

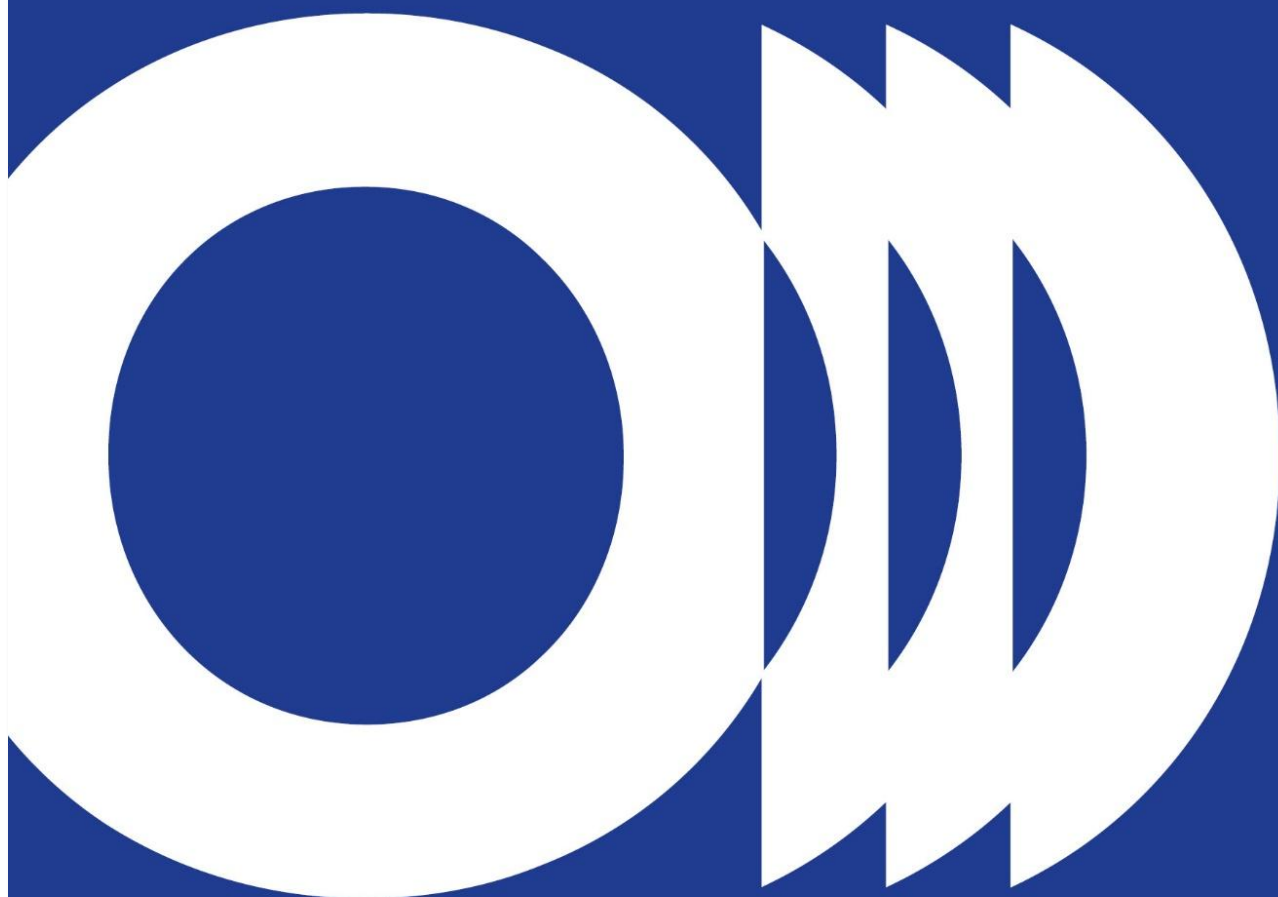
EBU

OPERATING EUROVISION AND EURORADIO

GUIA DE LA NEURODIVERSIDAD

PARA EL TRABAJO EN LOS MEDIOS DE SERVICIO PÚBLICO

JUNIO 2025



Prólogo

Bienvenida/o a la Guía de la Neurodiversidad un recurso para mejorar nuestra comprensión, apoyo y celebración de las personas neurodivergentes y su talento en nuestras organizaciones.

De acuerdo a nuestro amplio trabajo y colaboración en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) entre los Miembros de la EBU y la comunidad mediática en general, esta herramienta refleja nuestro compromiso compartido de fomentar un entorno en el que todos puedan prosperar. Esto supone un paso fundamental en nuestra misión como organizaciones de Medios de Servicio Público (PSM) para servir a todos los miembros de la sociedad, asegurando que se sientan respetados y valorados.

Estas directrices son una manifestación más de nuestro compromiso para apoyar a nuestros Miembros en la mejora de las prácticas internas de nuestros miembros y en el respaldo a nuestra gente, al mismo tiempo que ampliamos el contenido que producimos y las historias que contamos.

Esperamos que les resulten útiles. Gracias por hacer de EBU una comunidad abierta, inclusiva y de apoyo para todos.

Jean Philip De Tender
Subdirector general y director de medios de comunicación de UER

Nota del Patrocinador del Proyecto

Para mí, la neurodiversidad se ha convertido en un viaje personal en los últimos años, ya que tengo familiares que piensan y hacen las cosas de manera diferente, y la sociedad aún se está adaptando a su forma única y maravillosa de pensar. En mi rol en TG4 como Director de Operaciones y Recursos Humanos, he ido tomando cada vez más conciencia de las necesidades más diversas de nuestro personal, y de cómo, como servicio público, necesitamos dar un paso adelante para incluir a más personas neurodivergentes en nuestros equipos y apoyar a los que ya forman parte de él.

Contar con el apoyo de la UER y del grupo de trabajo de DEI en el tema de Neurodiversidad ha sido impagable. Inicialmente nos enfocamos en lo que podemos hacer desde la perspectiva de Recursos Humanos y gestión de personal. Las directrices que hemos recogido están diseñadas para que cualquiera pueda utilizarlo y adaptarlo. Este documento ha sido redactado de manera práctica, ofreciendo consejos y herramientas que todos podemos usar para hacer nuestros lugares de trabajo más amigables con la neurodiversidad.

El mayor reconocimiento de este trabajo es para Eleanor McSherry, quien nos guio e informó durante todo el proceso. Eleanor estructuró la herramienta y preparó el material que luego nosotros, como miembros del grupo de trabajo, discutimos y desarrollamos junto a ella. El resultado de este proceso son las Directrices sobre Neurodiversidad, que ahora les presentamos.

Trevor Ó Clochartaigh
Director de Recursos Humanos
TG4 (Ireland)

Acerca de este informe

Según las investigaciones realizadas por Neurodiversity Power Project, financiadas por la UE, aproximadamente el 22 % de la población de la UE es neurodivergente, siendo la dispraxia, la dislexia, el TDAH (Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad), Asperger, el autismo, el síndrome de Tourette o la discalculia algunos de los trastornos más comunes. Sin embargo, estas personas siguen estando en gran medida subrepresentadas en la industria mediática global.

Este documento se inspiró en las experiencias de los Miembros de la UER con la neurodiversidad y está diseñado para apoyar a los equipos de Recursos Humanos, a los responsables de contratación y al personal a comprender mejor, adaptarse y valorar el talento neurodivergente.

A lo largo de seis sesiones de trabajo, dirigidas por Eleanor McSherry, Coordinadora de Programas en el University College Cork de Irlanda, 10 colegas miembros de la UER han debatido y elaborado las siguientes directrices prácticas, que incluyen prácticas de selección accesibles, entornos de trabajo neuroinclusivos y métodos de comunicación para crear espacios de trabajo psicológicamente seguros.

Estas directrices ofrecen un conjunto de medidas prácticas y aplicables, diseñadas para ayudar a los miembros de la UER a adaptar sus recursos y su estructura para volverse más neuroinclusivos.

Acerca de la Iniciativa DEI de la EBU

La diversidad, equidad e inclusión (DEI) son tanto imperativos éticos como estratégicos para la UER y sus miembros, profundamente arraigados en nuestros valores fundamentales y centrales para nuestra misión de servir a todos los miembros de la sociedad.

Desde 2020, la UER ha promovido la DEI como una iniciativa estratégica y ha implementado numerosos compromisos en esta área. Fomentamos el intercambio de buenas prácticas mediante la realización de eventos regulares, tanto telemáticos como presenciales, como la Conferencia Anual DEI.

Apoyamos las colaboraciones en DEI entre los Miembros de la EBU en una amplia variedad de ámbitos, desde coproducciones de contenido hasta asesoramiento en políticas de DEI.

Nos enorgullece celebrar una fuerza laboral diversa. Estas directrices sobre neurodiversidad representan un hito importante para la industria mediática, que traerá consigo avances adicionales en el futuro.

Durante la próxima fase de esta iniciativa, queremos desarrollar estas directrices para abordar y apoyar una mayor neurodiversidad en el contenido y en los procesos de producción. Agradeceríamos la participación de cualquier Miembro que desee contribuir a esta siguiente fase.

Contactos de EBU:

Anne Richardson

Gerente sénior de proyectos
Diversidad, equidad e inclusión
arichardson@ebu.ch

Madiana Asseraf

Director de Desarrollo Corporativo
& Iniciativas Estratégicas
asseraf@ebu.ch

Contenido

Prólogo	1
Nota del patrocinador del proyecto	1
Acerca de este informe	2
Acerca de la iniciativa DEI de la EBU	2
El lenguaje de la neurodiversidad	5
Términos	5
Los principales neurotipos/neurominorías	6
I. CONTRATACIÓN	9
Anuncio	9
Proceso de solicitud	9
Entrevista	10
Pasos de preparación (antes de la entrevista):	10
Durante la entrevista:	11
Crear una experiencia de entrevista positiva para los candidatos	11
Incorporación	12
II. GESTIÓN	14
Preparación del equipo	14
Tutoría	14
Retención y progresión profesional	15
III. ENTORNO DE TRABAJO	16
Cultivar una cultura neuroinclusiva	16
Olores	16

