*Artículo original/ Original article*
*ISSN 2953-6553*

# Psicosociología laboral en trabajadores autistas: revisión narrativa aplicada y propuesta de gestión preventiva

# Work psychosociology for autistic workers: applied narrative review and proposal for preventive management

Sergio Jesús de Abril Torralba [1] 0009-0000-4800-5925
sjdeabrilto@uide.edu.ec
[1]Universidad Internacional del Ecuador, Quito, Ecuador.

DOI 10.36500/atenas.5.009

***Resumen***

**Los riesgos psicosociales constituyen uno de los principales desafíos de la inclusión laboral de personas autistas. Las barreras no se limitan a características individuales, sino que surgen de la interacción entre demandas sociales implícitas, comunicación ambigua, cambios imprevistos, carga cognitiva, estigma, acoso, presión por camuflaje y ausencia de apoyos organizativos. El objetivo de este artículo es proponer un marco técnico para integrar el autismo en la gestión preventiva de riesgos psicosociales, con base en evaluación individualizada, confidencialidad, participación, formación de mandos y diseño organizativo. Se desarrolló una revisión narrativa aplicada con literatura científica, normativa preventiva, guías de ajustes razonables y el enfoque de gestión psicosocial de ISO 45003. Los resultados se organizan en dominios: comunicación, predictibilidad, carga mental, relaciones laborales, acoso, divulgación del diagnóstico, liderazgo y seguimiento. Se proponen medidas de aplicación práctica, como instrucciones claras, feedback directo, anticipación de cambios, canales confidenciales, mentoría y protocolos antiacoso accesibles. Se concluye que la psicosociología aplicada al autismo debe desplazar la responsabilidad desde la adaptación unilateral de la persona hacia el diseño preventivo de entornos laborales seguros, claros y no discriminatorios.**

***Abstract***

**Psychosocial risks are among the main challenges in the labor inclusion of autistic people. Barriers are not limited to individual characteristics; they emerge from the interaction between implicit social demands, ambiguous communication, unexpected changes, cognitive load, stigma, bullying, pressure to camouflage, and lack of organizational supports. This article aims to propose a technical framework for integrating autism into the preventive management of psychosocial risks, based on individualized assessment, confidentiality, participation, supervisor training, and organizational design. An applied narrative review was conducted using scientific literature, preventive regulations, guidelines on reasonable accommodations, and the ISO 45003 psychosocial risk management approach. The results are organized into domains: communication, predictability, mental workload, workplace relationships, bullying, disclosure, leadership, and follow-up. Practical measures are proposed, including clear instructions, direct feedback, anticipation of changes, confidential channels, mentoring, and accessible anti-bullying protocols. It is concluded that psychosociology applied to autism should shift responsibility from unilateral adaptation by the person toward preventive design of safe, clear, and non-discriminatory work environments.**

***Palabras Claves – autismo, riesgos psicosociales, salud mental laboral, comunicación, acoso laboral, inclusión, ISO 45003***
***Keywords – autism, psychosocial risks, occupational mental health, communication, workplace bullying, inclusion, ISO 45003***

Recibido: 2026-07-14 Aprobado tras revisión: 2026-11-23

## I. INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de personas autistas no depende únicamente de la disponibilidad de puestos o de la capacitación técnica. Depende también de la capacidad de las organizaciones para gestionar riesgos psicosociales que pueden afectar salud, seguridad, permanencia y desempeño. Comunicación ambigua, cambios improvisados, demandas sociales no explicitadas, acoso, aislamiento o presión por "encajar" pueden convertirse en peligros laborales.

El autismo es una condición del neurodesarrollo de expresión heterogénea. Algunas personas autistas pueden preferir comunicación directa, rutinas claras, instrucciones escritas, menor ambigüedad social o tiempos de recuperación ante sobrecarga. Estas preferencias no son debilidades laborales en sí mismas; se convierten en riesgo cuando el entorno exige inferencias permanentes, tolera bromas humillantes o interpreta la diferencia como falta de compromiso.

Los informes sobre empleo autista describen brechas persistentes de acceso y permanencia. El Buckland Review informó que solo alrededor de tres de cada diez personas autistas en edad laboral estaban empleadas, frente a proporciones mayores en personas con discapacidad y en población sin discapacidad (Department for Work and Pensions, 2024). Esta brecha revela barreras preventivas y culturales, no solo problemas de empleabilidad individual.

