions públiques

*Job placement in communication and public relations
for people with autism*

RESUM:

Aquest estudi explora els reptes i les oportunitats de la inserció laboral de persones amb trastorn de l'espectre autista (TEA) en el sector de la comunicació i les relacions públiques (RP). En concret, es vol analitzar si algunes competències de les persones amb TEA s'alineen de manera especial amb les exigides pel sector. A més, es busca determinar quines accions haurien d'emprendre les empreses de comunicació i RP per integrar adequadament les persones treballadores amb TEA. S'adopta una metodologia qualitativa, dividida en dues fases: 1) entrevistes en profunditat a sis professionals —tres amb TEA i tres ocupadors— i 2) anàlisi de contingut de set testimonis en línia de persones autistes treballadores en el sector de la comunicació i les RP. Els resultats es presenten en una matriu DAFO (debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats). Entre les principals debilitats detectades s'inclouen diferències en habilitats socials i comunicatives, rigidesa, sobrecàrrega sensorial i escassa flexibilitat. Les amenaces deriven de l'estigma, el desconeixement, la discriminació i la invisibilitat del diagnòstic. S'identifiquen nombroses fortaleces, com ara el pensament creatiu, l'atenció al detall, l'honestedat, la constància i la capacitat analítica. Les oportunitats es vinculen als beneficis de la diversitat, la intel·ligència artificial i un context legal favorable. Es conclou que les persones amb TEA tenen competències valuoses per al sector de la comunicació, sempre que s'aposti per una adaptació de l'entorn laboral per fer-lo més inclusiu.

PARAULES CLAU:

autisme, competències professionals, comunicació, inclusió, ocupabilitat, relacions públiques.



Job placement in communication and public relations for people with autism

*La inserció laboral de les persones amb autisme com a professionals
de la comunicació i les relacions públiques*

ABSTRACT:

This study explores the challenges and opportunities of the employment of people with autism spectrum disorder (ASD) in the communication and public relations (PR) sector. Specifically, its aim is to analyze whether some of the skills of people with ASD align closely with those required by the sector. Moreover, we seek to determine which actions should be taken by communication and PR companies to suitably integrate workers with ASD. A qualitative methodology divided into two phases is followed, including: (1) in-depth interviews with six professionals – three with ASD and three employers – and (2) content analysis of seven online testimonials from autistic people working in the communication and PR sector. Based on our results, we develop a SWOT matrix. The main

LA INSERCIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB AUTISME COM A PROFESSIONALS

weaknesses detected include differences in social and communication skills, rigidity, sensory overload and low flexibility. Threats derive from stigma, ignorance, discrimination and invisibility of the diagnosis. Numerous strengths are identified, such as creative thinking, attention to detail, honesty, perseverance and analytical capacity. Opportunities are linked to the benefits of diversity, artificial intelligence and a favorable legal context. It is concluded that people with ASD have valuable skills for the communication sector, provided they have adapted work environments.

KEYWORDS:

autism, communication, employability, inclusion, professional skills and competences, public relations.

1. Introducció

Aquest estudi se centra en l'anàlisi de l'ocupabilitat dins del sector de la comunicació i les relacions públiques (RP) de les persones amb discapacitat i, particularment, les persones amb trastorn de l'espectre autista (TEA), un col·lectiu especialment desatès i vulnerable, amb baixa probabilitat de trobar un lloc de treball o de conservar el que ja té. Emmarcada en els objectius de desenvolupament sostenible (ODS), concretament en l'ODS 8 (Treball digne i creixement econòmic) i l'ODS 10 (Reducció de les desigualtats), la investigació busca contribuir a generar conscienciació social, trencar estereotips i combatre estigmes sobre les capacitats de les persones autistes.

És una recerca pionera, ja que no s'ha detectat cap estudi, ni a l'Estat espanyol ni internacionalment, que analitzi la presència del col·lectiu amb TEA en aquest àmbit.

El nostre estudi parteix de la pregunta d'investigació (PI) següent:

PI1. Les persones amb TEA estan capacitades per a treballar en el sector de la comunicació i les RP?

D'aquesta PI genèrica, se'n deriven dues de més específiques:

PI1.1. Quines són les competències de les persones amb TEA que s'alineen més amb les requerides pel sector?

PI1.2. Què haurien de fer les empreses del sector per a poder acollir persones treballadores amb TEA?

A partir d'aquestes preguntes, els objectius de recerca que es proposen són els següents: [O1] valorar les percepcions que les persones autistes treballadores i els ocupadors en comunicació i RP tenen sobre les competències professionals i les possibles adaptacions del lloc de treball del col·lectiu autista en el sector, i [O2] identificar bones pràctiques laborals extrapolables al sector.

En definitiva, amb aquest projecte es pretén contribuir a: a) fomentar una inclusió eficient de la neurodiversitat (Branton, Villamil i Reed, 2023), amb l'objectiu d'incrementar el benestar de les persones empleades amb TEA, i b) ajudar les empreses del sector a millorar la productivitat i garantir el seu compromís amb la diversitat, l'equitat i la inclusió.

2. Marc teòric

2.1. Definició i prevalença del trastorn de l'espectre autista (TEA)

El TEA és una condició d'origen neurobiològic que afecta la configuració del sistema nerviós i el funcionament cerebral (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024). Acompanya la persona tota la seva vida i influeix especialment en la comunicació i la interacció social, i també en la flexibilitat i el comportament.

En relació amb la comunicació i la interacció social, les persones autistes poden trobar barreres per comprendre el llenguatge verbal i no verbal, comunicar-se eficaçment i interpretar de manera adequada les interaccions socials. En relació amb la flexibilitat i el comportament, poden presentar un patró de pensament divergent que pot semblar rígid, tenir interessos hiperfocalitzats, manifestar conductes aparentment repetitives, mostrar resistència a canvis i presentar diferències en el processament sensorial (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024; Confederación Autismo España, s. a.).

També solen presentar problemes en la cognició social, cosa que els fa generar patrons que poden resultar frustrants i desafiadors per als qui els experimenten i qui els envolten (Sánchez-Hervás, Hernández-Martínez i Martínez-Sánchez, 2025). Per tot això, l'autisme sol ser considerada una «discapacitat de tipus social» (Sánchez Guerrero, 2022: 330). Malgrat que autors com Scott *et al.* (2019) denuncien que poques persones amb TEA viuen de manera independent, tenen relacions socials o treballen, i que la majoria experimenta una mala salut mental i baixa qualitat de vida, hi ha població adulta amb autisme amb educació superior, feines estables i relacions socials satisfactòries.

En l'actualitat, la prevalença global de l'autisme és d'almenys l'1% de la població (Zeidan *et al.*, 2022), si bé a les regions més desenvolupades aquestes xifres solen ser significativament superiors gràcies al fet de disposar de sistemes de detecció primerenca.

A Europa, s'estima que uns quatre milions i mig de persones són autistes (Sacco *et al.*, 2022) i, a l'Estat espanyol, com a mínim 500.000, és a dir, l'1% de la població del país (Confederación Autismo España, s. a.).

A escala global, s'evidencia un biaix de gènere en el diagnòstic i la identificació de necessitats de les dones i nenes autistes. Sol diagnosticar-se únicament una nena autista per cada tres o quatre nens i, entre aquest col·lectiu, hi ha més diagnòstics erronis (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024).

Que l'autisme continuï sent una condició desconeguda per a bona part de la població repercuteix negativament en el benestar de les persones amb TEA i les seves famílies, en la seva participació activa en la societat i en la igualtat d'oportunitats. En aquest context, les investigacions vinculades a l'autisme són fonamentals per impulsar el coneixement sobre les necessitats d'aquestes persones, fomentar una inclusió real en tots els àmbits de la societat i propiciar que gaudeixin d'una millor qualitat de vida.

2.2. Inclusió laboral de les persones amb discapacitat

Tot i que l'accés a l'ocupació està reconegut com un dret humà fonamental per la Convenció de l'Organització de les Nacions Unides (ONU) sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de 2006 (Della Fina i Cera, 2015), aquestes persones estan entre els grups més desfavorits de la Unió Europea (UE) en ocupabilitat laboral (Autism Europe, 2024; Eurofund, 2018). A través de l'Estratègia de la Discapacitat i

també mitjançant les directrius d'ocupació i el Pilar Europeu dels Drets Socials (Comissió Europea, 2021), la UE pretén augmentar l'ocupació d'aquest col·lectiu promoionant un mercat laboral i entorns de treball oberts, inclusivius i accessibles.

En paral·lel i des del 2016, l'Organització Internacional del Treball promou una adaptació raonable a la feina perquè les persones treballadores amb característiques no normatives puguin gaudir dels mateixos drets que les altres. Aquesta adaptació sovint es pot fer a un cost baix o nul per a l'empresariat i resulta beneficiosa per a ambdues parts (FESPAU, 2023; Vidriales Fernández, Hernández Layna i Plaza Sanz, 2018). A més, l'auge de les tecnologies de la informació i de la comunicació (TIC) en els darrers anys ha facilitat la inclusió de persones discapacitades al mercat laboral (Fundació Adecco, 2018).

A l'Estat espanyol, hi ha diverses lleis que donen suport a la inclusió laboral de les persones amb discapacitat, però investigacions recents revelen que no s'està arribant als mínims exigits per la legislació¹ (Viñarás-Abad, Vázquez-Barrio i Sánchez-Valle, 2021). Entre altres obligacions, la legislació espanyola determina que les empreses públiques o privades amb cinquanta treballadors o més estan obligades a reservar el 2% de les places a persones amb algun tipus de discapacitat (excepte conveni col·lectiu o voluntat de l'empresa si s'apliquen mesures alternatives). Així mateix, a les ofertes d'ocupació pública cal reservar-hi una quota no inferior al 7% de les vacants.