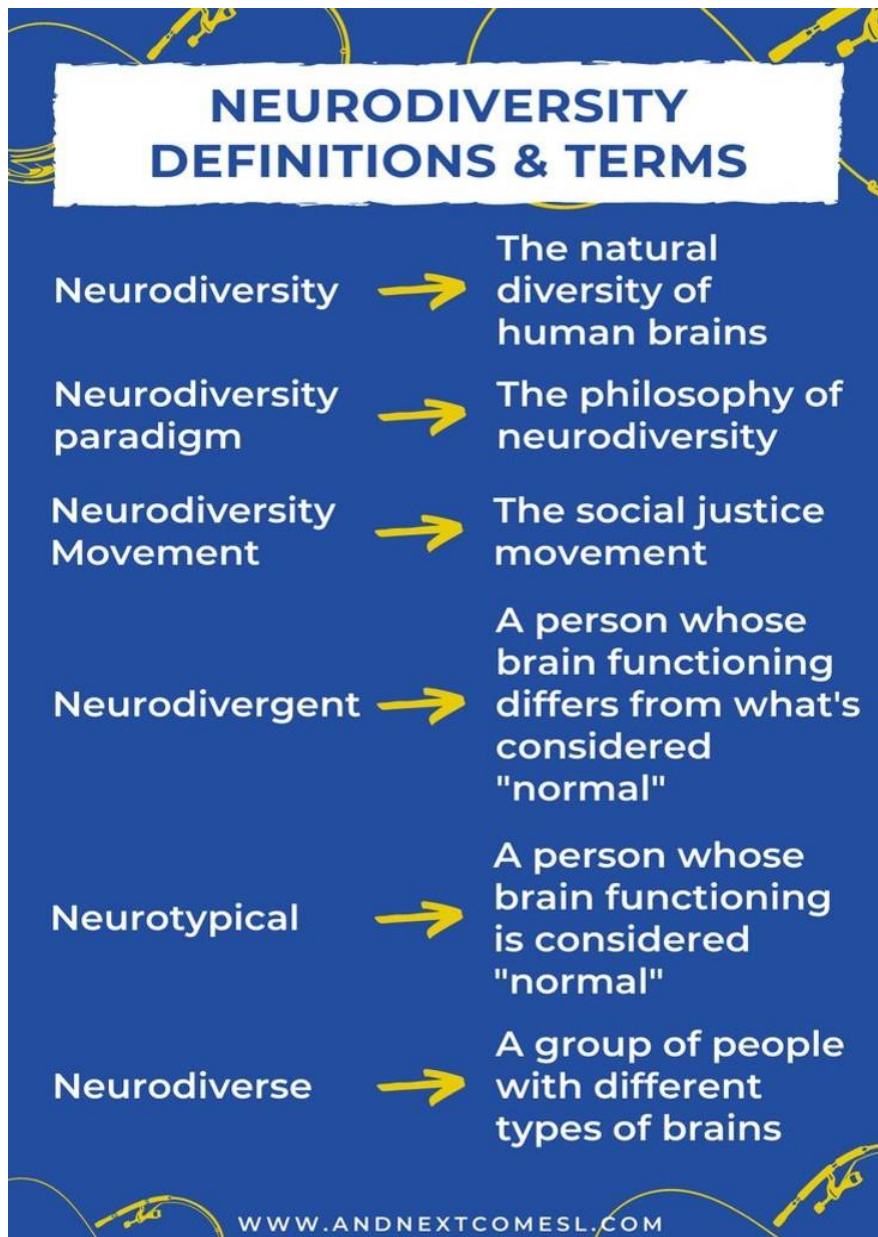
Ruido	16
Elementos visuales	17
Iluminación	17
Sugerencias adicionales	17
Trabajo fuera de la oficina/en el lugar	18
IV. PRÁCTICAS DIARIAS EN UN LUGAR DE TRABAJO NEUROAFIRMATIVO	19
Puntos clave	19
Consejos para una comunicación inclusiva	19
Correos electrónicos	19
Escucha activa	20
Comunicación interpersonal	20
Reuniones inclusivas	20
Antes de la reunión	20
Consejos sobre el formato de la agenda	20
Durante la reunión	21
Después de la reunión	21
Eventos inclusivos	21
Planificación del evento	21
El día del evento	22
Después del evento	22
V. CONCLUSIÓN	23
VI. APÉNDICES	24
Organizaciones de apoyo por país	24
Irlanda	24

Noruega	24
Francia	24
Reino Unido	24
Alemania	25
España	25
Bélgica	25
Legislación y marcos internacionales	25
Unión Europea	25
Internacional	26
Directrices de neurodiversidad de la EBU: el equipo ..	27
Patrocinador del proyecto	27
Responsable y autor del proyecto	27
Gestor de proyectos de la EBU	28
Grupo de trabajo	28
Bibliografía	30

El lenguaje de la neurodiversidad

La neurodiversidad se refiere a las diferentes formas en las que funciona el cerebro. No existe una única forma 'correcta' en la que el cerebro funcione; sino que más bien hay un amplio rango de formas en las que las personas perciben y responden al mundo que les rodea. El término 'neurodiversidad' se creó para ayudar a combatir el estigma social al que se enfrentan las personas neurodivergentes. Este movimiento -que abarca los derechos humanos, la justicia social y la defensa de las personas con discapacidad- se centra en desarrollar fuerzas individuales, reconociendo a la vez que cada persona tiene un cerebro único, lo que se traduce en diferentes necesidades y habilidades.

Términos



NEURODIVERSITY DEFINITIONS & TERMS	
Neurodiversity	→ The natural diversity of human brains
Neurodiversity paradigm	→ The philosophy of neurodiversity
Neurodiversity Movement	→ The social justice movement
Neurodivergent	→ A person whose brain functioning differs from what's considered "normal"
Neurotypical	→ A person whose brain functioning is considered "normal"
Neurodiverse	→ A group of people with different types of brains

WWW.ANDNEXTCOMESL.COM

Las principales neurotipos

Autismo

El autismo afecta a cómo los individuos perciben e interactúan con el mundo. Es una neurodivergencia de por vida y una discapacidad. Mientras que el autismo puede variar en sus formas de una persona a otra, aquellos que reciben el diagnóstico muestran diferencias con los no-autistas en su forma de pensar, sus sentimientos y su forma de comunicarse.

Ser autista significa que esa persona siente y reacciones de manera diferente a un no autista. Ellos encuentran las interacciones sociales como algo confuso y cansado, sintiéndose sobrepasados en ambientes llenos de gente o muy ruidosos. Las personas autistas pueden tener intereses muy intensos, preferir la estructura y las rutinas, y realizar movimientos o acciones repetitivas para calmarse o expresar alegría. Pueden ocultar su incomodidad en situaciones sociales para encajar, lo que puede afectar a su salud mental.

TDAH

El TDAH es una condición del neurodesarrollo caracterizada por diferencias en la autorregulación, la función ejecutiva, la atención y la impulsividad. Puede afectar de manera negativa al rendimiento académico, laboral o social.

DCD/ Dispraxia

La dispraxia afecta al movimiento y la coordinación, afectando tanto los movimientos grandes como los pequeños, lo que impacta en actividades diarias en casa, el colegio, y a la hora de jugar o trabajar.

La dislexia es una diferencia en el aprendizaje que puede suponer un reto a la hora de leer o escribir. La dislexia es diferente en cada persona, aunque tienen en común dificultades para leer, deletrear y escribir, así como a retos cognitivos o de procesamiento relacionados. Es importante aclarar que la dislexia no es una dificultad en el aprendizaje, sino que afecta específicamente a ciertas áreas de habilidad. El impacto de la dislexia varía del entorno, dependiendo de las tareas que se le piden a una persona con dislexia y las circunstancias que rodean esas tareas.

Dislexia

Discalculia

La discalculia es una dificultad específica del aprendizaje que afecta al sentido numérico y a las habilidades con las matemáticas.

Síndrome de Tourette

Los tics son el primer síntoma de este síndrome, que está caracterizado por una combinación de movimientos físicos y sonidos o expresiones vocales. Las personas con Tourette a menudo experimentan un fuerte impulso antes de un tic, similar a la sensación que se tiene antes de necesitar rascarse o estornudar. Estos impulsos son descritos como sensaciones premonitorias, y sólo quedan aliviadas cuando el tic termina.

La salud mental abarca el bienestar psicológico, emocional y social de una persona. Influye en cómo los individuos piensan, sienten, se comportan e interactúan con los demás. Cuando la salud mental de alguien está afectada puede resultarle difícil realizar su vida en el hogar, el trabajo, la escuela o dentro de su comunidad.

Salud mental

Neurodiversidad adquirida

La neurodiversidad adquirida se refiere a las diferencias neurológicas que se desarrollan debido a una condición de salud, lesión o enfermedad, en lugar de estar presentes desde el nacimiento. Esto puede incluir condiciones derivadas de lesiones cerebrales traumáticas o trastornos de salud mental.

Muchos de estos neurotipos pueden coexistir.

I. RECLUTAMIENTO / PROCESO DE SELECCIÓN

Para mostrarse como una empresa neuro-inclusiva, debes crear un proceso de selección amistoso con las personas con neurodivergencias, dejando claro a los candidatos que se apoya y se acepta la neurodiversidad en la empresa.

Incorporar estas prácticas a las políticas actuales de tu empresa, demostrará que estás comprometido con la diversidad e inclusión y atraerás a un rango más amplio de talento

Anuncios

- Guía de comunicación:
 - Se claro y conciso: usa lenguaje claro y fácil de entender
 - Evita cualquier término confuso o jerga que pueda alejar a tu audiencia
 - Proporciona un glosario de siglas para que todos puedan seguir tu mensaje.
- Usa lenguaje inclusivo: Apunta a expresiones claras y literales, evitando la jerga y las frases ambiguas, asegurando que todos se sientan incluidos.
- Mejorar el acceso a la información proporcionando diversos métodos.
 - Ayudas visuales, como imágenes.
 - Grabaciones de video online
 - Audios informativos
- Ofrece información completa sobre el puesto/rol que se está anunciando.
 - Detallar claramente las bandas salariales; especificar si son negociables
 - Compartir las especificaciones esenciales del puesto
 - Enumerar las habilidades clave requeridas para el rol
 - Resaltar las oportunidades de desarrollo profesional
 - Detallar los programas de formación disponibles dentro de su organización.
- Reconocer todas las solicitudes: responder a cada una, incluso con una respuesta automática.

Proceso de aplicación

- Incorporar un lenguaje accesible y claro para garantizar un proceso de solicitud eficaz y fácil de usar, incluyendo:
 - Preguntas breves y directas para facilitar la comprensión
 - Fomentando que los solicitantes se expresen (por ejemplo, con una declaración personal)

- Permitir que los solicitantes guarden y revisen sus borradores de solicitud en cualquier momento antes de enviarla.
- Ofrecer opciones de solicitud personalizadas para atender diversas necesidades, como aplicaciones en video o audio grabadas.
- Proporcionar explicaciones claras junto a cada pregunta, indicando lo que se busca, junto con ejemplos de respuestas ideales.
- Incluir una dirección de correo electrónico y un número de teléfono para que los solicitantes puedan comunicarse en caso de dudas o inquietudes.