Desde la PRL, los riesgos psicosociales deben gestionarse como parte del sistema de seguridad y salud, no como asuntos blandos o exclusivamente personales. ISO 45003:2021 proporciona directrices para integrar salud psicológica y seguridad en el trabajo dentro de los sistemas de gestión. En autismo, este marco resulta especialmente útil porque muchas barreras derivan de diseño del trabajo, liderazgo, comunicación, relaciones y cultura.

El objetivo general de este artículo es proponer un marco técnico para integrar el autismo en la evaluación y gestión de riesgos psicosociales. Como objetivos específicos se plantean: a) identificar barreras psicosociales frecuentes; b) diferenciar ajustes razonables de privilegios; c) formular medidas organizativas y comunicacionales; y d) proponer criterios de seguimiento preventivo.

## II. MARCO TEÓRICO

La psicosociología laboral estudia las condiciones organizativas, relacionales y cognitivas del trabajo que pueden afectar la salud mental, el bienestar, el desempeño y la seguridad. Incluye carga de trabajo,

autonomía, demandas emocionales, claridad de rol, apoyo social, liderazgo, conflictos, acoso, violencia, justicia organizacional y participación.

En trabajadores autistas, el riesgo psicosocial no debe atribuirse automáticamente a la persona. El problema suele surgir de la interacción entre características funcionales y entornos que dependen excesivamente de normas implícitas, comunicación indirecta, improvisación, multitarea social y adaptación constante a expectativas no verbalizadas.

La Ley 31/1995 de España, establece la obligación de adaptar el trabajo a la persona, planificar la prevención e impartir instrucciones adecuadas. Estos principios tienen aplicación directa en psicosociología: una instrucción ambigua, una jerarquía informal no explicitada o un feedback irónico pueden ser fuentes de error, ansiedad y conflicto.

La ISO 45003:2021 complementa a la ISO 45001 al ofrecer orientaciones para gestionar riesgos psicosociales. Sus principios son útiles para abordar carga mental, comunicación, apoyo, liderazgo, acoso y cambios organizativos. En autismo, estos factores deben analizarse con enfoque funcional e individualizado.

Los ajustes razonables son modificaciones proporcionales que eliminan barreras para que una persona cualificada pueda trabajar de forma segura y efectiva. En el ámbito psicosocial, pueden incluir instrucciones por escrito, anticipación de cambios, flexibilidad razonable, mentoría, feedback estructurado, canales de denuncia accesibles o formación de mandos (International Labour Organization, 2016).

La divulgación del diagnóstico debe ser voluntaria y protegida. La empresa no requiere información clínica detallada para actuar preventivamente; requiere información funcional: qué situaciones generan riesgo, qué apoyos ayudan, cómo comunicar cambios, qué señales de sobrecarga observar y cómo actuar ante conflicto o bloqueo.

La evidencia reciente sobre empleo autista destaca la influencia del estigma, los apoyos insuficientes, la dificultad para solicitar adaptaciones, las demandas sociales del puesto y el desconocimiento de empleadores (Thorpe et al., 2024; Wen et al., 2024). Por ello, la prevención psicosocial debe combinar medidas individuales y transformaciones organizativas.

## III. METODOLOGÍA

Se realizó una revisión narrativa aplicada sobre autismo, empleo, riesgos psicosociales, salud mental laboral, ajustes razonables, acoso, liderazgo, comunicación y gestión preventiva. El propósito fue traducir

evidencia heterogénea a un esquema preventivo operativo para empresas, servicios de prevención, talento humano y mandos. El diseño corresponde a una síntesis interpretativa de selección intencional, sin pretensión de revisión sistemática ni metaanálisis.

Para precisar la trazabilidad documental de esta versión, el 30 de octubre de 2026 se efectuó una búsqueda complementaria de verificación del corpus citado. Se realizaron consultas web dirigidas a registros de la base bibliográfica PubMed, al repositorio de texto completo PubMed Central (PMC) y a portales editoriales. Los documentos técnicos y normativos se contrastaron en los sitios de la Organización Internacional del Trabajo, ISO, el Boletín Oficial del Estado de España y el Department for Work and Pensions del Reino Unido. Esta verificación se diferencia del proceso de búsqueda inicial, cuyo registro detallado no estaba disponible.