No obstant això, en l'àmbit laboral s'han detectat clares preferències sobre la discapacitat física per damunt de la discapacitat mental o psíquica, discriminació que augmenta entre les persones amb TEA a causa, principalment, de les seves deficiències en habilitats socials i comunicatives. Al respecte, cal destacar que les habilitats toves —entre les quals se situen les competències interpersonals, cognitives i de gestió emocional— són fonamentals per a l'èxit professional individual (Garavito-Hernández, Villamizar-Mancilla i Castañeda-Villamizar, 2024). Característiques molt ben valorades com l'empatia, la negociació, la cooperació, el control i el reconeixement de les emocions poden resultar un desafiament per a la població amb autisme.

Tanmateix, Ezerins *et al.* (2024) detecten un interès creixent per contractar persones treballadores neurodivergents, una situació que està provocant una certa expansió de la investigació sobre autisme i ocupació.

D'altra banda, el TEA és molt ampli i, per diferenciar-ne la gran diversitat existent, s'estableixen tres «nivells de gravetat» (Sánchez Guerrero, 2022: 355): grau 1, també conegut com a «autisme d'alt funcionament» o Asperger (necessita ajuda); grau 2 (necessita ajuda notable), i grau 3 (necessita ajuda molt notable). Les persones classificades com a grau 1 són un grup especialment qualificat per a accedir al mercat laboral, en tant que no presenten dèficit intel·lectual (Leis Casanova i Pego Pérez, 2025).

A l'Estat espanyol només un 35,3% de la població entre setze i seixanta-quatre anys amb discapacitat reconeguda té feina (INE, 2023), una taxa d'activitat 42,7 punts

inferior a la de la població sense discapacitat. Alhora, és significatiu que set de cada deu persones amb discapacitat requereixin els centres especials d'ocupació (CEE) per a trobar feina (Sánchez, Viñaras i Vázquez, 2022: 172).

En el cas específic de les persones autistes, entre el 76 % i el 90 % no desenvolupa cap activitat productiva o laboral, cosa que les converteix en el grup de la discapacitat amb la taxa d'atur més gran (Autism Europe, 2014, 2024; Borgonovi *et al.*, 2024). Considerant altres característiques, com el gènere o l'edat, les desigualtats són més grans i encara es redueix més l'índex d'ocupabilitat entre les dones d'edat avançada (Lup i Canonico, 2024; Sánchez, Viñaras i Vázquez, 2022).

Així mateix, s'han de considerar les dificultats que les persones treballadores amb autisme viuen en el seu lloc de treball quan declaren obertament la seva condició (destaquen la discriminació, l'estigma i la desvaloració del treball realitzat), la qual cosa pot dur-los a mantenir-la en secret (Borgonovi *et al.*, 2024; Vela Díaz, 2024). Les causes principals de l'estigma laboral generalitzat són el desconeixement de bona part de la societat sobre què és veritablement l'autisme; per tant, les mesures d'educació i formació a les empreses constitueixen una prioritat.

2.3. Inclusió laboral de les persones amb discapacitat en el sector de la comunicació i les relacions públiques

La inclusió de persones amb discapacitat al sector de la comunicació i les RP és un desafiament global que encara cap regió ha aconseguit liderar. Bardhan i Engstrom (2021: 6), per exemple, adverteixen que «la indústria de les relacions públiques dels EUA no és inclusiva ni còmoda per a la majoria de professionals poc representats». ² De la mateixa manera, el treball de Chitkara (2018) en què estudia els líders d'agències conclou que al sector encara li queda molt camí per recórrer en matèria d'inclusió.

A Espanya, quant al sector específic de la comunicació i les RP, l'informe *Inclucom* de Dircom (2019) evidenciava que l'ocupació de persones amb discapacitat als departaments de comunicació, consultores o mitjans espanyols era infreqüent, ja que únicament el 26,4 % dels enquestats treballaven o havien treballat amb persones amb discapacitat o bé elles eren persones amb discapacitat empleades en aquest sector (Dircom, 2019). En la mateixa línia, Viñaras-Abad, Vázquez-Barrio i Sánchez-Valle (2021) consideren que, si bé no hi ha dades específiques sobre la situació laboral de les persones amb discapacitat a l'entorn de la comunicació a l'Estat espanyol, els índexs d'atur entre aquest grup poblacional continuen sent elevats, per més que Sánchez, Viñaras i Vázquez (2022) assenyalin que els i les professionals que han treballat amb persones amb discapacitat dins del sector de la comunicació es mostren altament satisfetes del seu acompliment.

2.4. Coneixements, habilitats i actituds professionals

Prenent com a referència el *Key competences for lifelong learning: A European reference framework* (Comissió Europea, 2019), *competències* és un terme genèric

que engloba *coneixements*, *habilitats* i *actituds*. El *coneixement* inclou fets, xifres, conceptes, idees i teories ja establerts que permeten la comprensió d'una àrea o temàtica; les *habilitats* es defineixen com la capacitat i l'aptitud per a dur a terme processos i utilitzar el coneixement existent per aconseguir resultats, i les *actituds* fan referència a la disposició i la mentalitat per a actuar o reaccionar davant idees, persones o situacions.

Entenent que el *coneixement* inclou tant la teoria i els conceptes fonamentals d'una disciplina com també l'experiència adquirida en realitzar determinades tasques —l'anomenat *coneixement tàcit*— (Winterton, Delamare i Stringfellow, 2006), els obstacles principals que poden impedir-ne l'adquisició són les barreres cognitives i la manca d'oportunitats per a desenvolupar l'exercici professional. En conseqüència, més que en l'àmbit del «saber» (coneixements), és en l'àmbit del «saber fer» (habilitats) i del «saber estar» (actituds) on la neurodiversitat pot resultar més determinant, atès que el coneixement acaba sent un requisit necessari, però no suficient.

2.4.1. *Coneixements, habilitats i actituds professionals requerits en comunicació i relacions públiques*

Tant des de l'entorn professional com des de l'acadèmic, han estat nombrosos els estudis orientats a inventariar els atributs que hauria de tenir el professional de la comunicació i les RP per a poder desenvolupar la seva activitat de manera adequada (Macnamara, 2018; Global Alliance for Public Relations and Communication Management, s. a.; Gregory i Fawkes, 2019). A l'hora d'analitzar la literatura existent, una primera dificultat emana de les diferències terminològiques detectades.

Per exemple, la metainvestigació de Macnamara (2018) recull els termes més habituals en la producció científica dedicada a la gestió de recursos humans i distingeix entre *knowledge*, *skills*, *abilities*, *competencies*, *competence* i *capabilities*. L'ús de tots aquests termes, però, no sempre es fa de manera homogènia i coherent. A més, tampoc no es tracta d'una llista exhaustiva, atès que obvia altres conceptes àmpliament utilitzats en l'anàlisi de perfils formatius —i, per tant, professionals— com ara *attitudes*, *aptitude*, *proficiency* o fins i tot *talents*. Tot i això, la seva anàlisi de bona part dels estudis dedicats fins al moment a les competències requerides al professional de la comunicació i les RP permet identificar les competències que han generat més consens tant en l'entorn educatiu com en el professional de la disciplina.

És el cas de l'informe *The professional bond*, elaborat per la Commission on Public Relations Education - CPRE (2006), que destaca les habilitats i actituds següents: pensament crític, resolució de problemes, bona actitud, capacitat de comunicar-se públicament, iniciativa, enfocament ètic, aportació de diversitat a l'equip i entesa de les noves tecnologies. De manera similar, a partir del *Global body of knowledge* (Global Alliance for Public Relations and Communication Management, s. a.), que alhora es basa en l'anàlisi de trenta marcs competencials de

tot el món, destaca les competències següents (considerades «core skills and abilities»): escriptura, comunicació oral i visual, habilitats crítiques d'escolta crítica, consciència global i monitoratge de notícies, negociació, alfabetització tecnològica i visual, capacitat per a contribuir a l'estratègia, intel·ligència contextual, lideratge, innovació, flexibilitat, sensibilització respecte a qüestions interculturals i de diversitat, habilitats per a facilitar reunions i capacitat per a gestionar estratègicament la comunicació. Seguint *The relevance report* (USC Center for Public Relations, 2017), al bagatge de competències comunicatives ja assenyalades s'hi afegeixen les següents: perspicàcia empresarial, alfabetització digital, comoditat amb les dades i l'anàlisi, pensament creatiu, empatia, comprensió intuïtiva, consciència cultural, curiositat intel·lectual, adaptabilitat i creativitat.

La capacitat d'analitzar dades ja assenyalada per alguns d'aquests antecedents es veu emfatitzada en estudis posteriors que la consideren una de les habilitats cabdals per al professional de les RP. Garret (2020) reclama una comprensió profunda de l'anàlisi, seguint l'estela que ja s'albirava en informes de la Commission on Public Relations Education (2018) i que autors com Bernhard i Russmann (2023) o Adams i Lee (2021) vinculen a la creixent digitalització de la disciplina.

D'altra banda, Lalueza i Collell (2013) proposen algunes competències addicionals com ara la capacitat de construir relacions; la capacitat per a relacionar-se amb les persones i l'entorn sense perdre independència (mantenint la pròpia identitat i els valors); la capacitat per a actuar lliurement i amb responsabilitat, assumint referències ètiques, valors i principis coherents; l'habilitat en gestió econòmica i pressupostària en la seva àrea d'activitat; la capacitat de gestionar hàbilment el temps per a l'organització i el calendari de les tasques; la comunicació interpersonal sensible, i el domini d'un idioma estranger. Al seu torn, Cuenca-Fontbona *et al.* (2022) combinen algunes competències ja esmentades prèviament amb altres inèdites: capacitat d'adaptació i flexibilitat, empatia, capacitat de generar confiança, competència tecnològica i digital, proactivitat (iniciativa), compromís (implicació), pensament estratègic, dedicació exclusiva i ètica professional (valors morals).

2.4.2. *Coneixements, habilitats i actituds professionals de les persones amb TEA*

La Confederación Autismo España (s. a.) considera que les principals capacitats presents en les persones amb autisme són: 1) meticulositat i atenció pels detalls; 2) sinceritat i honestat; 3) coneixement exhaustiu sobre temes molt específics del seu interès; 4) bones competències en tasques rutinàries, mecàniques i repetitives; 5) processament lògic de la informació, i 6) respecte i compliment de les regles establertes.