Entrevista

Pasos de preparación (antes de la entrevista):

- Reconocer los sesgos inconscientes: identificar y abordar tus propios sesgos puede mejorar significativamente la equidad en el proceso de entrevista.
- Buscar la flexibilidad: un enfoque adaptable demuestra tu compromiso con la creación de un entorno inclusivo.
- Preguntar sobre necesidades específicas: contacta proactivamente a los candidatos con anticipación para consultar si requieren alguna adaptación para la entrevista.
- Mantener la coherencia: procura seguir el plan original de la entrevista. Si hay cambios necesarios en la ubicación o en los miembros del panel, comunica estos ajustes rápidamente para minimizar interrupciones.
- Preparar al panel de entrevistas: forma a los entrevistadores sobre neurodiversidad para fomentar la comprensión. Usa un lenguaje preciso: la neurodivergencia no equivale a falta de inteligencia.
- Entender comportamientos únicos: los candidatos neurodivergentes pueden enmascarar sus emociones o mostrar comportamientos de estimulación (como movimientos repetitivos) cuando se sienten ansiosos, lo cual es una reacción natural fuera de su control.
- Contacto visual y apretones de mano: ten en cuenta que algunos candidatos pueden optar por no dar la mano o mantener contacto visual limitado, y eso es completamente normal.
- Limitar el tamaño del panel: un panel más pequeño puede ayudar a reducir la ansiedad del candidato y crear un ambiente más cómodo.
- Asegurar la preparación del equipo: si el equipo de reclutamiento no está listo, es mejor considerar reprogramar para garantizar una experiencia de entrevista justa y respetuosa.
- Pruebas: ten en cuenta las pruebas psicométricas.

Durante la entrevista:

- Asegúrate de dar suficiente tiempo a los candidatos para que respondan de manera reflexiva.
- Usa un lenguaje claro y sencillo y considera reformular las preguntas para una mejor comprensión.
- Practica la paciencia durante la entrevista.
- Comunica claramente una fecha u hora específica en la que pueden esperar recibir actualizaciones sobre el resultado.

Crea una experiencia positiva para los candidatos:

- Establece expectativas claras: ayuda a los candidatos a sentirse más tranquilos explicando lo que pueden esperar durante el proceso de entrevista. Esto reduce la ansiedad y fomenta la confianza.
- Presenta el panel de entrevistas: compartir una foto del panel de entrevistas puede disminuir significativamente los nervios. Saber quién estará en la sala desmitifica el proceso.
- Informa sobre los detalles de la sala: comunica a los candidatos cuántas personas estarán presentes, ya que esto les ayuda a prepararse mentalmente para el entorno que encontrarán.
- Ten en cuenta los factores sensoriales: evalúa la sala de entrevistas en busca de posibles distracciones, como el tráfico exterior, iluminación insuficiente o ruido excesivo, que puedan afectar el desempeño del candidato.
- Proporciona un esquema estructurado: al inicio de la entrevista, presenta un resumen paso a paso del proceso. Esta claridad permite que los candidatos se concentren en sus respuestas.
- Comparte información sobre la ubicación: envía un punto GPS y una foto del exterior del lugar para que los candidatos puedan familiarizarse con la ubicación. Esto reducirá el estrés logístico.
- Ofrece descansos si es necesario: informa a los candidatos de que pueden tomar un descanso durante la entrevista si se sienten abrumados. Esto demuestra consideración por su bienestar.
- Aclara el proceso de la entrevista: la transparencia en el proceso genera confianza y fomenta un diálogo más abierto entre el candidato y el panel.
- Proporciona información sobre las preguntas: anticipar a los candidatos los tipos de preguntas o temas que se tratarán puede mejorar significativamente su preparación y confianza.
- Adapta las entrevistas para candidatos neurodivergentes: ajusta las preguntas para que sean más inclusivas y accesibles para los solicitantes neurodivergentes. Esto demuestra tu compromiso con la diversidad.
- Ofrece retroalimentación constructiva: si un candidato no es seleccionado, proporciona comentarios útiles. Esto puede ayudarles en futuras entrevistas y refleja positivamente a tu organización.
- Evita reprogramaciones de última hora: trata de no cambiar las entrevistas en el último momento, ya que esto puede generar estrés innecesario. Si los cambios son imprescindibles, proporciona la mayor antelación posible.
- Mantente abierto a distintos formatos de entrevista: la flexibilidad en los tipos de entrevistas –como entrevistas telefónicas, en línea o demostraciones de habilidades– puede generar una mejor experiencia adaptada al nivel de comodidad del candidato.
- Implementa evaluaciones basadas en juegos: considera integrar evaluaciones basadas en juegos en tu proceso de selección, ya que pueden involucrar a los candidatos, especialmente a los neurodivergentes, y ofrecer un método de evaluación innovador.

Integración/Orientación

Preparar un programa de integración/orientación con un calendario

- Indicar claramente cuánto tiempo durará la integración.
- Proporcionar una agenda detallada día a día.
- Crear un resumen completo:
 - Explicar el rol y el espacio de trabajo para ayudar a los nuevos empleados a adaptarse.
 - Destacar el entorno laboral, el perfil de la empresa, las políticas y la cultura.
 - Compartir información sobre normas sociales, como los viernes de bebidas o las barbacoas.
 - Colocar esta información en HR SharePoint o OneDrive para facilitar el accesoPrepare workspaces
- Asegúrate de que todo el personal y los espacios de trabajo individuales estén listos para recibir a los nuevos empleados, creando una primera impresión positiva.
- Facilitar las presentaciones del equipo: Considera métodos diversos para las presentaciones, ya sea en grupo, individualmente o a través de Zoom/Teams, para fomentar las conexiones.
- Atender las necesidades individuales: Establece un mecanismo para abordar necesidades y preguntas personales antes de que los nuevos empleados se incorporen al espacio de trabajo, por ejemplo, mediante una breve reunión introductoria al inicio del primer día.

Durante la integración/orientación

- Estructurar el primer día: divide el primer día en secciones claras para ofrecer una experiencia de integración guiada que establezca un tono positivo.
- Abrir canales para preguntas: crea un ambiente acogedor para discusiones y preguntas continuas durante todo el proceso de integración, convirtiéndolo en un aspecto fundamental de su incorporación.
- Reunión sobre adaptaciones: una reunión con Recursos Humanos para tratar las necesidades individuales es esencial desde el inicio.
- Presentaciones flexibles del equipo: facilita las presentaciones en diversos formatos —en grupo, individualmente o mediante plataformas online como Zoom o Teams— para adaptarse a distintos niveles de comodidad.
- Recorrido completo del espacio de trabajo: realiza un tour detallado del espacio, mostrando las herramientas disponibles. Identifica posibles desafíos con áreas o recursos específicos, asegurando que las personas conozcan su entorno laboral.
- Opciones de apoyo emocional: reconoce que el apoyo emocional puede no estar siempre disponible, pero es importante tenerlo presente como recurso potencial.

- Recursos de apoyo externos: ofrece conexiones con entrenadores laborales y otros recursos de apoyo que puedan asistir en su desarrollo profesional.
- Fomento de la divulgación: si un empleado está listo para compartir su condición con el equipo, bríndale el apoyo necesario para elaborar una biografía que refleje su estilo de trabajo. Esta biografía debe explicar cómo su neurodiversidad impacta en su trabajo y comportamiento, por ejemplo, la necesidad de tiempo de recuperación tras un enfoque intenso.
- Orientación sobre apoyo laboral: fomenta un entorno donde los empleados se sientan cómodos solicitando apoyo en sus tareas. Enséñales cómo configurar recordatorios de plazos y conéctalos con compañeros que puedan ponernos al día en reuniones perdidas.
- Ajustes personalizados del entorno: mantén conversaciones sobre adaptaciones que puedan mejorar su ambiente de trabajo o prácticas habituales, asegurando que perciban el apoyo personalizado que se les ofrece.
- Proporcionar acceso a soluciones de tecnología de asistencia, incluyendo:
 - Livescribe smart pens y C-Pen Readers para tomar notas y convertir texto a voz.
 - Speechify para capacidades de texto a voz.
 - Herramientas de organización como Trello o X-Mind.
 - Materiales de código abierto de Microsoft.
 - Herramientas ergonómicas, teclados accesibles, auriculares con cancelación de ruido y planificadores diarios.
- Tiempo de adaptación: conceda un tiempo razonable a los empleados para que se acostumbren a su nuevo espacio de trabajo y comprendan los sistemas y procesos existentes.
- Ser transparente con el feedback.

II. GESTIÓN

Preparando al equipo

- ¿Qué formación se puede ser obligatoria?
- ¿Puede la alta dirección crear una política sobre la formación obligatoria? Esto ayudará a crear un entorno laboral inclusivo. La cooperación de la alta dirección es imprescindible.
- Identifica posibles barreras en el espacio de trabajo para empleados neurodivergentes.

Las siguientes medidas apoyarán la integración de colegas neurodivergentes en los equipos:

- Apoya la formación del personal y la dirección en neurodiversidad y en mentoría. Se puede incentivar la formación ofreciendo insignias digitales, vales, tiempo libre compensatorio, distintivos físicos o premios.
- Implementa una práctica y política neuroinclusiva en toda la organización.
- Identifica posibles barreras en el espacio de trabajo para empleados neurodivergentes.
- Responsabiliza a la dirección.
- Normaliza las conversaciones abiertas sobre la cultura laboral, prácticas inclusivas y neurodiversidad.
- Ofrecer retroalimentación no tradicional (como sesiones de coaching trimestrales), ya que esto fomentará un entorno psicológico más seguro.
- Formación personalizada según las necesidades individuales.
- Escucha los comentarios del personal; mantente abierto y flexible.
- Establece sistemas de apoyo a medida y realiza seguimientos regulares.
- Conoce a todo el personal.

Mentoría

- Asignar a un mentor dedicado a brindar orientación y apoyo a cada nuevo empleado durante su período de prueba.
- Preparar a los mentores: asegúrate de que estén completamente capacitados, con énfasis en sensibilidad e inclusión, para que puedan conectar efectivamente con los nuevos empleados.
- Fomentar un plan de incorporación sin estrés: evitar imponer presión excesiva a los nuevos empleados y permitir que se adapten a un ritmo cómodo.
- Comunicar expectativas claras: los mentores deben establecer expectativas claras para los mentorizados, proporcionando apoyo personalizado para satisfacer sus necesidades individuales.
- Mantener la objetividad: seleccionar mentores que estén fuera de la estructura de gestión para fomentar un entorno imparcial y de apoyo.