La estrategia complementaria combinó los términos en inglés mediante la consulta «(autism OR autistic) AND (employment OR workplace) AND (psychosocial OR disclosure OR accommodations)», dirigida a PubMed y PMC. Se efectuó también la consulta «autismo empleo riesgos psicosociales ajustes razonables» y búsquedas por título exacto de las revisiones citadas. Se consultaron materiales en español e inglés, sin filtro temporal inicial. La búsqueda se orientó a verificar la pertinencia y el respaldo del corpus existente, sin constituir una actualización exhaustiva de toda la literatura disponible.

Para la síntesis laboral se priorizaron revisiones científicas sobre personas autistas adultas, empleo, barreras organizativas, comunicación, relaciones laborales, divulgación del diagnóstico o ajustes en el trabajo. Se admitieron guías institucionales y normativa preventiva como fundamento técnico general. Se excluyeron de la síntesis de riesgos laborales los materiales exclusivamente pediátricos o clínicos sin conexión ocupacional, las duplicaciones de una misma publicación y los contenidos sin autoría o procedencia verificables. Las referencias diagnósticas y epidemiológicas generales se mantuvieron como contexto, sin extrapolar sus resultados a trabajadores adultos.

La comprobación documental se realizó por título, autoría, DOI y resumen, con lectura del texto completo cuando estuvo accesible. Cuando solo se dispuso del resumen o de la descripción institucional, la extracción se limitó a la información explícita disponible, sin atribuirle detalles metodológicos o resultados no consultados. Las distintas localizaciones de un mismo artículo se trataron como una única fuente. No se reconstruyeron recuentos del proceso inicial ni se realizó un cribado independiente por varios revisores.

El núcleo científico de la síntesis se apoyó en cuatro revisiones ya incorporadas al manuscrito: Khalifa et al. (2020), sobre ajustes y apoyos para el empleo; Lindsay et al. (2021), sobre divulgación y acceso a adaptaciones; Thorpe et al. (2024), sobre experiencias laborales de personas autistas; y Wen et al. (2024), sobre el papel de los empleadores y los apoyos organizativos. Sus hallazgos se consideraron evidencia secundaria, sin sumar como independientes los estudios primarios que pudieran compartir.

Para el análisis se registraron la fuente y el tipo de documento, la población o contexto laboral, las barreras descritas, los apoyos o ajustes señalados, los resultados comunicados y las limitaciones de acceso o de aplicabilidad. La información se agrupó por afinidad temática en comunicación, predictibilidad, carga mental, relaciones laborales, acoso, divulgación del diagnóstico, liderazgo, participación y seguimiento. Se contrastaron las coincidencias y diferencias entre las fuentes, conservando la variabilidad de necesidades según la persona y el puesto.

En esta verificación se revisó la correspondencia entre las barreras identificadas, las medidas de control y los criterios de seguimiento de la matriz técnico-preventiva y del protocolo de implementación. Se distinguieron los hallazgos específicos sobre autismo y empleo de las directrices generales de ajustes razonables y gestión psicosocial, utilizadas como marco de interpretación. Las medidas y los indicadores propuestos constituyen una elaboración técnico-preventiva del artículo cuya eficacia deberá comprobarse mediante aplicación y seguimiento en contextos laborales concretos.

No se utilizaron entrevistas ni datos primarios, ni se aplicó una herramienta formal de evaluación del riesgo de sesgo. Por tanto, el artículo no estima prevalencias, no establece restricciones laborales por diagnóstico y no permite comparar la eficacia de los ajustes. La matriz y el protocolo no han sido validados empíricamente. Su finalidad es orientar una evaluación individualizada, compatible con inclusión, confidencialidad, participación y mejora continua.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Comunicación, claridad de rol y feedback

La comunicación preventiva es un dominio psicosocial central. Algunas personas autistas pueden interpretar el lenguaje de forma literal, preferir instrucciones escritas, requerir prioridades explícitas o necesitar feedback directo. Expresiones como “hazlo con cuidado”, “lo antes posible” o “usa el sentido

común" tienen bajo valor preventivo porque transfieren al trabajador la carga de inferir criterios no declarados.