Semblantment, Autism Europe (2023) advoca per la inclusió de les persones treballadores amb TEA argumentant que la seva ment neurodivergent pot incrementar la productivitat i la rendibilitat, i fer que el lloc de treball sigui un espai més inclusiu. A més, aquesta entitat resumeix les habilitats principals que les persones

treballadores amb TEA poden aportar al mercat laboral: 1) perspectiva única i pensament creatiu, 2) major concentració, eficiència i memòria, 3) gran atenció al detall i reconeixement de patrons, 4) fiabilitat i dedicació a la feina, presentant menors nivells d'absentisme, 5) valor de la repetició, l'estructura i la previsibilitat, i 6) fort sentit de justícia social i equitat.

A les habilitats anteriors, Sánchez Guerrero (2022) hi afegeix trets característics com la memòria excepcional, l'honestedat, la lleialtat i el compromís amb l'empresa.

2.5. Necessitats d'adaptació del lloc de treball per a professionals amb TEA

La literatura coincideix sobre el fet que oferir intervencions de suport en el lloc de treball és una pràctica molt favorable per a l'obtenció i la retenció d'ocupació entre la població amb autisme (Negron, 2023). Tot i això, molts ocupadors tendeixen a implementar un enfocament excessivament genèric sobre la discapacitat en l'entorn de treball, amb un coneixement limitat del TEA i les necessitats i adaptacions úniques que requereix aquest col·lectiu (Scott *et al.*, 2019).

En aquest sentit, l'article 2 de la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat i Protocol Facultatiu (ONU, 2006), que va entrar en vigor el 3 de maig de 2008, introdueix els conceptes vertebradors en la gestió de la discapacitat en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals, que fan especial atenció a la comunicació adaptada, la no discriminació per motius de discapacitat i la necessitat d'implementar ajustos i adaptacions en l'àmbit laboral.

Al seu torn, a Confederación Autismo España *et al.* (2024) advoquen per aplicar el principi d'accessibilitat universal a l'entorn de treball, una concepció molt àmplia i multidimensional de l'accessibilitat, i beneficiosa per a tota la societat. L'accessibilitat universal interpretada des d'una perspectiva del TEA implica treballar les dimensions de l'accessibilitat: la física —eliminant barreres físiques o arquitectòniques—, la sensorial —tenint en compte una possible hiposensibilitat o hipersensibilitat a determinats estímuls—, la cognitiva —considerant factors que puguin afectar el processament de la informació i de la comunicació— i la psicosocial —procurant vetllar per la reducció del malestar psicològic.

En sintonia amb aquesta vocació integradora i per facilitar la comunicació a l'entorn de treball amb les persones amb TEA, Autism ToolKit (2024), una comunitat investigadora de la Mercer University School of Medicine, recomana que tot l'equip empi un llenguatge simple i planer, que es mantinguin torns en les converses, que es facin preguntes clarificadores sempre que sigui necessari i que s'emprin ajuts visuals quan canviïn les rutines laborals.

Semblantment, Sánchez Guerrero (2022: 330-331) llista una sèrie de passos a seguir, de caràcter general, per a l'adequació de l'entorn laboral d'una persona amb TEA: 1) descriure el lloc de treball, 2) descriure l'entorn de treball, 3) conèixer les habilitats i capacitats de la persona treballadora, i 4) definir mesures per a l'adap-

tació del lloc de treball. A més, segons aquest autor, una bona pràctica és oferir una «persona d'enllaç» degudament formada per l'empresa i que acabi sent el principal suport de la persona treballadora amb autisme. També demana analitzar i avaluar aspectes com la durada del contracte de treball i el període de prova; la durada de la jornada de treball i les pauses de descans; el treball per torns; els temps d'adaptació als canvis en les funcions; la durada de l'acolliment i la formació específica, i el seguiment i el suport que es poden requerir.

Més enllà dels ajustaments més o menys generalitzables, es proposen també ajustaments específics per a cada persona amb discapacitat. S'anomenen *ajustaments raonables* i tenen com a objectiu propiciar que les seves competències i talent puguin ser utilitzats plenament.

En aquest àmbit, Autism Europe (2023) proposa diversos exemples d'«ajustaments raonables» al lloc de treball que poden beneficiar les persones treballadores amb TEA, classificats en cinc grans categories d'actuació: 1) la flexibilitat (horaris flexibles, teletreball); 2) la comunicació i l'organització (indicacions clares, retorn clar, persona d'enllaç per a poder donar suport en determinades interaccions); 3) les consideracions del lloc de treball (formació per als companys de feina i responsables per a entendre millor l'autisme, evitar espais compartits de treball i els escriptoris compartits —*hot desking*—); 4) l'entorn social (informació clara sobre l'organització i les expectatives, suport extra en interaccions socials, evitar reunions excessivament llargues), i 5) les sensibilitats sensorials (espai tranquil amb poca estimulació sensorial, llum suau, accés a auriculars amb cancel·lació de soroll).

Finalment, la literatura mostra la importància de treballar les relacions i la comunicació d'alta qualitat entre supervisors i supervisats per assegurar un entorn laboral positiu per a empleats autistes (Hayward, McVilly i Stokes, 2019; Martin *et al.*, 2023; Vornholt *et al.*, 2018).

En definitiva, en reconèixer i acomodar les necessitats individuals, les empreses creen entorns de treball que fomenten la diversitat del seu personal i, per tant, contribueixen a un èxit empresarial i a un benefici social més grans (Font García, 2018).

3. Metodologia

Per donar resposta als objectius de recerca, aquest treball considera com a variables d'estudi les competències professionals que poden resultar o bé una fortalesa o bé una debilitat en el sector de la comunicació i les RP, totes enteses com a variables de caràcter intern al mateix col·lectiu de persones diagnosticades amb TEA. Així mateix, s'han volgut detectar possibles oportunitats i amenaces, considerades com a variables externes en relació amb l'ocupabilitat de les persones amb TEA en aquest sector professional, posant el focus especialment en les necessitats d'adap-

tació del lloc de treball i en l'estat actual del sector. Per això, s'ha treballat amb una metodologia qualitativa, un enfocament que permet una comprensió més profunda de les experiències, percepcions i discursos d'aquests actors dins el seu context social i professional (Alabart-Algueró, Cuenca-Fontbona i Gutiérrez-Aragón, 2025; Gutiérrez-Aragón, Fondevila-Gascón i Gracia-Conde, 2023). La investigació s'ha realitzat en dues fases de recerca, emprant com a tècniques d'investigació les entrevistes en profunditat i l'anàlisi de contingut. Tal com indica Bericat (1998), la combinació de metodologies afavoreix la triangulació de dades i contribueix a augmentar la validesa i la riquesa interpretativa dels resultats obtinguts.

En una primera fase, s'han realitzat sis entrevistes en profunditat semiestructurades (Hernández Sampieri, 2018), tres a persones diagnosticades de TEA (neurodivergents) que actualment treballen en càrrecs de responsabilitat en el sector de la comunicació i les RP —totes dones d'entre 31 i 42 anys—, i tres més a persones neurotípiques que treballen en el seu dia a dia amb persones amb autisme i que, directament o indirectament, coneixen la postura dels ocupadors respecte a la contractació de les persones amb autisme en aquest sector (vegeu-ne el detall a la taula 1). Les entrevistes es van realitzar entre gener i abril de 2025, mitjançant videoconferència.

Codi	Visió	Càrrec	Organització	Diagnosi TEA	Gènere	Data de l'entrevista
E1	Ocupadora	Responsable de comunicació	Confederación Autismo España	No	Femení	23/01/2025
E2	Ocupadora	Fundador/ responsable de Sostenibilitat, Impact & Good	La Casa de Carlota / Roman	No	Masculí	02/03/2025
E3	Professional	Coordinadora d'Afers Públics / responsable de Relacions Institucionals	Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo	Sí	Femení	03/02/2025
E4	Professional	Consultora en comunicació i màrqueting digital	Freelance	Sí	Femení	01/04/2025
E5	Ocupadora	Coordinadora d'operacions, especialitzada en psicologia i acompanyament (<i>coaching</i>)	Specialisterne	No	Femení	02/04/2025
E6	Professional	Responsable de Comunicació	Specialisterne	Sí	Femení	02/04/2025

Taula 1. Entrevistes realitzades en la fase 1 de l'estudi

Font: Elaboració pròpia

Amb un 100 % de professionals dones entrevistades, el nostre estudi pretén donar visibilitat metodològicament al gènere femení, tradicionalment molt infra-representat en la investigació sobre autisme (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024).

En una segona fase de recerca, s’ha aplicat una anàlisi de contingut qualitativa (Drisko i Maschi, 2016) per a conèixer l’autopercepció de les persones treballadores amb autisme dins del sector de la comunicació i les RP que han parlat obertament de la seva condició TEA a Internet, majoritàriament en mitjans digitals del sector (*PR Daily*, *PRovoke*, *PR Week*), en articles (*posts*) de blocs professionals o a la xarxa social LinkedIn. Amb l’objectiu de trobar exemples de professionals fora de les fronteres espanyoles, es va fer una cerca en castellà i anglès, entre el 2021 i el 2025. Finalment, es van trobar set testimonis (vegeu-ne el detall a la taula 2).