- Implementar seguimientos regulares: los mentores deben realizar chequeos frecuentes para identificar necesidades de formación, resolver problemas o dirigir a los mentorizados a recursos adecuados.
- Promover la auto-defensa: animar a los nuevos empleados a valerse por sí mismos mientras se les proporciona retroalimentación constructiva basada en sus fortalezas para aumentar su confianza.
- Construir relaciones sólidas: cultivar la confianza entre mentores y mentorizados, fomentando un diálogo abierto y un intercambio honesto de ideas.
- Proporcionar apoyo continuo: el apoyo constante es esencial para que los nuevos empleados se sientan valorados durante todo el proceso de incorporación.
- Ayudar con la concentración y la gestión del tiempo: asistir a los nuevos empleados con habilidades esenciales como concentración, gestión del tiempo y estrategias efectivas de resolución de problemas.
- Crear un ambiente acogedor: procurar un entorno laboral cálido y acogedor que fomente la participación y la colaboración.
- Aclarar expectativas y convenciones: explicar claramente las normas y convenciones del lugar de trabajo para preparar a los nuevos empleados para el éxito.
- Una red de personal neurodivergente puede apoyar la formación y la concienciación

Retención y desarrollo profesional

- Definir claramente cómo se logran las vías de progresión dentro de la organización: oportunidades de formación, desarrollo de habilidades y antigüedad. Esta transparencia fomenta la confianza y motiva a los empleados.
- Reconocer los desafíos únicos que enfrentan los empleados neurodivergentes y trabajar activamente para abordarlos, creando un entorno inclusivo donde todos puedan prosperar.
- Implementar capacitación en neurodiversidad para el personal, especialmente para la gerencia y recursos humanos, equipar a los equipos con el conocimiento necesario para apoyar a todos los empleados de manera efectiva y empática.
- Promover discusiones sobre defensa de derechos y adaptaciones empoderar a los empleados neurodivergentes para expresar sus necesidades y fomentar una cultura de comprensión y apoyo.
- Establecer revisiones periódicas es crucial.:
 - Estas deben ser estructuradas y equilibradas, con agendas compartidas con anticipación.
 - Asegurar que se envíen correos de seguimiento, resumiendo los puntos clave.
- Ajustar las expectativas de los empleados para alejarse de normas discriminatorias, reconociendo las diversas capacidades que cada individuo aporta.
- Identificar y aprovechar la tecnología que apoye estilos de comunicación diversos, asegurando que todos los empleados puedan expresarse con comodidad.
- Ayudar a los trabajadores a identificar sus fortalezas y debilidades es vital, especialmente para las personas neurodivergentes que pueden tener dificultades con la autoconciencia; el apoyo personalizado puede mejorar su desempeño.
- Proporcionar retroalimentación clara y constructiva de forma regular no solo ayuda a los empleados a crecer, sino que también refuerza comportamientos y logros positivos.

- Construir redes de apoyo a través de grupos de recursos para empleados enfocados en inclusión, discapacidad y neurodiversidad fortalecerá tu comunidad y garantizará que se escuche cada voz.
- Destacar a líderes neurodivergentes que puedan servir como mentores, inspirando a otros y demostrando el valor de las perspectivas diversas.
- Finalmente, compartir estudios de caso y buenas prácticas entre la gerencia fomenta la mejora continua y crea un ambiente donde se celebra la neurodiversidad.

III. AMBIENTE DE TRABAJO

- El entorno físico desempeña un papel crucial en cualquier lugar de trabajo: no solo promueve el bienestar de todos los empleados, sino que también aumenta la productividad.
- Un espacio bien diseñado fomenta la innovación y crea un ambiente laboral dinámico.
- Para lograr estos beneficios, es esencial considerar tanto mejoras operativas como físicas en nuestro espacio de trabajo.

Fomentar una cultura neuroinclusiva

- Amplificar activamente las voces de las personas neurodivergentes, permitiéndoles compartir sus experiencias relacionadas con el entorno físico.
- Ofrecer opciones diversas de espacio de trabajo: zonas silenciosas, oficinas abiertas y arreglos híbridos flexibles, adaptados a distintas necesidades.
- Prestar atención a la iluminación, niveles de ruido y aromas para crear un ambiente confortable.
- Priorizar una excelente calidad del aire para el bienestar de todos los empleados.
- Invertir en mobiliario que sea cómodo y que apoye las necesidades de las personas neurodivergentes.

Olores

- Mejorar la concentración y el rendimiento en el lugar de trabajo puede ser tan sencillo como aprovechar los olores.
- La investigación muestra que oler café puede aumentar la concentración, mientras que aromas como limón, jazmín y lavanda mejoran la precisión.
- Es crucial reconocer que, para algunas personas neurodivergentes, una sensibilidad elevada a los olores puede causar molestias significativas, incluyendo ansiedad, náuseas y mareos.
- En edificios nuevos, prioriza una ventilación efectiva en la fase de diseño para gestionar los olores de manera proactiva.
- Al integrar aromas seleccionados, crear áreas designadas que tengan en cuenta a quienes son sensibles y mantener estos aromas localizados para minimizar su impacto.
- Adoptando estas estrategias, los lugares de trabajo pueden fomentar un entorno laboral que no solo sea productivo, sino también considerado con las necesidades sensoriales de todos.

Ruido

- El ruido en el lugar de trabajo puede ser un desafío significativo, especialmente para quienes tienen audición sensible, generando distracciones que afectan la productividad.
- Para mejorar la concentración, es crucial crear un entorno equilibrado diseñando intencionadamente zonas activas y ruidosas junto a áreas más tranquilas y con poco tráfico para trabajos que requieran concentración.
- Identificar de manera proactiva los espacios con mayor actividad y, cuando sea posible, proporcionar áreas silenciosas para apoyar a los empleados que necesitan tranquilidad para rendir al máximo.

- Mantener atención al paisaje sonoro de la oficina, incluyendo el ruido de luces, sistemas de calefacción y ventilación, ya que pueden contribuir a un ambiente incómodo.
- Considerar invertir en auriculares con cancelación de ruido, que permiten a los empleados gestionar mejor las distracciones y mejorar su experiencia general en el lugar de trabajo.

Elementos visuales

- Señalización y orientación: involucrar múltiples sentidos a través de la señalización es fundamental para la inclusión. Cada persona tiene preferencias únicas para procesar información; algunas pueden apoyarse en señales visuales como formas y colores de puntos de referencia, mientras que otras se benefician más de señales que incorporen números, símbolos y palabras.
- Exceso de elementos visuales: un entorno saturado con demasiados carteles, colores y patrones puede generar confusión y frustración en muchas personas.
- Colores y patrones: la forma en que una persona percibe los colores y patrones está determinada por cómo su cerebro interpreta estos elementos, lo que puede variar significativamente entre individuos.
 - Por ejemplo, quienes tienen hipersensibilidad pueden encontrar los colores demasiado intensos y abrumadores.
 - Para personas con autismo, es esencial evitar rojos, azules y amarillos fuertes, ya que pueden provocar malestar. Además, interiores con contrastes marcados en patrones o texturas pueden sobrecargar los sentidos.
 - En su lugar, se deben elegir colores suaves y texturas delicadas para crear un entorno más acogedor y confortable.

Iluminación

- La iluminación efectiva en el lugar de trabajo es vital para apoyar a las personas neurodivergentes, ya que crea un entorno que mejora tanto la comodidad como la productividad.
 - Aunque los estándares de bienestar destacan la importancia de la luz natural y el acceso a ventanas, la realidad puede variar mucho según la ubicación.
- Proporcionar espacios alternativos con iluminación ajustable permite a los empleados neurodivergentes personalizar su entorno según sus necesidades específicas.
- Optar por luces LED en lugar de fluorescentes es una elección acertada, ya que la iluminación LED reduce significativamente la fatiga visual.
 - Además, instalar pantallas o cortinas puede minimizar eficazmente los reflejos, y garantizar que cualquier dispositivo o equipo que parpadee esté correctamente protegido genera un espacio de trabajo más inclusivo y cómodo para todos.

Sugerencias adicionales

- Incluir, siempre que sea posible, a personas neurodivergentes en cualquier ajuste o cambio del entorno laboral.
- Ajustar la ventilación, calefacción e iluminación con el objetivo de limitar la sobreestimulación; los entornos de baja estimulación pueden favorecer la concentración.

- Incorporar espacios sociales para tomar descansos de estimulación y recargar energías después de un período estresante, salas silenciosas para la concentración o relajación y áreas con poco tráfico para reducir la ansiedad social.

Trabajar fuera de la oficina

- Preparación para el cambio de entorno: proporcionar toda la información posible a la persona neurodivergente.
- Anticipar posibles problemas, como dificultades sensoriales. Si se identifica alguno, informar a la persona neurodivergente.
- Hacer un reconocimiento del lugar y elaborar una idea de cómo es el entorno, especialmente en grabaciones externas.
- Identificar un espacio donde las personas puedan tomar un descanso tranquilo.

IV. PRÁCTICA DIARIA EN UN ENTORNO LABORAL RESPETUOSO CON LA NEURODIVERGENCIA

Puntos clave

- Adoptar un enfoque basado en fortalezas para empoderar a nuestros empleados neurodivergentes.
- Reconocer y respetar las diferencias, fomentando prácticas de trabajo inclusivas y flexibles para todos.
- Aprovechar esta guía y sus recursos para orientar la operación fluida de tu negocio cada día.
- Colaborar activamente con colegas y empleados para cultivar un entorno laboral más solidario.
- Innovar o perfeccionar políticas, directrices y estrategias inclusivas basándose en los valiosos conocimientos de este documento.
- Recordar que priorizar el bienestar de la fuerza laboral no solo mejora la vida de cada individuo, sino que también impulsa nuestro éxito colectivo.

Consejos para una comunicación inclusiva

Emails

- Crear un encabezado que refleje con precisión el contenido, atrayendo de inmediato a los lectores.
- Usar viñetas, imágenes atractivas (con texto alternativo descriptivo para todos los elementos visuales) o mensajes de audio concisos para dividir textos largos y mejorar la comprensión.
- Mantener un equilibrio entre texto e imágenes para mantener la atención de los lectores.
- Hacer que tus correos sean concisos e impactantes, transmitiendo el mensaje claramente sin detalles innecesarios.

- Destacar la información crucial para que los puntos clave resalten.
- Evitar acrónimos y repeticiones; simplificar el mensaje para que sea accesible y fácil de comprender.
- Elegir fuentes grandes y legibles (16-24 puntos) como Calibri, Times New Roman, Arial o fuentes especiales diseñadas para la legibilidad, como Open Dyslexic, Lexend o Inclusive Sans.
- Usar el color de manera inteligente para captar atención y reforzar el mensaje.
- Evitar el texto justificado para mejorar la legibilidad.
- Si el correo requiere más detalle, incluir encabezados y subtítulos para estructurar el contenido eficazmente.
- Adjuntar documentos en formato .pdf para compatibilidad con lectores inmersivos y otras aplicaciones útiles, asegurando que todos puedan acceder fácilmente a la información.