La medida preventiva consiste en convertir instrucciones ambiguas en pautas observables, verificables y trazables. Deben definirse tareas, plazos, criterios de calidad, responsables, canales de consulta y consecuencias de cambio. El feedback debe ser concreto, respetuoso y centrado en conducta laboral, no en rasgos personales. Esta claridad beneficia a toda la plantilla y reduce errores organizativos.

### Predictibilidad, cambios y carga mental

Los cambios imprevistos de turno, tarea, supervisor, ubicación o prioridad pueden incrementar carga cognitiva. En trabajadores autistas, la necesidad de predictibilidad puede ser más marcada, aunque varía ampliamente. La prevención no exige prometer estabilidad absoluta, sino diseñar protocolos de cambio: quién informa, por qué canal, con qué antelación, qué cambia y qué permanece.

La anticipación de cambios, calendarios visibles, agendas de reunión, instrucciones previas y transición gradual son medidas de bajo coste. Cuando la variabilidad es inherente al trabajo, debe explicarse el rango de variación esperado y establecerse una persona de referencia para aclaraciones.

### Demandas sociales del puesto y camuflaje

Muchas organizaciones valoran competencias sociales implícitas que no siempre son esenciales para el puesto: participar en conversaciones informales, interpretar ironías, tolerar bromas, asistir a reuniones extensas o responder de inmediato a múltiples interlocutores. Cuando estas demandas no se justifican por la función, pueden convertirse en barreras.

El camuflaje o masking implica ocultar rasgos autistas para ajustarse a expectativas sociales. Puede permitir integración superficial, pero a costa de fatiga, ansiedad y deterioro de bienestar. La organización debe distinguir desempeño laboral de conformidad social innecesaria, evitando exigir estilos comunicativos neurotípicos cuando no son esenciales.

### Estigma, acoso y discriminación

El acoso laboral, la ridiculización de conductas, comentarios sobre discapacidad, aislamiento, infantilización o exclusión de oportunidades constituyen peligros psicosociales. En trabajadores autistas, el

riesgo puede aumentar si existen dificultades para interpretar intenciones, comunicar malestar, identificar abuso de poder o activar canales de denuncia.

Los protocolos antiacoso deben ser accesibles, concretos y confidenciales. Deben ofrecer canales alternativos de comunicación, persona de referencia, ejemplos de conductas no permitidas, tiempos de respuesta y medidas de protección. La formación no debe limitarse a sensibilización genérica; debe traducirse en conductas observables de respeto, feedback y prevención de conflicto.

## Divulgación del diagnóstico y confidencialidad

La divulgación del diagnóstico debe ser voluntaria. Presionar a una persona para revelar información clínica puede vulnerar confianza y generar discriminación. Al mismo tiempo, sin información funcional suficiente, la empresa puede no identificar barreras. El equilibrio consiste en solicitar solo datos necesarios para prevenir y adaptar.

La documentación debe centrarse en necesidades laborales: comunicación preferida, desencadenantes, apoyos, señales de sobrecarga, condiciones de pausa, protocolo ante bloqueo y restricciones de seguridad. Los mandos deben conocer únicamente lo necesario para implementar ajustes, no detalles clínicos innecesarios.

## Liderazgo, apoyo social y cultura preventiva

El supervisor directo es el punto crítico entre política institucional y práctica diaria. Un mando formado puede anticipar cambios, dar instrucciones claras, resolver conflictos tempranos y proteger la confidencialidad. Un mando sin formación puede invalidar el ajuste, exponer a la persona, interpretar necesidades como privilegios o permitir microagresiones.

La cultura preventiva debe comunicar que los ajustes razonables son herramientas de equidad y seguridad, no favores. El equipo necesita comprender que adaptar canales de comunicación, ritmo de transición o entorno sensorial permite cumplir funciones esenciales con menor exposición a barreras prevenibles.

## Seguimiento psicosocial y mejora continua

Los ajustes psicosociales deben revisarse. Un cambio de jefe, equipo, turno, ubicación o carga de trabajo puede invalidar una adaptación previa. El seguimiento puede incluir entrevistas breves, indicadores de ausentismo, rotación, incidentes, conflictos, quejas, satisfacción, carga percibida y eficacia de canales de comunicación.