Codi	Nom i cognoms	Data	Canal	Titular	Enllaç al testimoni
T1	Aaron Traub	05/04/2023	<i>PR Daily</i>	«Unlocking the power of neurodiversity in PR: Tips for working with colleagues with autism»	https://www.prdaily.com/unlocking-the-power-of-neurodiversity-in-pr-tips-for-working-with-colleagues-with-autism/
T2	Kadin McElwain	14/06/2024	<i>Progressions</i>	«Three tips to successfully do public relations when you have autism»	https://progressions.prsa.org/index.php/2024/06/14/three-tips-to-successfully-do-public-relations-when-you-have-autism/
T3	Alex Annable	11/10/2021	<i>PRovoke</i>	«Neurodiversity in PR: From kryptonite to superpower»	https://www.provokemedia.com/long-reads/article/neurodiversity-in-pr-from-kryptonite-to-superpower
T4	Lyndon Johnson	11/10/2021	<i>PRovoke</i>	«Neurodiversity in PR: From kryptonite to superpower»	https://www.provokemedia.com/long-reads/article/neurodiversity-in-pr-from-kryptonite-to-superpower
T5	Andy Lane	13/10/2021	<i>PR Week</i>	«I’m autistic in PR – don’t call me brave, be inclusive»	https://www.prweek.co.uk/article/1738943/im-autistic-pr---dont-call-brave-inclusive
T6	Harriet Lewis	12/04/2023	<i>Influence</i>	«How can we celebrate neurodiversity in the PR industry?»	https://influenceonline.co.uk/2023/04/04/how-can-we-celebrate-neurodiversity-in-the-pr-industry
T7	Tyla Grant	06/09/2023	<i>LinkedIn</i>	«Creating an autism-friendly workplace: Literal communication»	https://www.linkedin.com/pulse/creating-autism-friendly-workplace-literal-tyla-grant/

Taula 2. Articles de professionals autistes analitzats en la fase 2 de l’estudi

Font: Elaboració pròpia

A diferència de les entrevistes en profunditat, la majoria d'articles trobats són escrits per homes amb autisme, cosa coherent amb el fet que el TEA sol diagnosticar-se molt més en homes que en dones (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024).

La investigació compta amb la resolució positiva del Comitè d'Ètica de la Universitat Oberta de Catalunya (Exp. CE25-PR27).

Com a instrument, per a les entrevistes en profunditat s'ha emprat un guió amb preguntes ordenades en quatre grans blocs: bloc 1) context laboral i entorn professional (descripció de la formació, empresa i lloc del treball actual); bloc 2) capacitats, habilitats i limitacions percebudes pel fet de tenir TEA; bloc 3) oportunitats i limitacions percebuts en el sector de la comunicació i les RP per a les persones amb TEA, i bloc 4) adaptacions, eines i propostes de millora per a incorporar professionals amb TEA. Aquests grans blocs són els que han guiat també l'anàlisi de contingut dels articles. L'anàlisi s'ha realitzat a través d'una plantilla que ha inclòs, com a categories d'anàlisi, els quatre camps esmentats: *debilitats*, *amenaces*, *fortaleses* i *oportunitats*, a partir dels quals es pretén obtenir tota la informació necessària per a configurar una matriu DAFO (Humphrey, 1967) sobre l'estat actual de la qüestió de l'objecte d'estudi. Així mateix, s'ha completat amb una altra categoria, en aquest cas centrada en les *adaptacions requerides* per a propiciar que les persones amb TEA puguin treballar en el sector de la comunicació i les RP. Dins de cada categoria han emergit diverses subcategories, com ara habilitats personals, funcionament cognitiu, dinàmiques del sector, percepcions socials, barreres estructurals, condicions laborals, estratègies d'inclusió i recursos de suport. Aquesta classificació ha permès sistematitzar els resultats qualitatius obtinguts i oferir una visió clara dels factors interns i externs que afecten els professionals amb autisme que treballen en el sector de la comunicació i les RP.

Tres investigadors han codificat i analitzat les dades, per tal de dotar l'estudi d'un major grau de fiabilitat i validesa.

4. Resultats

Que el TEA inclou una varietat pràcticament infinita de perfils d'afectació s'evidencia a l'heterogeneïtat de les persones que han participat en l'estudi. Hi ha nombroses combinacions que poden derivar-se de conjugar les àrees cognitives implicades amb els graus de severitat de cadascuna, unides també a nombroses dificultats o capacitats individuals presentades per cada professional amb autisme. Tot i això, la majoria de les persones amb TEA presenten alteracions específiques en determinats processos cognitius, com l'atenció, la memòria, les funcions executives i la cognició social, que permeten trobar diversos punts en comú malgrat l'alta disparitat de trets.

4.1. Debilitats i amenaces de les persones amb TEA per a treballar en el sector de la comunicació i les relacions públiques

Una de les debilitats més esmentades perquè les persones amb TEA treballin en comunicació i RP està vinculada a la manca de certes habilitats socials per part d'aquest col·lectiu, com la subtilitat en el tracte amb els altres i la capacitat de llegir les emocions dels interlocutors, considerades fonamentals en aquest àmbit professional. Com destaca un entrevistat: «Dins de les característiques comunes a tot l'espectre [autista] hi ha dificultats per a la comunicació i per a les relacions socials, que són, per altra banda, dues habilitats que es requeriran molt en l'àmbit de la comunicació» [E1]. En el mateix sentit, altres participants comenten: «Jo sempre he d'anar amb molta cura quan estic parlant amb els clients [...], hi ha coses que estratègicament no pots dir [...], puc semblar molt seca» [E4]; o «tinc ansietat social i sovint se'm mal interpreta perquè puc ser molt directa, no tinc filtre» [E3], comentaris que evidencien com la literalitat i l'honestetat radicals, trets freqüents de les persones amb TEA, poden entrar en conflicte amb les convencions socials del sector.

A aquesta dificultat, s'hi afegeix la de la socialització i la incomoditat amb el treball en equip. En les seves paraules: «A mi m'esgota molt socialitzar» [E6] i «No puc estar assegut tot el dia en reunions» [T3], a la qual cosa un ocupador afegeix: «[Els treballadors amb TEA tenen dificultat amb el] treball en equip [perquè] la socialització no se'ls dona massa bé. I això és problemàtic per a nosaltres en aquest sector [de la comunicació]». Algunes de les persones entrevistades que treballen en comunicació i RP i que tenen autisme comenten que a l'hora de dinar, per exemple, no els agrada fer-ho acompanyats dels seus companys de feina, amb qui ja han hagut d'interactuar durant tot el matí. Com explica un altre dels participants, «sempre era molt invisible [...], se'm penalitzava com tota aquesta part social» [E6], en referència a no participar en dinàmiques informals com dinars, cafès o trobades després de la feina.

D'altra banda, el desbordament emocional davant la massificació pot dificultar als treballadors autistes l'assumpció d'algunes àrees d'especialització, com l'organització d'esdeveniments. Segons un entrevistat: «Sí que crec que la gestió de grans esdeveniments és una línia vermella per a les persones amb TEA» [E3].

Un altre obstacle recurrent és la dificultat per a gestionar situacions imprevistes. «Tot ha d'estar premeditat, és a dir, preavisat» [E3]; «El sector de les RP és ple d'imprevistos i sollicituds d'última hora, la qual cosa de vegades pot resultar aclaparador» [T1], afirmen alguns dels participants. En aquest sentit, també s'assenyala el cansament mental i la sobrecàrrega sensorial com a barreres rellevants: «No tothom rendeix igual en oficines obertes amb llum artificial i xerrameca constant» [T5] i «La quantitat de fatiga i de cansament que acumulem és molt més gran que el d'una persona neurotípica» [E3]. A això s'hi afegeix un excés d'impulsivitat i de perfeccionisme. A més, en comunicació i RP es valora fortament la rapidesa i la multitasca, factors que poden ser complexos per a persones autistes i que poden provocar sobrecàrrega mental i fins i tot ansietat.

D'altra banda, les amenaces a les quals han de fer front les persones amb TEA per a treballar al sector de la comunicació i les RP són múltiples i estructurals, i s'entrellacen amb estigmes, prejudicis i un gran desconeixement que no només existeix en aquest sector, sinó també en la societat en general. Tal com expressa una de les persones entrevistades: «És una qüestió més dels mateixos professionals que no tenim autisme, de les mateixes empreses, de la mateixa societat» [E1], i subratlla que les barreres no es troben tant en les persones autistes com en l'entorn laboral, que sovint no està preparat per a acollir-les.

En aquest sentit, un dels principals reptes és la invisibilitat del TEA. I això es deu, en part, al fet que, a diferència d'altres síndromes que es poden reconèixer físicament, l'autisme no presenta trets externs visibles, cosa que genera confusió en l'entorn laboral. Com assenyala un dels participants: «Una persona amb síndrome de Down la identifiques, en canvi una persona amb TEA, doncs, no» [E2]. Aquesta invisibilitat provoca que es percebin com a «rars» o «inadaptats» a l'oficina.

En els processos de selecció també influeixen prejudicis i manca de formació per part dels ocupadors, que davant la igualtat de condicions prefereixen no arriscar-se a contractar una persona amb autisme. Com comenta un altre dels participants en l'estudi, «[El sector de la comunicació] poques vegades es planteja com a espai d'inserció laboral per a persones amb TEA a causa de l'associació directa de l'autisme amb dificultats comunicatives, sense considerar l'amplitud de l'espectre ni els perfils més funcionals» [E5].

A això s'hi sumen dilemes ètics: algunes persones amb TEA no se senten còmodes treballant en sectors on hi pot haver pressió per no ser totalment honestos. També hi ha el temor a revelar el diagnòstic, per por de ser tractats amb condescendència o fins i tot sentir-se ignorats, la qual cosa pot provocar aïllament i el síndrome d'esgotament professional (*burnout*), com comenten [T1] i [T6].

En definitiva, com sintetitza [T5]: «Hi ha molta distància encara entre el nostre sector i que els entorns neuroinclusius siguin la norma.»

Finalment, és clau comprendre que moltes d'aquestes dificultats no rauen exclusivament en la persona autista, sinó en la manca d'adaptacions i de comprensió de l'entorn laboral. Com assenyala una entrevistada: «Al final són diferències de comunicació, no sempre són dificultats» [E6]. Per tant, la inclusió efectiva requereix crear espais més flexibles que reconguin diferents estils de processament i relació.