Escucha activa

- Involucrarse de verdad con la persona que habla, prestándole toda la atención.
- Demostrar que se valora su perspectiva reconociendo sus palabras.
- Observar tanto las señales verbales como las no verbales para comprender completamente su mensaje.
- Ofrecer respuestas reflexivas y retroalimentación constructiva para enriquecer la conversación.
- Considerar resumir los puntos clave para confirmar que se ha entendido correctamente el mensaje que quería transmitir.

Comunicación interpersonal

- Utilizar siempre un lenguaje respetuoso y claro para fomentar la comprensión.
- Tener cuidado con el humor y promover activamente preguntas, conversaciones y retroalimentación constructiva.
- Elegir un lenguaje claro y sencillo para que el mensaje sea accesible, evitando complejidad innecesaria y jerga.
- Tener en cuenta limitar el lenguaje con sesgo de género, referencias locales, modismos o cualquier expresión que pueda generar confusión.
- Evitar el lenguaje capacitista para crear un entorno inclusivo para todos.

Reuniones inclusivas

Antes de la reunión

- En la invitación a la reunión, incluir un mensaje de bienvenida que anime a los asistentes a solicitar cualquier adaptación que necesiten para participar plenamente.
- Compartir la agenda con antelación es fundamental y debe ofrecerse en distintos formatos para garantizar la accesibilidad.
- Para reuniones virtuales, proporcionar instrucciones claras y paso a paso para facilitar una experiencia fluida.

- Es importante dar a los participantes tiempo suficiente para prepararse y animarles a compartir preguntas o aportaciones con antelación, asegurando que todos se sientan involucrados.
- Ser explícito sobre las expectativas de participación y el formato de la reunión para fomentar un ambiente colaborativo.

Tips para la agenda formativa

- Comenzar articulando claramente el objetivo de la reunión para establecer las expectativas correctas.
- Si se incluyen horarios en la agenda deben respetarse para mantener la productividad.
- Indicar de manera clara si cada punto de la agenda es para discusión o únicamente con fines informativos, asegurando que todos comprendan su rol.

Durante la reunión

- Comenzar explicando claramente su propósito y presentando la agenda para mantener a los asistentes concentrados y alineados.
- Es fundamental establecer expectativas claras sobre comportamiento y etiqueta desde el inicio para fomentar un ambiente respetuoso.
- Hablar despacio y con claridad, evitando jerga, para que todos puedan seguir la conversación; resumir los puntos clave ayudará a enfatizar las ideas principales.
- Animar a todos a participar de manera flexible: sus aportaciones son valiosas y al grupo le interesa escucharlas.
- Para mejorar la participación y la productividad, dividir la reunión en segmentos manejables.
- Utilizar ayudas visuales y auditivas para apoyar las discusiones y mantener a todos involucrados.
- Recordar ser considerado con cualquier sensibilidad sensorial en el entorno. Si te identificas como neurodivergente, siéntete libre de salir si lo necesitas; tu bienestar es la prioridad.

Después de la reunión

- Después de la reunión, entregar un resumen conciso destacando los puntos clave y las acciones acordadas.
- Invitar a los participantes a compartir sus comentarios y aportar sugerencias para futuras reuniones.
- Tomar un momento para reflexionar sobre la efectividad de la reunión y considerar cómo podría mejorarse para obtener mejores resultados la próxima vez.

Eventos inclusivos

Planificando el evento

- Estructurar el evento en segmentos más cortos y atractivos para mejorar la concentración y la participación.
- Seleccionar un lugar con excelente accesibilidad, incluyendo transporte público y amplio estacionamiento, asegurando que sea inclusivo, con elementos sensoriales adecuados y asientos apropiados para todos.
- Adoptar un formato híbrido para el evento, maximizando la participación y llegando a una audiencia más amplia.
- Proporcionar a los ponentes recursos y directrices para mejorar la accesibilidad e inclusividad de sus presentaciones, generando un impacto significativo en la participación del público.
- Al planificar el menú, ofrecer una variedad de opciones de comida para atender diferentes necesidades dietéticas. Ser proactivo en acomodar solicitudes específicas cuando sea posible.
- Ofrecer a los ponentes la flexibilidad de presentar de forma virtual o presencial, permitiendo mayor inclusión y comodidad.
- Asegurarse de que haya información clara y concisa sobre la accesibilidad del lugar. Además, incluir una sala tranquila o espacio para moverse para quienes lo necesiten.
- Compartir información completa sobre el evento con suficiente antelación, utilizando videos o fotos de eventos anteriores para generar entusiasmo y comprensión.
- Animar a los participantes a comunicar cualquier solicitud de adaptación, fomentando un entorno de apoyo e inclusivo.
- Detallar claramente los horarios de inicio, pausas y finalización para mantener a todos informados y organizados.
- Implementar señalización direccional en todo el lugar para que los asistentes puedan orientarse fácilmente.
- Si hay un espacio de exposición, proporcionar información previa sobre qué esperar, asegurando que los asistentes estén preparados.
- Promocionar el evento a través de múltiples canales, usando formatos escritos, visuales y auditivos para llegar efectivamente a una audiencia más amplia.

El día del evento

- Mejorar la experiencia del evento proporcionando distintivos con nombres y roles (como ponente o parte del equipo del evento), asegurando que todos se sientan reconocidos e involucrados.
- Asegurarse de que el espacio de tranquilidad esté claramente señalizado y sea fácil de localizar, ofreciendo a los asistentes el refugio necesario.
- Para mantener altos los niveles de energía, incorporar breves pausas entre los ponentes, permitiendo reflexión y recuperación.
- Durante las comidas, crear mesas silenciosas dedicadas (donde la conversación se mantenga al mínimo) para garantizar una experiencia tranquila.
- Para maximizar la participación, ofrecer encuestas en línea, grupos de discusión en Facebook y oportunidades para retroalimentación escrita, permitiendo que todos contribuyan de la manera que prefieran.

Después del evento

- Realizar una reunión de análisis detallada con el equipo sobre el evento para identificar lo que realmente funcionó y lo que se puede mejorar.
- La retroalimentación de los participantes es importante, así que anima a todos a compartir sus opiniones.
- Después del evento, proporcionar información completa sobre las exposiciones a todos los asistentes.
- Además, asegurarse de que las notas sobre las presentaciones se compartan con todos los participantes para reforzar los conocimientos adquiridos.

V. CONCLUSIÓN

Este documento reúne las aportaciones de expertos que trabajan en emisoras miembros de la EBU y es fruto de nuestro compromiso con el aprendizaje continuo y la colaboración. Juntos tenemos el poder de redefinir lo que es posible [hacer](#) en los Medios de Servicio Público.

Al implementar estas directrices no solo mejorarás la cultura interna para reflejar con precisión la diversidad de las audiencias, sino que también estarás marcando un nuevo estándar para la industria de los medios al liderar con empatía e inclusión.

Este documento está concebido como un recurso dinámico. A medida que ampliemos nuestros conocimientos y experiencia en torno a la neurodiversidad lo iremos enriqueciendo y perfeccionando. Te invitamos a tomar estas directrices, compartirlas con tus colegas y, lo más importante, ponerlas en práctica en tus lugares de trabajo, para que entre todos construyamos organizaciones de Medios de Servicio Público más inclusivas y exitosas, animando además a que otras organizaciones hagan lo mismo.

Esperamos recibir tus comentarios o preguntas mientras seguimos ampliando nuestra colaboración

VI. APÉNDICES

Organizaciones de apoyo por país

Irlanda

RTÉ en Irlanda comenzó a evaluar los riesgos relacionados con la neurodiversidad en el lugar de trabajo y empezó a ofrecer formación sobre neurodiversidad al personal para fomentar la concienciación, la inclusión y prácticas laborales seguras. Puedes consultar mas información en su intranet:

ADHD: ADHD Ireland: <https://adhdireland.ie/>

Autism: As I Am: <https://asiam.ie/>

ASD Ireland: <https://www.asdireland.ie/>

ASPIRE: <https://aspireireland.ie/>

Dyspraxia/DCD Ireland: <https://www.dyspraxia.ie/>

Dyslexia Ireland: <https://dyslexia.ie/>

Mental Health: <https://www.mentalhealthireland.ie/>

Neurodiversity Ireland: <https://neurodiversityireland.com/>

Specialisterne Ireland (employment support): <https://www.specialisterne.ie/>

Noruega

Autism: Autismeforeningen: <https://autismeforeningen.no/>

ADHD: ADHD Norge: <https://www.adhdnorge.no/>

Unicus, an Auticon group company (employment support): <https://auticon.com/no/>

Francia

Autism: Vaincre l'Autisme: <https://vaincrelautisme.org>

SOS Autisme France: <http://sosautismefrance.fr/>

Volontaires pour les Personnes avec Autisme: <https://www.autisme.fr>

ADHD: TDAH France: <https://www.tdah-france.fr>

TDAH, Partout Pareil: <https://tdah-partout-pareil.info/>

La Neurodiversité France: <https://laneurodiversite-france.fr/>

Reino Unido

Autism: The National Autistic Society: <https://www.autism.org.uk/>,

ADHD: ADHD Foundation: <https://www.adhdfoundation.org.uk/>, UKAAN: <https://www.ukaan.org/>

Mental health: Mind: <https://www.mind.org.uk>

Dyslexia: British Dyslexia Association: <https://www.bdadyslexia.org.uk/>

Alemania

Autism: SPHEREA (employment support): <https://spherea.de/en/autism-center/>, Aspies e.V.: <https://aspies.de/>

ADHD: ADHS Deutschland e.V.: <https://www.adhs-deutschland.de/>

Mental Health: Das Deutsche Zentrum für Psychische Gesundheit: <https://www.dzpg.org>

España

Autism: A.I.P.A: <https://aipaasociacion.org>

ADHD: ADHD Europe (not just for Spain): <https://adhdeurope.eu/>

Dyslexia: Federación Española de Dislexia (FEDIS): <https://fedis.org/>

Bélgica

Autism: Autism Europe (not just for Belgium): <https://www.autismeurope.org/>

ADHD: Zit Stil: <https://zitstil.be/>

Aandacht VZW: <https://aandacht-vzw.be/>,

Others: <https://www.adders.org.uk/belgiummap.htm>

Neurodiversity: Neurodiversity Belgium: <https://neurodiversity.be/>

Legislación y marcos internacionales

Unión Europea

- European Commission Strategic Framework: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Union of equality – Strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/31633>
- European Framework Directive on Safety and Health at Work (Directive 89/391 EEC): <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>
- European Union Employment Equality Directive (2000/78/EC): https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/tackling-discrimination-work/legislation-employment-equality-directive-200078ec_en, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
- European Accessibility Act (Directive 2019/882): https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030/european-accessibility-act_en, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L0882>
- European Sustainability Reporting Standards (ESRS): https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en#legislation, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>

International

- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (UNCRPD) (ratified by the EU in 2010): <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>
<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- United Nations 2030 Agenda for Sustainable Development and the related Sustainable Development Goals (SDGs): <https://sdgs.un.org/2030agenda>
<https://docs.un.org/en/A/RES/70/1> (Goal 10: Reduce inequality within and among countries)
- International Labour Organization (ILO) Convention No. 159 (1983) on Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons): <https://www.ilo.org/publications/ilo-vocational-rehabilitation-and-employment-disabled-persons-convention-no>
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO

EBU Neurodiversity Guidelines – El equipo



Patrocinador del proyecto

Trevor Ó Clochartaigh, Director de Recursos Humanos, TG4

Trevor es Director de Operaciones y Recursos Humanos en la emisora en lengua irlandesa TG4, habiendo trabajado anteriormente como Gerente de Comunicaciones en la misma organización. Senador en el Parlamento Irlandés durante 7 años.