La revisión debe evitar vigilancia invasiva. Su finalidad no es controlar rasgos personales, sino verificar si el diseño de trabajo sigue siendo seguro, saludable y funcional.

**Tabla 1.**
*Matriz técnico-preventiva de riesgos psicosociales en trabajadores autistas*

| Dominio psicosocial | Situación preventiva a valorar | Medidas de control recomendadas | Criterios de seguimiento |
|---|---|---|---|
| Comunicación | Instrucciones ambiguas, ironías, cambios verbales, prioridades implícitas. | Instrucciones escritas, feedback directo, confirmación de prioridades, canal de dudas, criterios verificables. | Errores, retrabajo, dudas repetidas, percepción de claridad, conflictos por malentendidos. |
| Predictibilidad | Cambios imprevistos de turno, tarea, mando, ubicación o prioridades. | Anticipación, calendario visible, protocolo de cambios, explicación de motivos, transición gradual. | Ansiedad, bloqueos, ausentismo, estabilidad del desempeño, tiempo de adaptación. |
| Carga mental | Multitarea, interrupciones constantes, reuniones extensas, sobrecarga informativa. | Priorización explícita, reducción de interrupciones, agendas previas, pausas, secuenciación de tareas. | Fatiga, errores, irritabilidad, concentración, cumplimiento de plazos. |
| Relaciones laborales | Normas sociales implícitas, aislamiento, bromas, demandas sociales no esenciales. | Formación de equipos, respeto de estilos comunicativos, mentoría, límites de conducta, inclusión no forzada. | Clima laboral, participación, conflictos, percepción de apoyo, rotación. |
| Acoso y discriminación | Ridiculización, infantilización, exclusión, comentarios sobre discapacidad, abuso de poder. | Protocolo antiacoso accesible, canales confidenciales, persona de referencia, medidas de protección. | Denuncias, resolución temprana, reincidencia, confianza en canales, seguridad psicológica. |
| Confidencialidad | Divulgación no voluntaria, exceso de información clínica, rumores. | Información funcional mínima, consentimiento, límites de acceso, formación de mandos. | Confianza, cumplimiento de privacidad, quejas, uso efectivo de ajustes. |

*Nota*. Elaborado a partir de la revisión narrativa aplicada y de literatura sobre autismo, ajustes razonables y prevención de riesgos laborales.

## Protocolo de implementación preventiva

La integración del autismo en la prevención requiere un procedimiento formal. El siguiente protocolo transforma la identificación de barreras en acciones trazables, revisables y compatibles con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla 2.**
*Protocolo de gestión psicosocial para inclusión laboral segura*

| Paso | Acción técnica | Resultado esperado |
|---|---|---|
| 1 | Definir política de inclusión, no discriminación, confidencialidad y ajustes razonables. | Marco organizacional para actuar sin improvisación. |
| 2 | Evaluar demandas psicosociales reales: comunicación, cambios, carga mental, relaciones, liderazgo y acoso. | Mapa de barreras psicosociales del puesto. |
| 3 | Recoger información funcional con consentimiento, sin exigir detalles clínicos innecesarios. | Perfil preventivo confidencial y proporcional. |
| 4 | Diseñar ajustes: instrucciones claras, anticipación, mentoría, feedback estructurado y canales accesibles. | Medidas organizativas aplicables al trabajo real. |
| 5 | Formar a mandos y equipos en comunicación, acoso, confidencialidad y cultura preventiva. | Reducción de estigma y mejora del apoyo social. |
| 6 | Implementar seguimiento mediante indicadores y entrevistas breves no invasivas. | Verificación de eficacia y detección temprana. |
| 7 | Revisar ante cambios de mando, equipo, turno, conflicto, incidente o solicitud de la persona. | Adaptación dinámica y sostenible. |

## Implicaciones prácticas para empresas y servicios de prevención

Primero, el procedimiento de ajustes razonables debe estar vinculado al sistema de SST y no depender de buena voluntad individual. Debe definir responsables, plazos, documentación mínima, revisión de eficacia y mecanismo de apelación.

Segundo, la formación de mandos debe ser práctica. No basta con explicar qué es el autismo; se debe entrenar cómo dar instrucciones, anticipar cambios, ofrecer feedback, prevenir acoso y proteger confidencialidad.