4.2. Fortaleses i oportunitats de les persones amb TEA per a treballar en el sector de la comunicació i les relacions públiques

En aquest estudi s'han detectat determinades capacitats i característiques de les persones amb autisme que són molt útils i ben valorades en el sector de la comunicació i les RP. En primer lloc, i centrant-nos en les seves fortaleses, el fet de pensar diferent és fonamental per a assegurar propostes creatives distintives i solucions innovadores:

LA INSERCIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB AUTISME COM A PROFESSIONALS

Si ens comparem amb les persones neurotípiques, el nostre cervell d'alguna manera connecta els impulsos externs i tot de forma diferent. Aleshores, tot això que sempre s'escolta, que està «supermanit», de pensar dins de la caixa [...], jo crec que no he pensat dins de la caixa en la meua vida. [E4]

Les persones amb TEA també destaquen especialment en el pensament estratègic, concretament per l'alta capacitat de lògica, per la meticulositat i l'atenció als detalls, i per un gran potencial per a detectar patrons difícilment perceptibles per a la majoria de la població. Totes aquestes característiques, sumades a una memòria en general excel·lent i a una gran curiositat —especialment sobre temes que els resultin d'especial interès—, els facilita prendre decisions estratègiques sòlides i raonables, basades en criteris objectius, que se sumen a la seva notable capacitat investigadora. Tal com comenta una de les persones entrevistades:

Tinc molta capacitat de venda, però principalment perquè jo tinc una proposta en què he investigat tota l'empresa, sé el que penses, sé el que pensen els teus empleats, perquè ho he mirat també en xarxes, sé quan has aparegut a la premsa, totes les crisis que has tingut..., així que et puc fer una proposta que és *ad hoc*, per a tu, i sé el que he de dir perquè em compris la proposta. [E4]

En l'àmbit comunicatiu, a més, destaquen per uns comportaments molt transparents, directes i senzills, sense floritures i sense dobles sentits, ja que són persones molt sinceres i honestes, que no menteixen ni manipulen:

Crec que la mateixa empresa, moltes vegades, és la que no vol tenir persones de comunicació tan honestes, perquè de vegades no interessa ser tan honestos. Això t'ho dic sota la meua pròpia experiència, jo hi ha hagut situacions en què m'he negat a comunicar o fer campanyes perquè no eren veritat, em refereixo que eren vendre fum. [E4]

Aquestes característiques i capacitats són fonamentals per a garantir l'ètica, la claredat i la transparència en la gestió de la comunicació organitzacional, unes qualitats altament valorades en comunicació i RP.

A més, en contra dels estereotips més estesos, aquest col·lectiu inclou persones a les quals els apassiona comunicar (malgrat les dificultats que implica) i que fins i tot mostren un elevat nivell de confiança en el seu propi potencial com a comunicadors/ores:

Dins de la comunicació, crec que podem comunicar moltíssim, tenim un gran potencial de comunicació, incloc els meus companys, a totes les persones, però que el meu potencial de comunicació simplement sigui diferent no vol dir que no serveixi, que no sigui d'utilitat. [E3]

Pel que fa a les oportunitats que brinda al sector la seva neurodiversitat, destaca la possibilitat de millorar, aprendre i superar dificultats progressivament:

Des que soc aquí, fa més d'un any, he millorat molt les meves habilitats comunicatives que no tenia a la meua infància ni a la preadolescència [...]. On soc ara he tingut un creixement molt gran. [E3]

A això s'hi suma un gran interès per no deixar mai d'aprendre coses noves, que poden ser de gran utilitat en els perfils cada cop més interdisciplinaris que sol·licita el sector:

Com que al final, a cada moment de la meua vida, m'he fixat en unes coses determinades, doncs, quan m'ha agradat molt el tema de codi i desenvolupament web, doncs, al final he après molt d'això i després tinc una altra etapa en què em va agradar més tota la part de xarxes socials, i també vaig aprendre molt d'això, després em va donar també pel CRM i tota l'automatització de màrqueting i tal, doncs, plataformes..., i a l'empresa on estigués, doncs, dir-li «escolteu, heu provat això? I per què no intentem?». Aleshores al final, és clar, és com que no soc experta en res, especialista en res, però sí que he tocat com molts pals, i al final jo crec que també és el que han vist les empreses o els projectes al meu perfil. [E4]

D'altra banda, l'eclosió de les eines d'IA pot facilitar la seva integració a certes dinàmiques de treball que els resulten particularment costoses:

A mi em serveix molt en aquesta part que tinc jo de perfeccionisme i d'investigar-ho tot moltíssim. [...] Per a aquest tipus de coses, sento que sí que la IA m'ajuda molt, perquè el fet de poder-li preguntar a la IA i que em doni una resposta una mica més estructurada, un resum, fa que jo no em passi [tant de temps] fent això, com quan mires la Viquipèdia i vas a un altre *link*, i de sobte t'acabes veient un vídeo a YouTube de com fer *crochet*. Això a mi m'ha passat molt i ara, gràcies a la IA, sí que és veritat que em passa menys. [E4]

A més, convé valorar la possibilitat d'interacció enriquidora per a les persones neurotípiques:

Qui potser s'ha d'adaptar o intentar adaptar és l'empresa i és l'entorn, perquè crec que al final això el que genera és més diversitat i això sempre és bo per a qualsevol. [E4]

Així com el seu potencial a l'hora d'assessorar de manera inclusiva:

Els esdeveniments són una oportunitat per al col·lectiu [autista], promovent grups de consultoria on participin persones autistes, que puguin aportar el seu punt de vista en l'adaptació dels espais i en la validació d'entorns accessibles que millorin la seva qualitat de vida. [E3]

Finalment, comptar amb els suports requerits també pot facilitar en gran manera el desenvolupament de la seva tasca:

Jo tinc el suport familiar, el suport professional a la feina, però també el suport, en aquest cas, psicològic és fonamental. [E3]

4.3. Adaptacions requerides en el sector de la comunicació i les relacions públiques per a acollir millor persones treballadores amb TEA

Els resultats del present estudi apunten que, mitjançant certes adaptacions comunicacionals i actitudinals cap als professionals amb autisme, i també als mateixos llocs de treball, és possible avançar cap a una veritable inclusió laboral de les persones amb TEA en l'àmbit de la comunicació i les RP.

En primer lloc, s'evidencia la necessitat de garantir un entorn segur perquè els professionals amb TEA puguin manifestar que tenen aquest trastorn sense sentir-se jutjats ni estigmatitzats. La por de revelar el diagnòstic, com hem vist, continua estant molt present. Com comenta un dels participants: «Sempre que he dit alguna cosa d'això [que tinc autisme], automàticament sempre diuen “doncs no ho sembla”» [E4]. Es tracta de transformar la cultura organitzacional. Tal com indica un dels ocupadors, «és una qüestió més dels mateixos professionals que no tenim autisme, de les mateixes empreses, de la mateixa societat... que accepti i presti els suports necessaris» [E1].

Lligada a aquesta necessitat, s'apunta com a causa la manca de formació i sensibilització respecte del TEA. En paraules d'un altre dels participants: «L'autisme continua sent un gran desconegut» [E3]. Aquest desconeixement es tradueix en prejudicis i decisions discriminatòries durant els processos de selecció, com va evidenciar un altre testimoni: «En igualtat de condicions, prefereixen incorporar un altre candidat [que no tingui TEA]» [E2].

L'anàlisi DAFO aplicada al col·lectiu de professionals amb TEA en el sector de la comunicació i les RP ha permès identificar un conjunt de debilitats, forteses, amenaces i oportunitats específiques que condicionen la seva inclusió laboral i que se sintetitzen en la taula 3. Entre les debilitats (D), destaquen dificultats relacionades amb les habilitats socials, la rigidesa cognitiva, la sobrecàrrega mental i la manca de flexibilitat en contextos de treball col·laboratiu o dinàmic. Pel que fa a les amenaces (A), es posa de manifest l'estigma social, el desconeixement del trastorn, la discriminació i la invisibilitat de moltes persones amb TEA, sovint sense diagnosticar o mal identificades. En contraposició, es reconeixen diverses forteses (F), com ara una gran capacitat d'anàlisi, atenció al detall, creativitat, honestedat i comunicació clara i funcional, totes elles competències altament valorades al sector. Finalment, també emergeixen oportunitats (O), com l'impuls de marcs legislatius inclusius, l'avenç de la intel·ligència artificial, l'aportació de valor diferencial dins els equips i la possibilitat d'ocupar rols professionals específics que s'ajusten millor a les seves habilitats. Totes aquestes debilitats, amenaces, forteses i oportunitats s'han sintetitzat a la taula següent en format de matriu DAFO (vegeu la taula 3).

DEBILITATS	FORTALESES
Hipersensibilitat. Diferències en les habilitats socials (dificultat per a entendre missatges que s'allunyen de la literalitat, poca subtilesa/tacte/diplomàcia en dir les coses, literalitat i honestetat radical —sense matisos—). Dificultat per a seguir reunions llargues. Dificultat per a fer multitasca. Dificultat per a la improvisació. Excessiva impulsivitat. Excessiu perfeccionisme. Dificultat per a treballar en equip. Major cansament i sobrecàrrega mental. Rigidesa excessiva.	Creativitat (pensament lateral). Curiositat. Atenció al detall. Alta concentració (focus). Investigació, anàlisi de dades, càlculs i mètriques. Capacitat per a interconnectar idees. Compliment de terminis. Tendència a una àmplia i diversa formació acadèmica. Potencial de comunicar-se de manera clara, directa i orientada a la funcionalitat del missatge. Honestetat.
AMENACES	OPORTUNITATS
Existència de treballadors amb TEA sense diagnosticar. Dificultat per a identificar el treballador amb TEA (trets no visibles). Desconeixement. Estigma (de vegades considerats com a rars o extravagants). Por. Discriminació. Penalització per la poca socialització. Sobrevaloració de les habilitats socials no lligades a les necessitats pròpiament professionals.	Legislació a favor de la inclusió. Major visualització i conscienciació social. IA. Comptar amb capacitats diferents dins d'un equip. Millora de la reputació corporativa. Menor rotació. Valor diferencial. Enfocament als resultats. Capacitat d'investigació. Posicions o àmbits laborals potencialment adequats per al col·lectiu TEA (p. ex. gestió de comunitats virtuals; comunicació estratègica; creació de vídeos; disseny gràfic...).