Es miembro del Comité de Personal de la UER y del grupo de trabajo sobre Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) de la misma organización.

Tiene una Maestría en Dirección Empresarial (MBS) con especialización en Liderazgo, Desarrollo Organizacional, Estrategia e Innovación por el Irish Management Institute/UCC.

Mientras estudiaba Comercio (B.Comm) en la Universidad de Galway, fundó la compañía de teatro en lengua irlandesa Na Fánaithe y luego trabajó como Director Artístico del Teatro An Taibhdhearc, antes de formarse como Productor/Director de televisión.

Fue una figura clave en la creación de la serie dramática Ros na Rún y ha trabajado en otras producciones televisivas para TG4 y RTÉ.

Posteriormente, Trevor se orientó hacia el desarrollo comunitario, gestionando la empresa Cumas teo, dedicada a la inclusión social, la educación y el desarrollo económico, antes de ser elegido para el parlamento.



Autora y responsable del proyecto

Eleanor McSherry

Eleanor es Coordinadora Senior de Programas altamente cualificada, además de diseñadora, investigadora y profesora en University College Cork (ACE). Hasta hace poco, ocupó el cargo de jefa del área de Estudios sobre el Autismo. También ha diseñado cursos en línea personalizados para diversas industrias, como el sector audiovisual, farmacéutico, y los sectores artísticos y creativos, con un enfoque en la neurodiversidad, la coordinación del bienestar y la defensa de los derechos.

Actualmente, está realizando su doctorado en el Departamento de Medios de Maynooth University, centrado en el autismo en los dramas televisivos.

Eleanor ha estado activamente involucrada en el sector artístico y creativo durante más de 44 años, trabajando como profesional, representante y defensora en cine y teatro. Ha contribuido al desarrollo de políticas culturales locales y actualmente forma parte del subcomité de Género, Equidad, Diversidad e Inclusión de Coimisiún na Meán (la Comisión de Medios de la República de Irlanda).



Gerente de proyectos de la UER

Anne Richardson, Gerente de proyectos DEI, EBU

Anne es Gerente Senior de Proyectos en el Departamento de Medios de la UER, donde lidera una amplia variedad de proyectos para la Iniciativa Estratégica de Diversidad, Equidad e Inclusión, así como estrategias relacionadas con la inteligencia artificial.

Como periodista con casi 20 años de experiencia en noticias televisivas, ha trabajado durante 15 años en el Intercambio de Noticias de Eurovisión, ocupando el cargo de Editora de Noticias Interina, donde cubrió importantes acontecimientos como la pandemia, las guerras en Ucrania y Oriente Medio, y el fallecimiento de la Reina Isabel II.

Antes de unirse a la UER, pasó varios años trabajando como periodista y productora de televisión para la agencia de noticias Reuters Television News, cubriendo importantes eventos informativos en Suiza y países vecinos, incluido el Foro Económico Mundial en Davos.

Grupo de trabajo



Siri Antonsen

Jefe de proyecto, Diversidad, Equidad e Inclusión y Accesibilidad, NRK



Tamara Shubladze

Directora de Recursos Humanos, GPB



Hildur Sigurdardottir

Directora de Recursos Humanos, RÚV



Hajira Mahomed

Responsable de DEI, BBC News



Teresa Muñoz Guerra

Directora de Relaciones Internacionales, Institucionales y Cooperación, RTVE



Nadia Hanssens

Diversidad, Equidad y Asesor de Inclusión, VRT



Rodrigo Abdelmalack

Subdirector de Diversidad, Equidad e Inclusión, Deutsche Welle



Eimear O'Mahony

Productor ejecutivo, programación infantil y juvenil, RTÉ



Megi Llakmani

Jefa de la Academia, RTSH



Johanna Klemt

Responsable de Diversidad, Equidad e Inclusión, RTBF

Bibliography

- *Access Into Action: The Industry Access Survey 2022*
https://creativitydiversitynetwork.com/wp-content/uploads/2023/06/THE-INDUSTRY-ACCESS-SURVEY-2022_FINAL.pdf
- Adams L, Tindle A, Downing C et al. (2018). *Access to Work: Qualitative Research with Applicants, Employers and Delivery Staff*. London: Department of Work and Pensions.
<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5bed417540f0b667b8089f6c/access-to-work-qualitative-research-with-applicants-employers-and-delivery-staff.pdf>
- ADHD UK. (2020). *About ADHD*. ADHD UK. <https://adhduk.co.uk/about-adhd/>
Amazon Studios, Channel 4 (2022)
- American Psychiatric Association, DSM-5 Task Force (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM5™ (5th ed.)*. American Psychiatric Publishing, Inc. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Asante, S. (1996). *What is Inclusion?* Inclusion, available at: <https://inclusion.com/site/wp-content/uploads/2019/04/What-is-InclusionShafik-Asante.pdf> [accessed: 16 Feb. 2022]
- Austin, R., & Pisano, G. (2017). *Neurodiversity Is a Competitive Advantage*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>
- Ayano, G., Demelash, S., Gizachew, Y., Tsegay, L., & Alati, R. (2023). *The global prevalence of attention deficit hyperactivity disorder in children and adolescents: An umbrella review of meta-analyses*. Journal of Affective Disorders, 339, 860–866.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.07.071>
- Bailinson, P., Decherd, W., Ellsworth, D., & Guttman, M. (2020). *How Organizations Can Foster an Inclusive Workplace*. McKinsey & Company.
<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/understanding-organizational-barriers-to-a-more-inclusive-workplace>
- Baldwin, S., Costley, D. & Warren, A. (2014). *Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder*. Journal of Autism and Developmental Disorders 44, 2440–2449. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>
- Barden, C. (2023). *Designing for Neurodiversity*. Proven.
<https://www.proven.us/insights/designing-for-neurodiversity>
- Barkley, R. A., Murphy, K. R., & Fischer, M. (2008). *ADHD in adults: What the science says*. The Guilford Press.
- Baron-Cohen S. (2017). *Editorial Perspective: Neurodiversity - a revolutionary concept for autism and psychiatry*. Journal of Child Psychology and Psychiatry. Jun; 58(6):744-747. doi: 10.1111/jcpp.12703. PMID: 28524462
- BASE. (2018). *Employment Rates for People with Disabilities 2018/19*. British Association for Supported Employment. <https://www.base-uk.org/employment-rates>
- BBC. (2021). *BBC Diversity Commissioning Code of Practice Report 2019/2020*, available at: <http://downloads.bbc.co.uk/aboutthebbc/reports/reports/diversity-cop-progress-1920.pdf> [accessed: 1 Oct. 2021]
- BBC. (2022). *BBC 50:50 The Equality Project Impact Report 2022*, available at: <https://www.bbc.co.uk/5050/documents/5050-impact-report-2022.pdf> [accessed: 1 Oct. 2021]

- BECTU. (2023). *I manage someone who is neurodivergent – what can I do to support them?* Bectu. <https://bectu.org.uk/article/i-manage-someone-who-is-neurodiverse-whatcan-i-do-to-support-them/>
- BECTU. (2024). *Reasonable adjustments: examples*. Bectu. <https://bectu.org.uk/article/reasonable-adjustments-examples/>
- Bernick, M. (2022). *Is Your Company Inclusive of Neurodivergent Employees?* Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/02/is-your-company-inclusive-of-neurodivergent-employees?autocomplete=true>
- Best, C., Arora, S., Porter, F. et al. (2015). *The Relationship Between Subthreshold Autistic Traits, Ambiguous Figure Perception and Divergent Thinking*. Journal of Autism and Developmental Disorders 45, 4064–4073. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2518-2>
- BFI & Doc Society. *FWD Doc Engagement Pack*, available at: <https://static1.squarespace.com/static/5dd1c2b5a0f7a568485cbedd/t/60b9076aa44b10660378547b/1622738803861/FWD-Doc+Engagement+Pack+FINAL+2Jun21.pdf> [accessed: 22 Jan. 2022]
- Binna Kandola. (2018). *RACISM AT WORK: the danger of indifference*. Pearn Kandola Publishing.
- Blank, R., Barnett, A. L., Cairney, J., Green, D., Kirby, A., Polatajko, H., Rosenblum, S., Smits-Engelsman, B., Sugden, D., Wilson, P., & Vinçon, S. (2019). *International clinical practice recommendations on the definition, diagnosis, assessment, intervention, and psychosocial aspects of developmental coordination disorder*. Developmental medicine and child neurology, 61(3), 242–285. <https://doi.org/10.1111/dmcn.14132>
- Botha, M., Hanlon, J. & Williams, G.L. (2023). *Does Language Matter? Identity-First Versus Person-First Language Use in Autism Research: A Response to Vivanti*. Journal of Autism and Developmental Disorders 53, 870–878. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04858-w>
- Brazen Productions. (2024). *RESOURCES* – Brazen Productions. <https://brazenproductions.co.uk/resources/>
- Brinzea, V.M., 2019. *Encouraging neurodiversity in the evolving workforce--the next frontier to a diverse workplace*. Scientific Bulletin-Economic Sciences/Bulletin (Științific-Seria Științe Economice), 18(3).
- British Dyslexia Association. (2023). British Dyslexia Association. <https://www.bdadyslexia.org.uk/> British Dyslexia Association. (2023b). Dyslexia friendly style guide.
- British Dyslexia Association. <https://www.bdadyslexia.org.uk/advice/employers/creating-a-dyslexia-friendly-workplace/dyslexia-friendly-style-guide>
- British Film Institute. (2019). *BFI Diversity Standards Criteria*, available at: https://awards.bafta.org/sites/default/files/images/bfi-diversity-standards-criteria-2019-07-23_8.pdf [accessed: 1 Oct. 2021]
- British Film Institute. (2019). *BFI Diversity Standards*, available at: <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bfi-diversity-standards> [accessed: 1 Oct. 2021]
- British Film Institute. (2019). *Extended Guidance notes for meeting the BFI Diversity Standards*, available at: <https://www2.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/bfi-diversity-standards-extended-guidance-notes-2019-07-23.pdf> [accessed: 1 Oct. 2021]