Tercero, la evaluación psicosocial debe incorporar barreras de comunicación y cultura. Las matrices tradicionales pueden no capturar ironía, ambigüedad, exclusión informal, camuflaje o temor a divulgar necesidades.

Cuarto, el equipo debe comprender que igualdad no siempre significa trato idéntico. Un ajuste razonable permite alcanzar condiciones equivalentes de seguridad y desempeño, sin reducir funciones esenciales.

Quinto, la vigilancia de la salud debe ser proporcional. Su función es orientar recomendaciones preventivas y no excluir por diagnóstico. La información clínica no necesaria debe permanecer protegida.

### Limitaciones

La revisión es narrativa y no permite estimar prevalencias ni magnitudes de efecto. La selección intencional y el acceso parcial pueden introducir sesgos; la propuesta requiere validación empírica. La investigación sobre riesgos psicosociales en trabajadores autistas adultos, especialmente en América Latina, sigue siendo limitada.

La heterogeneidad del autismo impide proponer un modelo único. Las necesidades varían según persona, puesto, apoyo social, experiencia, género, historia laboral y cultura organizacional.

También faltan estudios longitudinales sobre eficacia de formación de mandos, protocolos antiacoso accesibles y ajustes psicosociales en retención, salud mental y seguridad.

### Líneas futuras de investigación

Se recomienda evaluar intervenciones organizativas en empresas reales: formación de supervisores, mentoría, protocolos de cambios, canales confidenciales y rediseño de comunicación preventiva.

También se requiere investigar experiencias de mujeres autistas, trabajadores con diagnóstico tardío, sectores de alta demanda social y contextos donde la divulgación puede generar riesgo de discriminación.

## V. CONCLUSIONES

La psicosociología laboral es central para la inclusión segura de trabajadores autistas. El diagnóstico no determina riesgo por sí mismo; el riesgo surge de la interacción entre persona, demandas sociales, comunicación, organización, liderazgo y cultura.

Los dominios prioritarios son comunicación, predictibilidad, carga mental, relaciones laborales, acoso, confidencialidad, liderazgo y seguimiento. Estos factores deben incorporarse en la evaluación de riesgos y en el sistema de gestión de SST.

Las medidas propuestas incluyen: instrucciones escritas, feedback directo, anticipación de cambios, mentoría, canales confidenciales, formación de mandos y protocolos antiacoso accesibles.

La prevención psicosocial aplicada al autismo no debe orientarse a normalizar a la persona ni a aislarla, sino a diseñar entornos laborales claros, seguros, respetuosos y no discriminatorios. La inclusión sostenible exige participación, confidencialidad y mejora continua.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

American Psychiatric Association. (2022). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed., text rev.). American Psychiatric Association Publishing.

Autismo España. (2024). Empleo y autismo (TEA). Confederación Autismo España.

Centers for Disease Control and Prevention. (2025). Prevalence and early identification of autism spectrum disorder among children aged 4 and 8 years — Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 16 sites, United States, 2022. Morbidity and Mortality Weekly Report, 74(SS-2). https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/74/ss/ss7402a1.htm

Department for Work and Pensions. (2024). The Buckland Review of Autism Employment: Report and recommendations. Government of the United Kingdom. https://www.gov.uk/government/publications/the-buckland-review-of-autism-employment-report-and-recommendations

International Labour Organization. (2016). Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide. International Labour Organization.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, núm. 27.

International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003:2021 Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks. ISO.

Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M., & Di Rezze, B. (2020). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: A scoping review. Disability and Rehabilitation, 42(9), 1316-1331.

Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2021). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: A systematic review. Disability and Rehabilitation, 43(5), 597-610. https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658

Thorpe, D., McKinlay, M., Richards, J., Sang, K., & Stewart, M. E. (2024). The lived experience of autistic adults in employment: A systematic search and synthesis. Autism in Adulthood, 6(4), 495-509. https://doi.org/10.1089/aut.2022.0114

Wen, B., van Rensburg, H., O'Neill, S., & Attwood, T. (2024). Autism and neurodiversity in the workplace: A scoping review of key trends, employer roles, interventions and supports. Journal of Vocational Rehabilitation, 60(1), 121-140. https://doi.org/10.3233/JVR-230060