Taula 3. Matriu DAFO (debilitats, amenaces, forteses i oportunitats) identificades perquè professionals amb TEA treballin en el sector de la comunicació i les RP

Font: Elaboració pròpia a partir de la matriu DAFO de Humphrey (1967).

Pel que fa a les adaptacions concretes, les dades recollides suggereixen diverses línies d'actuació. En primer lloc, permetre la flexibilitat i el teletreball. Com comenta una de les persones entrevistades: «A mi també em pesa molt l'esgotament sensorial, moltes vegades, que és com molt gran, [...] i per això a mi el teletreball m'ajuda molt» [E4]. Altres aspectes per a millorar l'entorn laboral són el de minimitzar els estímuls sensorials (els sorolls, la llum directa) i la multitasca.

També es recomana als supervisors dels empleats amb autisme oferir-los instruccions clares, directes i per escrit. El compromís amb la neurodiversitat requereix adoptar estils comunicatius més literals que ajudin a evitar ambigüitats o contextos innecessaris. Com explica un altre testimoni:

Prioritzar la comunicació literal ajudarà tothom, independentment del seu neurotip, a reduir el temps i els recursos mentals invertits a desxifrar tasques, permetent dedicar més temps a executar-les. [T7]

S'assenyala també com a important habilitar canals alternatius de comunicació, com ara el correu electrònic o els informes escrits, minimitzar les instruccions orals i facilitar temps perquè puguin consultar-se les directrius. En aquest sentit, una de les persones entrevistades comenta que «quan demanen opinions, aleshores em bloquejo molt [...], però després t'envio un Word de cinc pàgines amb un munt d'idees» [E6].

Les persones amb autisme que treballen al sector de la comunicació i les RP també assenyalen la necessitat de revisar els criteris d'avaluació de l'exercici, perquè no estiguin exclusivament basats en habilitats socials o d'exposició pública, i que se centrin més en els resultats.

Finalment, manifesten la voluntat que es fomentin entorns on es valori la creativitat i el pensament no convencional, cosa que consideren que pot aportar grans beneficis al sector. Com assenyala un altre dels testimonis:

Si les empreses volen treure el millor dels empleats neurodivergents, el punt de partida és crear llocs de treball inclusius que acomodin les necessitats i diferents maneres de treballar. [T6]

A la taula 4 es recullen les principals mesures d'adaptació identificades perquè professionals amb TEA treballin en el sector de la comunicació i les RP. Aquestes adaptacions inclouen, entre d'altres, l'ús d'una comunicació més literal i explícita, l'anticipació de tasques i dinàmiques laborals, l'oferiment de torns de paraula per a facilitar la participació i la flexibilitat en l'organització de processos. També es destaca la importància del teletreball, la tutela i la construcció d'un entorn de confiança on es fomenti la claredat sobre les expectatives i es pregunti de manera directa què necessita cada persona, evitant suposicions (vegeu la taula 4).

ADAPTACIONS
Comunicació literal. Flexibilitat. Teletreball. Tutela. Confiança. Anticipació (actes de reunions, avançar tasques requerides, preparar a casa les pluges d'idees, etc.). Modificació de l'ordre de determinats processos preestablerts. Oferiment de torns de paraula per a assegurar la seva participació. Especificació de què s'espera en cada situació. No donar res per fet, preguntar-los què necessiten.

Taula 4. Adaptacions identificades perquè professionals amb TEA treballin en el sector de la comunicació i les RP

Font: Elaboració pròpia.

5. Discussió i conclusions

Aquest estudi exploratori ha valorat diverses percepcions que dins el sector de la comunicació i les RP es tenen sobre les competències professionals característiques de les persones empleades amb TEA i el seu encaix en el dia a dia de l'àmbit professional. També s'han identificat possibles adaptacions del lloc de treball que poden ser considerades per part de les empreses per a facilitar la feina del seu equip neurodivergent.

Donant resposta a la P11 (Les persones amb TEA estan capacitades per a treballar en el sector de la comunicació i les RP?), podem concloure que sí, que potencialment ho estan. Si bé és cert que les persones autistes de nivell 1 poden tenir més facilitat per a encaixar en aquest sector —i en molts d'altres— en no veure's afectades cognitivament parlant, tot apunta que, amb la deguda adaptació del lloc de treball a les necessitats de cada individu, no es descarta l'ocupabilitat de persones amb TEA de nivell 2 o, fins i tot, de nivell 3.

Una primera reflexió extreta de l'estudi és que no existeixen dades sobre l'ocupabilitat de professionals amb TEA en el sector de la comunicació i les RP, tal com es constata en l'entrevista amb la Confederación Autismo España. En tot cas, de les entrevistes mantingudes s'extreu una escassa representativitat del col·lectiu autista en el sector, si més no de manera declarada —són poques les persones amb TEA que facin activisme de la seva condició en el sector—, o fins i tot conscient —entenen que poden haver-hi persones adultes que treballen en comunicació i RP i que no han estat diagnosticades, tot i complir amb les característiques d'una ment neurodivergent.

Pel que fa a agències o consultores de comunicació, més enllà de la Casa de Carlota —un estudi de disseny dedicat al branding que depèn directament de la consultora de comunicació i RP Roman—, que ha estat reconeguda per l'ONU l'any 2018 com un model d'innovació i d'impacte social únic en el món, no hem localitzat cap agència o consultora plenament implicada en la contractació de persones amb TEA.

I en referència a entitats que integrin aquest col·lectiu en els seus departaments de comunicació, tot sembla indicar que, de moment, predominen les del teixit associatiu vinculat a la causa, com el Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo o la Fundació Specialisterne.

En aquest sentit, les declaracions de la coordinadora d'operacions de Specialisterne en què assegura que no han rebut mai cap sol·licitud d'una empresa del sector de la comunicació i les RP per a incorporar professionals amb autisme indiquen que encara queda molt treball de conscienciació per fer dirigit als ocupadors i que estudis com el nostre són necessaris per a obtenir arguments que fomentin la contractació d'aquest perfil.

De fet, no només estariem parlant d'un problema de demanda per part de les empreses del sector, sinó que, molt probablement, també parlem d'un problema

d'oferta —és a dir, poca voluntat de cercar feina de manera proactiva en l'àmbit—, i és que, d'acord amb les entrevistes mantingudes, el sector no estaria entre els preferits d'aquest col·lectiu, per la qual cosa es proposa també una major conscienciació.

Ara bé, tot i aquest panorama complicat, els resultats que hem obtingut també contribueixen a trencar estereotips i a combatre estigmes sobre les capacitats i les característiques comunicatives i socials de les persones amb TEA en l'àmbit de la comunicació i les RP. Veus professionals i ocupadores concorden que és precisament la seva neurodivergència la que les converteix en una oportunitat empresarial amb gran potencial, que fins al moment ha estat totalment desaproveitada.

Pel que fa a la PI1.1 (Quines són les competències de les persones amb TEA que s'alineen més amb les requerides pel sector?), a partir de la revisió de la literatura sobre competències professionals en comunicació i RP, així com de les característiques de les persones amb TEA identificades per part de diferents organismes i autors com Autism Europe (2023), Confederación Autismo España (s. a.) i Sánchez Guerrero (2022), s'identifiquen sinergies rellevants.

Per exemple, l'atenció al detall —que constitueix una de les competències requerides als professionals de la comunicació i les RP (Cuenca-Fontbona *et al.*, 2022; Macnamara, 2018)— casa plenament amb la meticulositat, la identificació de patrons i l'enfocament sistemàtic que sovint caracteritzen les persones amb TEA d'acord amb la literatura analitzada i també amb l'autopercepció de les persones entrevistades. Aquests trets, a més, esdevenen més rellevants en un context en què la creixent digitalització de la disciplina ha contribuït a posar en valor la capacitat analítica dels professionals de les RP (Adams i Lee, 2021; Bernhard i Russmann, 2023).

Semblantment, la sinceritat, l'honestedat i la transparència que s'atribueix a aquest col·lectiu propicia que assoleixin els estàndard ètics exigits als professionals del sector (Commission on Public Relations Education, 2006; Cuenca-Fontbona *et al.*, 2022; Global Alliance for Public Relations and Communication Management, s. a., 2015; Lalueza i Collell, 2013). El fet que els ocupadors del sector sovint lamentin la insuficiència que en termes d'estàndards ètics evidencien els professionals que s'incorporen a l'exercici de les RP (Neil, 2021), a més, obre oportunitats inclús més engrescadores per a aquest col·lectiu caracteritzat, precisament, pels seus comportaments èticament modèlics.

D'altra banda, tant el pensament creatiu com el pensament crític i analític que molts autors consideren competències imprescindibles per al professional de la comunicació (Commission on Public Relations Education, 2006; USC Center for Public Relations, 2017; Cuenca-Fontbona *et al.*, 2022; Global Alliance for Public Relations and Communication Management, s. a.; Macnamara, 2018) ressonen en trets de personalitat particularment desenvolupats en persones amb TEA, com ara la capacitat d'interconnectar idees i la tendència a pensar *out of the box*, l'enfocament lògic, la bona memòria o el pensament estructurat, tal com es desprèn del

nostre estudi. La fiabilitat, la coherència i el compromís que sovint es vincula a aquest col·lectiu (Autism Europe, 2023; Confederación Autismo España, s. a.; Sánchez Guerrero, 2022; E3) també s'han identificat com a competències desitjables en el sector de la comunicació (Cuenca-Fontbona *et al.*, 2022; Global Alliance for Public Relations and Communication Management, s. a.; Macnamara, 2018).

A més i en contra d'un estigma força estès, les capacitats estrictament comunicatives poden estar ben presents en persones amb TEA. Particularment, pel que fa al potencial de comunicar-se de manera clara, directa i orientada a la funcionalitat del missatge. Així es reflecteix també en bona part de les entrevistes realitzades, tot i que la passió per la comunicació que en molts casos es reflecteix podria estar esbiaixada pel fet que les persones entrevistades i els testimonis analitzats pertanyen al sector.