- Brock H, Rizvi A, Hany M. *Obsessive-Compulsive Disorder*. [Updated 2024]. In: Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2025, available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK553162/>
- Brown, G. (2019). *Thinking differently: Researching neurodiversity in the workplace*. Hult International Business School. <https://www.hult.edu/blog/thinking-differently-researching-neurodiversity-in-the-workplace/>
- Brown, L. (2024). *Majority of neurodivergent workers feel overwhelmed at work, research finds*. People Management. <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1890732/majority-neurodivergent-workers-feel-overwhelmed-work-research-finds>
- Bruyère, S.M. and Colella, A. eds. (2022). *Neurodiversity in the workplace: Interests, issues, and opportunities*. Taylor & Francis.
- Bruyère, S.M. and Colella, A. (2022). *Neurodiversity in the workplace: An overview of interests, issues and opportunities*. *Neurodiversity in the Workplace*, pp.1-15.
- Buckland, R. (2024). *The Buckland Review of Autism Employment: report and recommendations*. GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/publications/the-buckland-review-of-autism-employment-report-and-recommendations/the-buckland-review-of-autism-employment-report-and-recommendations>
- Burton, L., Carss, V. and Twumasi, R. (2022). *Listening to neurodiverse voices in the workplace*. *Ought: The Journal of Autistic Culture*, 3(2), pp.56-79.
- Byler, D. L., Chan, L., Lehman, E., Brown, A. D., Ahmad, S., & Berlin, C. (2015). *Tourette Syndrome: a general pediatrician's 35-year experience at a single center with follow-up in adulthood*. *Clinical pediatrics*, 54(2), 138–144. <https://doi.org/10.1177/0009922814550396>
- Carroll, L. (2024). *How EY is focusing on neurodiverse talent – and why it benefits everyone*. BBC Worklife. <https://www.bbc.com/worklife/article/20240320-ey-karyn-twaronite-neurodiversity-bbc-executive-interview>
- Carter, E. W., Austin, D., & Trainor, A. A. (2012). *Predictors of Postschool Employment Outcomes for Young Adults With Severe Disabilities*. *Journal of Disability Policy Studies*, 23(1), 50-63. <https://doi.org/10.1177/1044207311414680>
- Cartridge People. <https://www.cartridgepeople.com/info/blog/dyslexia-style-guide>
- Cassidy, S. (2012). *Autistic adults bullied and not supported at work, poll shows*. *The Independent*. <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/autistic-adults-bulliedand-not-supported-at-work-poll-shows-7743517.html>
- Castellucci G, Singla R. *Developmental Coordination Disorder (Dyspraxia)* [updated: 2024]. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing, available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK603724/>
- Channel 4. (2022). *The 5 As GUIDELINES FOR DISABILITY INCLUSION IN UK TELEVISION PRODUCTION*. https://assets-corporate.channel4.com/flysystem/s3/documents/2022-09/The%205%20As_FINAL_230822_0.pdf
- Chapman, Robert. (2019). *Neurodiversity Theory and Its Discontents: Autism, Schizophrenia, and the Social Model of Disability*. 10.5040/9781350024090.ch-018.
- Cheriyan, C., Shevchuk-Hill, S., Riccio, A., Vincent, J., Kapp, S. K., Cage, E., Dwyer, P., Kofner, B., Attwood, H., & Gillespie-Lynch, K. (2021). *Exploring the Career Motivations, Strengths, and Challenges of Autistic and Non-autistic University Students: Insights From a Participatory Study*. *Frontiers in Psychology*, 12, 719827. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719827>

- CIPD. *Neuroinclusion at Work*.
<https://www.cipd.org/uk/knowledge/guides/neuroinclusion-work/#about-this-guide>
[accessed: June 2024]
- CIPD. (2018). *Neurodiversity at work*.
https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/guides/neurodiversity-at-work_2018_tcm18-37852.pdf
- CIPD. (2024). *One in five neurodivergent employees have experienced harassment or discrimination at work because of their neurodivergence*.
<https://www.cipd.org/uk/about/press-releases/one-in-five-neurodivergent-employees-experienced-harassment-or-discrimination-at-work/>
- Constantino CD. *What Can Stutterers Learn from the Neurodiversity Movement?* *Semin Speech Lang*. 2018 Sep;39(4):382-396. doi: 10.1055/s-0038-1667166. Epub 2018 Aug 24. PMID: 30142648.
- Cook, J., Crane, L., Hull, L., Bourne, L., & Mandy, W. (2022). *Self-reported camouflaging behaviours used by autistic adults during everyday social interactions*. *Autism: the international journal of research and practice*, 26(2), 406–421.
<https://doi.org/10.1177/13623613211026754>
- CreasedPuddle. (2021). *Access to Work*. Creased Puddle.
<https://www.creasedpuddle.co.uk/access-to-work/>
- Creative Diversity Network. (2023). *Diamond the Sixth Cut*, available at:
<https://creativediversitynetwork.com/wp-content/uploads/2023/07/Diamond-The-6th-Cut-July2023.pdf> [accessed: 10 Jan. 2024]
- Creative Diversity Network. (n.d.). *TV Access Project (TAP) Access Coordinator Role Overview*. Retrieved 2024, from <https://creativediversitynetwork.com/wp-content/uploads/2023/11/Easy-Read-TAP-Access-Coordinators-overview-v3.pdf>
- Currie, L. (2021). *Charlotte Valeur: "My autism is my strength."* ICAS.
<https://www.icas.com/members/ca-magazine/ca-magazine-articles/charlotte-valeur-my-autism-is-my-strength>
- Davies, H., Davies, J. & Hurford R. (2023). *Wales Screen Workforce Survey 2022*. Media Cymru publication series. Cardiff, Media Cymru
- Department of Justice [Ireland]. (2022). *Equality, Diversity and Inclusion Strategy*, available at: <https://www.gov.ie/en/publication/3944e-department-of-justice-equality-diversity-and-inclusion-strategy/> [accessed: 10 Apr. 2022]
- Department of Justice [Ireland]. (2022). 'Equality, Diversity and Inclusion Strategy', available at: <https://www.gov.ie/en/publication/3944e-department-of-justice-equality-diversity-and-inclusion-strategy/> [accessed: 10 Apr. 2022]
- Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V., & Prince, S. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- Dominus, S. (2019). *An Office Designed for Workers With Autism*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/interactive/2019/02/21/magazine/autism-office-design.html?mtref=hbr.org&qwh=EB6B883DF035E27AEDDBB593D490180E&qwt=pay&assetType=PAYWALL>
- Doyle N. (2020). *Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults*. *British medical bulletin*, 135(1), 108–125.
<https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>
- Doyle, D. N. (2024). *ADHD and autism in media: How to help neurodivergent colleagues thrive*. *Press Gazette*. <https://pressgazette.co.uk/comment-analysis/adhd-autism-media/>

- Doyle, N. (2023). *Disability And Loneliness*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/drnancydoyle/2023/06/12/disability-and-loneliness/?sh=350881dd41ee>
- Doyle, N. 2020. *Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults*. British medical bulletin, 135(1), pp.108-125.
- Dr. Dale Archer. (2015). *ADHD: The Entrepreneur's Superpower*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/dalearcher/2014/05/14/adhd-the-entrepreneurs-superpower/>
- Elsabbagh, M., Divan, G., Koh, Y. J., Kim, Y. S., Kauchali, S., Marcín, C., Montiel-Nava, C., Patel, V., Paula, C. S., Wang, C., Yasamy, M. T., & Fombonne, E. (2012). *Global prevalence of autism and other pervasive developmental disorders*. Autism research: official journal of the International Society for Autism Research, 5(3), 160–179. <https://doi.org/10.1002/aur.239>
- Ennaglobal. (2023). *How to Respond and React When an Employee Discloses Their Neurodivergence*. Enna. <https://enna.org/how-to-respond-and-react-when-an-employee-discloses-their-neurodivergence/>
- Equality Act 2010, c39, available at <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> [accessed: November 2024]
- EY. (2023). *How to enhance your workforce by tapping into neurodivergent talent* (podcast) https://www.ey.com/en_gl/media/podcasts/leading-into-tomorrow/2023/07/episode-08-how-to-enhance-your-workforce-by-tapping-into-neurodiverse-talent
- Fair Play Talks. (2020). 50% employers admit they won't hire neurodivergent talent. <https://www.fairplaytalks.com/2020/11/03/50-employers-admit-they-wont-hire-neurodivergent-talent-reveals-ilm-study/>
- Fazel, S., Xenitidis, K., & Powell, J. (2008). *The prevalence of intellectual disabilities among 12,000 prisoners - a systematic review*. International Journal of Law and Psychiatry, 31(4), 369–373. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2008.06.001>
- Fletcher J. M. (2014). *The effects of childhood ADHD on adult labor market outcomes*. Health economics, 23(2), 159–181. <https://doi.org/10.1002/hec.2907>
- Gernsbacher, M. A. (2017). *Editorial perspective: The use of person-first language in scholarly writing may accentuate stigma*. Journal of Child Psychology and Psychiatry, 58(7), 859–861. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12706>
- Gillespie-Lynch K, Kapp SK, Brooks PJ, Pickens J, Schwartzman B. (2017). *Whose Expertise Is It? Evidence for Autistic Adults as Critical Autism Experts*. Frontiers in Psychology. Mar 28;8:438. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00438. PMID: 28400742; PMCID: PMC5368186.
- Grainger, K. (2021). *Better supporting neurodiverse employees with remote working*. HR Zone. <https://hrzone.com/better-supporting-neurodiverse-employees-with-remote-working/>
- Hall, K., Arora, P., Lowy, R. and Kim, J.G. (2024). *Designing for strengths: Opportunities to support neurodiversity in the workplace*. In Proceedings of the 2024 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (pp. 1-14).
- Hansard - Lords | Houses of Parliament - Archives (11th January 2012): Baroness Walmsley: Spoken material by subject. (2025). parliament.uk. https://publications.parliament.uk/pa/ld201011/ldhansrd/ldallfiles/peers/lord_hansard_4508_os.html
- Heidel, J. A. (2024). *How to Support an Autistic Employee Who Needs Extra Processing Time*. Specialisterne USA. <https://us.specialisterne.com/how-to-support-an-autistic-employee-who-needs-extra-processing-time/>