Per altra banda, també cal esmentar que la capacitat d'adaptació i flexibilitat (Global Alliance for Public Relations and Communication Management, s. a.; USC Center for Public Relations, 2017; Cuenca-Fontbona *et al.*, 2022) i la capacitat d'iniciativa i proactivitat (Commission on Public Relations Education, 2006; Cuenca-Fontbona *et al.*, 2022), competències requerides als professionals de la comunicació i les RP, serien les més incompatibles amb les persones amb TEA. En aquest sentit, les dades recollides durant la fase empírica del nostre estudi identifiquen com a dificultats algunes habilitats socials com la subtilesa, així com la impulsivitat i la rigidesa excessiva, que poden dificultar-los treballar en equip de manera òptima.

Finalment, donant resposta a la PI1.2 (Què haurien de fer les empreses del sector per a poder acollir persones treballadores amb TEA?), s'han detectat determinades necessitats de suport per a garantir una correcta adaptació del lloc de treball per a les persones treballadores amb autisme en aquest sector, amb l'objectiu de permetre-les gaudir dels mateixos drets que les altres, d'acord amb les normatives d'adaptació raonable promogudes per l'Organització Internacional del Treball des de 2016.

Els suports necessaris per a assegurar l'adaptació dels treballadors autistes al lloc de treball són mínims i pràcticament no suposen cap despesa econòmica. A canvi, amb la seva inserció, el sector de la comunicació i les RP es pot beneficiar d'un col·lectiu capaç de pensar diferent, una qualitat fonamental per a competir en un món comunicatiu cada cop més homogeni i previsible.

Les conclusions, presentades en forma de *Decàleg de recomanacions sobre l'ocupabilitat de persones autistes al sector de la comunicació i les RP* (vegeu la taula 5), poden ser útils i aplicables tant per a les agències o consultores de comunicació i RP com per als departaments de comunicació de tot tipus d'organitzacions.

1. Respectar la seva hipersensibilitat evitant exposar-les a sobreestimulació sensorial (reducció de llum brillant, soroll, etc.).
2. Aprofitar la creativitat i la mentalitat no neurotípica a l'hora de buscar solucions originals i innovadores.
3. Posar en valor la seva honestedat, transparència, sinceritat i integritat moral.
4. No oblidar que tendeixen a entendre els missatges en la seva literalitat (evitar, per exemple, l'ús de la ironia).
5. Considerar la interacció amb elles com una oportunitat enriquidora d'aprenentatge.
6. Respectar els seus tempos i tenir en compte que els ritmes de treball particularment intensos els poden resultar extenuants.
7. Evitar-los, en la mesura que sigui possible, les situacions imprevistes que alteren la seva rutina, els obliguen a improvisar i poden generar-los angoixa.
8. Considerar-les aliades naturals a l'hora d'entendre la diversitat creixent dels públics i propiciar-ne l'empatia.
9. Respectar la set de coneixement i la cura pel detall, i treure'n partit, per més que, des d'una perspectiva neurotípica, pugui semblar una actitud obsessiva.
10. Proporcionar-los les adaptacions a l'entorn de treball que facilitin l'òptim desenvolupament de la seva tasca (flexibilitat, teletreball).

Taula 5. Decàleg de recomanacions per a l'ocupabilitat de les persones autistes en el sector de la comunicació i les RP

Font: Elaboració pròpia.

Agraïments

Aquesta investigació ha estat subvencionada com a projecte *Research Accelerator* de la Universitat Oberta de Catalunya (codi RA533) amb el títol *Autisme i ocupació en relacions públiques*. 🌐

Notes

- 11** La contractació del col·lectiu amb discapacitat és regulada a través de l'article 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat; el Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic; la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, i el Reial decret 364/2005, del 8 d'abril.
- 12** Les citacions directes en altres idiomes han estat traduïdes pels autors.

Bibliografia

- ADAMS, M. B.; LEE, N. M. (2021). «Analytics in PR education: Desired skills for digital communicators». *Journal of Public Relations Education* [en línia], 7 (2), p. 44-76. <<https://tuit.cat/4rOyE>> [Consulta: 20 abril 2025].
- ALABART-ALGUERÓ, J.; CUENCA-FONTBONA, J.; GUTIÉRREZ-ARAGÓN, Ó. (2025). «El *influencer* desde la perspectiva de las relaciones públicas y su relevancia en el sector ecuestre». *Palabra Clave* [en línia], 28 (suplement 1), e28s18. <<https://doi.org/10.5294/pacla.2025.28.s1.8>>.
- AUTISM EUROPE (2014). *Autism and work: Together we can* [en línia]. Brussel·les: Autism Europe. <<https://autismeurope.org/blog/2014/03/30/autism-and-work-together-we-can-2/>> [Consulta: 5 febrer 2025].
- (2023). *Bridging the autism employment gap in Europe: A compendium of current practices and initiatives* [en línia]. <<https://tuit.cat/tV5dg>> [Consulta: 5 febrer 2025].
- (2024). «Autism-Europe calls for fostering access to education, training and employment of autistic people at the European Parliament hearing». *Autism Europe Blog* [en línia], (3 desembre). <<https://tuit.cat/7Z5Wp>> [Consulta: 5 febrer 2025].
- AUTISM TOOLKIT (2024). *Communicating with autistic people in the workplace* [en línia]. <<https://tuit.cat/s3IPb>> [Consulta: 10 gener 2025].
- BARDHAN, N. R.; ENGSTROM, C. L. (2021). «Diversity, inclusion, and leadership communication in public relations: A rhetorical analysis of diverse voices». *Public Relations Journal* [en línia], 12 (4), p. 1-27. <<https://tuit.cat/6laDF>> [Consulta: 2 març 2025].
- BERICAT, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social: Significado y medida* [en línia]. Barcelona: Ariel. <<https://tuit.cat/PJKmX>> [Consulta: 15 gener 2025].
- BERNHARD, J.; RUSSMANN, U. (2023). «Digitalization in public relations—Changing competences: A longitudinal analysis of skills required in PR job ads». *Public Relations Review* [en línia], 49 (1). <<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102283>>.
- BORGONOV, K.; ROCHA, E.; MASSUCATO, G.; PEREIRA, L.; CASELLI, J. C.; LABARTHE, J. (2024). «Desafíos de la interacción social de la persona con autismo en el mercado laboral». *Ciencias psicológicas* [en línia], 18 (1). <<https://doi.org/10.22235/cp.v18i1.3283>>.
- BRANTON, S. E.; VILLAMIL A. M.; REED, J. L. (2023). «Branding neurodiversity: A critical discourse analysis of communicative capitalism and change empowerment among neurodiversity workforce intermediaries». *Journal of Public Relations Research* [en línia], 35 (5-6), p. 357-374. <<https://doi.org/10.1080/1062726X.2023.2244619>>.
- CENTRO ESPAÑOL SOBRE TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO (2024). *I Plan de acción: Estrategia española en trastorno del espectro autista 2023-2027*. Madrid: Real Patronato de Discapacidad; Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.
- CHITKARA, A. (2018). «PR agencies need to be more diverse and inclusive. Here's how to start». *Harvard Business Review* [en línia] (12 abril). <<https://hbr.org/2018/04/pr-agencies-need-to-be-more-diverse-and-inclusive-heres-how-to-start>> [Consulta: 30 març 2025].
- COMISSIÓ EUROPEA (2019). *Key competences for lifelong learning* [en línia]. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en>> [Consulta: 20 gener 2025].

LA INSERCIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB AUTISME COM A PROFESSIONALS

- COMISSIÓ EUROPEA (2021). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030* [en línia]. <<https://tuit.cat/1mvAe>> [Consulta: 1 abril 2025].
- COMMISSION ON PUBLIC RELATIONS EDUCATION - CPRE (2006). *Public relations education for the 21st century: The professional bond* [en línia]. <<https://www.commissionpred.org/the-professional-bond/>> [Consulta: 20 febrer 2025].
- (2018). *Fast forward: Foundations + future state. Educators + practitioners. The Commission on Public Relations Education 2017 report on undergraduate education* [en línia]. <<https://tuit.cat/oogme>> [Consulta: 10 abril 2025].
- CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA (s. a.). *Qué es el autismo* [en línia]. Confederación Autismo España. <<https://tuit.cat/24AgX>> [Consulta: 10 abril 2025].
- CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA; FEDERACIÓN AUTISMO ANDALUCÍA; FEDERACIÓN AUTISMO CASTILLA Y LEÓN; FEDERACIÓN AUTISMO GALICIA; FEDERACIÓ CATALANA D'AUTISME (2024). *Accesibilidad cognitiva desde el espectro del autismo* [en línia]. <<https://tuit.cat/mzpGZ>> [Consulta: 30 gener 2025].
- CUENCA-FONTBONA, J.; COMPTE-PUJOL, M.; MARTÍN-GUART, R.; MATILLA, K. (2022). «Desarrollo de un nuevo modelo de evaluación competencial para la selección de una agencia de relaciones públicas y comunicación». *Revista de Comunicación* [en línia], 21 (1), p. 137-157. <<https://doi.org/10.26441/RC21.1-2022-A7>>.
- DELLA FINA, V.; CERA, R. (ed.) (2015). *Protecting the rights of people with autism in the fields of education and employment: International, European and National perspectives* [en línia]. Londres; Nova York: Springer Open. <<https://doi.org/10.1007/978-3-319-13791-9>>.
- DIRCOM = ASOCIACIÓN DE DIRECTIVOS DE COMUNICACIÓN (2019). *Informe Inclucum* [en línia]. <<https://tuit.cat/3yDjd>> [Consulta: 5 abril 2025].
- (2023). *Anuario de la comunicación 2023: Tendencias en un mundo por descifrar* [en línia]. <<https://tuit.cat/QWteq>> [Consulta: 4 gener 2025].
- DRISKO, J. W.; MASCHI, T. (2016). *Content analysis* [en línia]. Oxford University Press. <<https://tuit.cat/U03M9>> [Consulta: 10 gener 2025].
- EUROFUND (2018). *The social and employment situation of people with disabilities* [en línia]. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <<https://tuit.cat/rw8Yd>> [Consulta: 10 gener 2025].
- EZERINS, M. E.; SIMON, L. S.; VOGUS, T. J.; GABRIEL, A. S.; CALDERWOOD, C.; ROSEN, C. C. (2024). «Autism and employment: A review of the 'new frontier' of diversity research». *Journal of Management* [en línia], 50 (3), p. 1102-1144. <<https://doi.org/10.1177/01492063231193362>>.
- FESPAU = FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AUTISMO (2023). *Guía práctica para empresas. Inserción laboral y personas con autismo y necesidades de apoyo significativas* [en línia]. Madrid: FESPAU. <<https://tuit.cat/x6m7V>> [Consulta: 1 gener 2025].
- FONT GARCÍA, J. (2018). «Ajustes razonables en el ámbito laboral». A: REY PÉREZ, J. L.; MATEO SANZ, L. (ed.). *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos* [en línia]. Madrid: Dykinson. <<https://tuit.cat/opARy>> [Consulta: 20 febrer 2025].
- FUNDACIÓ ADECCO (2018). *Tecnología y discapacidad* [en línia]. <<https://tuit.cat/yoWml>> [Consulta: 9 abril 2025].
- GARAVITO-HERNÁNDEZ, Y.; VILLAMIZAR-MANCILLA, A. F.; CASTAÑEDA-VILLAMIZAR, L. P. (2024). «Importancia de las habilidades blandas en el contexto laboral: una revisión de la literatura académica». *INNOVA Research Journal* [en línia], 9 (3), p. 1-24. <<https://doi.org/10.33890/innova.v9.n3.2024.2531>>.
- GARRETT, M. (2020). «PR career paths: 12 skills you need». *Meltwater* [en línia]. <<https://tuit.cat/p6Q2d>> [Consulta: 10 abril 2025].
- GLOBAL ALLIANCE FOR PUBLIC RELATIONS AND COMMUNICATION MANAGEMENT (s. a.). *Global capability framework* [en línia]. <<https://tuit.cat/BoDas>> [Consulta: 10 març 2025].
- GREGORY, A.; FAWKES, J. (2019). «A global capability framework: Reframing public relations for a changing world». *Public Relations Review* [en línia], 45 (3). <<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.05.002>>.
- GUTIÉRREZ-ARACÓN, Ó.; FONDEVILA-GASCÓN, J. F.; GRACIA-CONDE, A. (2023). «El patrocinio como factor condicionante en el desarrollo de las carreras de los deportistas de élite españoles. Desigualdades por género y tipo de deporte». *Obra Digital* [en línia], 24, p. 13-30. <<https://doi.org/10.25029/od.2023.371.23>>.
- HAYWARD, S. M.; MCVILLY, K. R.; STOKES, M. A. (2019). «Autism and employment: What works». *Research in Autism Spectrum Disorders* [en línia], 60, p. 48-58. <<https://doi.org/10.1016/j.rasd.2019.01.006>>.

- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciutat de Mèxic: McGraw Hill Mèxic. <<https://tuit.cat/D09Q6>> [Consulta: 7 abril 2025].
- HUMPHREY, A. (1967). *SWOT Analysis*. Menlo Park (CA): Stanford Research Institute.
- INE = INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2023). *El empleo de las personas con discapacidad: Año 2023* [en línia]. Instituto Nacional de Estadística. <<https://tuit.cat/v62JT>> [Consulta: 2 gener 2025].
- LALUEZA, F.; COLLELL, M. R. (2013). «¿Globalización o americanización de la educación superior española? Un estudio de caso comparativo de las habilidades requeridas en los sistemas de educación superior de los Estados Unidos y España». *Razón y Palabra* [en línia], 17 (4_85), p. 229-255. <<https://tuit.cat/d0WtC>> [Consulta: 10 febrer 2025].
- LEIS CASANOVA, A.; PEGO PÉREZ, E. R. (2025). *Emotividad y comunicación social en el trastorno del espectro autista sin déficit intelectual: Una revisión* [en línia]. <<https://tuit.cat/PaAsu>> [Consulta: 10 febrer 2025].
- LUP, D.; CANONICO, E. (2024). «Bridges and gatekeepers: Employees' willingness to refer qualified candidates on the autism spectrum». *Human Resource Management* [en línia], 63, p. 1025-104. <<https://doi.org/10.1002/hrm.22247>>.
- MACNAMARA, J. (2018). «Competence, competencies and/or capabilities for public communication: A public sector study». *Asia Pacific Public Relations Journal* [en línia], 19, p. 16-40. <<https://opus.lib.uts.edu.au/handle/10453/126659>> [Consulta: 11 març 2025].
- MARTIN, V.; FLANAGAN, T. D.; VOGUS, T. J.; CHÉNEVERT, D. (2023). «Sustainable employment depends on quality relationships between supervisors and their employees on the autism spectrum». *Disability and Rehabilitation* [en línia], 45 (11), p. 1784-1795. <<https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2074550>>.
- NEGRON, R. (2023). «Programas e intervenciones de empleo dirigidos a adultos con trastorno del espectro autista (TEA): Una revisión de literatura sistemática». *Ciencias de la Conducta* [en línia], 38 (1), p. 76-92. <<https://cienciasdelaconducta.org/index.php/cdc/article/view/53>> [Consulta: 5 febrer 2025].
- NEILL, M. S. (2021). «Public relations professionals identify ethical issues, essential competencies and deficiencies». *Journal of Media Ethics* [en línia], 36 (1), p. 51-67. <<https://doi.org/10.1080/23736992.2020.1846539>>.
- ONU = ORGANITZACIÓ DE LES NACIONS UNIDES (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo* [en línia]. <<https://tuit.cat/f5273>> [Consulta: 5 febrer 2025].
- ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL [INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION] (2016). *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide* [en línia]. Ginebra: International Labour Office. <<https://tuit.cat/YXaio>> [Consulta: 4 gener 2025].
- SACCO, R.; CAMILLERI, N.; EBERHARDT, J.; UMLA-RUNGE, K.; NEWBURY-BIRCH, D. (2022). *The prevalence of autism spectrum disorder in Europe: Autism spectrum disorders: Recent advances and new perspectives* [en línia]. <<https://doi.org/10.5772/intechopen.108123>>.
- SÁNCHEZ, M.; VIÑARAS, M.; VÁZQUEZ, T. (2022). «Las barreras invisibles para las personas con discapacidad en el sector de la comunicación». *Revista Prisma Social* [en línia], 36, p. 166-194. <<https://tuit.cat/JdxyN>> [Consulta: 20 febrer 2025].
- SÁNCHEZ GUERRERO, A. (2022). «Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* [en línia], 10 (3). <<https://tuit.cat/Xsa92>> [Consulta: 1 febrer 2025].
- SÁNCHEZ-HERVÁS, D.; HERNÁNDEZ-MARTÍNEZ, S.; MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, J. (2025). «La organización de eventos inclusivos como técnica de relaciones públicas: aspectos a considerar en la asistencia a eventos de públicos con trastornos del espectro autista». *Palabra Clave* [en línia], 28 (suplement 1), e28s17. <<https://doi.org/10.5294/pacla.2025.28.s1.7>>.
- SCOTT, M.; MILBOURN, B.; FALKMER, M.; BLACK, M.; BÖLTE, S.; HALLADAY, A.; LERNER, M.; TAYLOR, J. L.; GIRDLER, S. (2019). «Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review». *Autism* [en línia], 23 (4), p. 869-901. <<https://doi.org/10.1177/1362361318787789>>.
- USC CENTER FOR PUBLIC RELATIONS (2017). *The relevance report* [en línia]. Los Angeles, CA: USC Center for Public Relations. <https://annenberglsc.usc.edu/sites/default/files/RR_ForWeb_112216.pdf> [Consulta: 20 març 2025].
- VELA DÍAZ, R. (2024). «La inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista ante la discriminación por razones de discapacidad: el nuevo reto de la política de empleo». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* [en línia], 12 (3). <<https://tuit.cat/PCI2r>> [Consulta: 20 abril 2025].
- VIDRIALES FERNÁNDEZ, R.; HERNÁNDEZ LAYNA, C.; PLAZA SANZ, M. (2018). *Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo: Un potencial por descubrir*. Madrid: Autismo España. <<https://tuit.cat/s0Z75>> [Consulta: 5 febrer 2025].

LA INSERCIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB AUTISME COM A PROFESSIONALS

- VIÑARÁS-ABAD, M.; VÁZQUEZ-BARRIO, T.; SÁNCHEZ-VALLE, M. (2021). «Situación de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación en España: aspectos laborales, profesionales y académicos». *Profesional de la Información* [en línia], 30 (2), e300202. <<https://doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>>.
- VORNHOLT, K.; VILLOTTI, P.; MUSCHALLA, B.; BAUER, J.; COLELLA, A.; ZIJLSTRA, F.; VAN RUITENBEEK, G.; UITDEWILLIGEN, S.; CORBIÈRE, M. (2018). «Disability and employment – overview and highlights». *European Journal of Work and Organizational Psychology* [en línia], 27 (1), p. 40-55, <<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>>.
- WINTERTON, J.; DELAMARE, F.; STRINGFELLOW, E. (2006). *Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype* [en línia]. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. <https://www.cedefop.europa.eu/files/3048_en.pdf> [Consulta: 30 febrer 2025].
- ZEIDAN, J.; FOMBONNE, E.; SCORAH, J.; IBRAHIM, A.; DURKIN, M. S.; SAXENA, S.; YUSUF, A.; SHIH, A.; ELSABBACH, M. (2022). «Global prevalence of autism: A systematic review update». *Autism Research* [en línia], 15 (5), p. 778-790. DOI 10.1002/aur.2696.