- Hewlett, K., Cooper, R., & Jameson, M. (2017). *Neurodiverse Voices: Opening Doors to Employment*. The Westminster Achieve Ability Commission for Dyslexia and Neurodivergence. <https://www.achieveability.org.uk/files/1518955206/wac-report-2017-interactive-2.pdf>
- Holliday, G. A., Koller, J. R., & Thomas, C. D. (1999). *Post-High School Outcomes of High IQ Adults with Learning Disabilities*. *Journal for the Education of the Gifted*, 22(3), 266-281. <https://doi.org/10.1177/016235329902200303>
- Huws, J. C., & Jones, R. S. P. (2010). 'They just seem to live their lives in their own little world': Lay perceptions of autism. *Disability & Society*, 25(3), 331 – 344 . <https://doi.org/10.1080/09687591003701231>
- *Inclusion & Diversity in UK – VFX, Animation & Post Production*, UK Screen Alliance, Access VFX and Animation UK, available at: <https://www.ukscreenalliance.co.uk/subpages/inclusion-and-diversity-in-the-uks-vfx-animation-and-post-production-sectors/?section=industry> [accessed: 10th Oct 2021]
- Chartered Institute of Personnel and Development Ireland. (2021). *Inclusion and diversity in the workplace*, available at: <https://www.cipd.ie/news-resources/practical-guidance/factsheets/diversity-inclusion#gref> [accessed: 6 Feb. 2022]
- Inevitable Foundation. (2022). *The “Cost” of Accommodations Report*. https://static1.squarespace.com/static/630d369d83ba241ca3acced6/t/63602b3edbef1e3af6faea31/1667246912574/Cost+of+Accommodations+Report_FINAL.pdf
- Jaarsma P, Welin S. (2012). *Autism as a natural human variation: reflections on the claims of the neurodiversity movement*, *Health Care Anal.* Mar;20(1):20-30. doi: 10.1007/s10728-011-0169-9. PMID: 21311979. 150
- Jafari, F., Abbasi, P., Rahmati, M., Hodhodi, T., & Kazeminia, M. (2022). *Systematic Review and Meta-Analysis of Tourette Syndrome Prevalence; 1986 to 2022*. *Pediatric Neurology*, 137, 6–16. <https://doi.org/10.1016/j.pediatrneurol.2022.08.010>
- Jay. (2017). *Quick Guide to Making Your Content Accessible* - <https://www.dyslexic.com/quick-guide-making-content-accessible/>
- Joglekar, P. (2024). *Using AI For Neurodiversity And Building Inclusive Tools*. *Smashing Magazine*. <https://www.smashingmagazine.com/2024/04/ai-neurodiversity-building-inclusive-tools/>
- Johnson, M. and Olson, C.J. (2021). *Normalizing Mental Illness and Neurodiversity in Entertainment Media*, London: Taylor Francis.
- Jones, K. (2018). 'Hijinx and the screen industry agree recommendations for casting actors with learning and developmental disabilities for film and TV – Wales', LDW. Org: <https://www.ldw.org.uk/hijinx-7-recommendations-for-casting/> [accessed: 1 Oct 2021]
- Kapp, S. K., Gillespie-Lynch, K., Sherman, L. E., & Hutman, T. (2013). *Deficit, difference, or both? Autism and neurodiversity*. *Developmental Psychology*, 49(1), 59–71. <https://doi.org/10.1037/a0028353>
- Kasirer, A., Adi-Japha, E., & Mashal, N. (2020). *Verbal and Figural Creativity in Children With Autism Spectrum Disorder and Typical Development*. *Frontiers in Psychology*, 11, 559238. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.559238>
- Kerrigan, P., Liddy, S. and O'Brien, A. (2021). *Auditing Gender & Diversity Change in Irish Media Sectors – Report*, Broadcasting Authority of Ireland, available at: BAI welcomes publication of research report on Equality, Diversity and Inclusion in Irish television and film industry - Broadcasting Authority of Ireland [accessed: 10 Oct. 2021]

- Kinga Ferenc, Katarzyna Byrka, Magdalena Ewa Król. (2021). *Painted with different brushes—An exploratory study of psychological well-being and attitudes towards autism perceived by adolescents with autism spectrum conditions and their mothers*, Research in Autism Spectrum Disorders, Vol 87, 101826, ISSN 1750-9467, <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2021.101826>.
- Komorowski, M. & Lewis, J. (2020). *Clwstwr creative industries report no 1 - the size and composition of the creative industries in Wales*. Clwstwr publication series, Cardiff, Clwstwr.
- Kramer, J., Houghton, J. (2023). *The Disability Inclusion Imperative*. Accenture. <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/accenture-com/document-2/Disability-Inclusion-Report-Business-Imperative.pdf>
- Leadbitter, K et al. (2021). *Autistic Self-Advocacy and the Neurodiversity Movement: Implications for Autism Early Intervention Research and Practice*, Frontiers in Psychology. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.635690>
- LeFevre-Levy, R., Melson-Silimon, A., Harmata, R., Hulett, A.L. and Carter, N.T. (2023). *Neurodiversity in the workplace: Considering neuroatypicality as a form of diversity*. Industrial and Organizational Psychology, 16(1), pp.1-19.
- Lim, A., Young, R.L. & Brewer, N. (2022). *Autistic Adults May Be Erroneously Perceived as Deceptive and Lacking Credibility*. Journal of Autism and Developmental Disorders 52, 490–507. <https://doi.org/10.1007/s10803-02104963-4>
- Ludmila Praslova, Ph.D., SHRM-SCP. (2021). *Work motivation, stress, and including autistic employees: One size does not fit all*. Specialisterne USA. <https://us.specialisterne.com/work-motivation-stress-and-including-autistic-employees-onesize-does-not-fit-all/>
- Ludmila Praslova. (2021). *Neurodivergent people make great leaders, not just employees*. Fast Company. <https://www.fastcompany.com/90706149/neurodivergent-people-make-great-leaders-not-just-employees>
- Ludmila Praslova. (2023). *Two things most people get wrong about autistic talent*. Fast Company. <https://www.fastcompany.com/90872761/things-people-get-wrong-autistictalent>
- Marques, C. F. (2021). *Post-Covid Workplace Changes Should Include Closing the Autism Gap*. Bloomberg UK. <https://www.bloomberg.com/opinion/articles/2021-06-05/post-covid-workplace-changes-should-include-closing-the-autism-gap?leadSource=uverify%20wall>
- McKinsey & Company. (2022). *What is diversity, equity, and inclusion?* <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-diversity-equity-and-inclusion>
- McSherry, E. (2024). *Neurodiversity in the screen industries in Ireland*. Irish Journal of Arts Management and Cultural Policy, 10(2), 114–130. Retrieved from <https://www.culturalpolicy.ie/index.php/ijamcp/article/view/2775>
- National Autistic Society. (2024). *Autism support - leading UK charity - National Autistic Society*. Autism.org.uk. <https://www.autism.org.uk/>
- NHS Choices. (2020). *Dyspraxia (developmental co-ordination disorder) in adults*.
- Netflix. (2021). *Inclusion takes root at Netflix: our first report*, available at: <https://about.netflix.com/en/news/netflix-inclusion-report-2021> [5 Oct 2021]
- Netflix. (2021). *Netflix Fund for Creative Equity*, available at: *Building a Legacy of Inclusion: Results From Our First Film and Series Diversity Study -* https://downloads.ctfassets.net/4cd45et68cgf/i8uiLM702cF3UI13fnNg0/40f35ea00d7029e11a0d441c7d0a6ef3/2023_Netflix_Fund_for_Creative_Equity_Report.pdf [accessed: 5 Oct. 2021]

- NHS. <https://www.nhs.uk/conditions/developmental-coordination-disorder-dyspraxia-in-adults/151>
- Nordahl-Hansen, A., Tøndevold, M., & Fletcher-Watson, S. (2018). *Mental health on screen: A DSM-5 dissection of portrayals of autism spectrum disorders in film and TV*. *Psychiatry Research*, 262, 351–353. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.08.050>
- OCD Action. (2012). The UK's Largest OCD Charity | OCD Action. Ocdaction.org.uk. <https://ocdaction.org.uk/>
- Ofcom. (2022). *Five Year review: Diversity and equal opportunities in UK Broadcasting*, available at: https://www.ofcom.org.uk/data/assets/pdf_file/0029/225992/dib-five-years-2021.pdf [accessed: 24 Apr. 2022]
- Ortega F. (2009). *Deficiência, autismo e neurodiversidade* [Disability, autism and neurodiversity]. *Ciencia & saúde coletiva*, 14(1), 67–77. <https://doi.org/10.1590/s1413-81232009000100012>
- Ossola, A. (2021). *Neurodiverse applicants are revolutionizing the hiring process*. *Quartz*. <https://qz.com/work/1981466/neurodiverse-applicants-are-revolutionizing-the-hiring-process>
- PACT, What is the Social Model of Disability? <https://www.pact.co.uk/resource-hub/diversity-equity-inclusion/tap-toolkit/tapwhat-is-the-social-model-of-disability.html> [accessed: July 2024]
- PACT. (2022). TAP Toolkit. <https://www.pact.co.uk/resource-hub/diversity-equity-inclusion/tap-toolkit.html>
- Ponsford, D. (2024). *Survey: Autism and ADHD widespread in media, but so is neurodiversity ignorance*. *Press Gazette*. <https://pressgazette.co.uk/diversity/autism-and-adhdin-the-media/>
- Praslova, L. (2021). *Autism Doesn't Hold People Back at Work. Discrimination Does*. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/12/autism-doesnt-hold-people-back-atwork-discrimination-does>
- Praslova, L. (2021). *The "Talent Shortage" Problem Is a Diversity Problem*. *ERE*. <https://www.ere.net/articles/the-talent-shortage-problem-is-a-diversity-problem>
- Praslova, L. N. (2022). *An Intersectional Approach to Inclusion at Work*. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/06/an-intersectional-approach-to-inclusion-at-work>
- Praslova, L. N. (2022). *Your "Autism Awareness Day" Might Be Excluding Autistic People*. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/04/your-autism-awareness-day-might-beexcluding-autistic-people>
- Praslova, L., Ph.D., & SHRM-SCP. (2022). *Workplace bullying of autistic people: a vicious cycle*. *Specialisterne USA*. <https://us.specialisterne.com/workplace-bullying-of-autistic-people-a-vicious-cycle/>
- Professor Almuth McDowall CPsychol, Dr Nancy Doyle CPsychol, & Aishwarya Srinivasan. (2024). *Neurodiversity in Business: Research Report 2024*. <https://neurodiversityinbusiness.org/research/nib-and-university-of-birkbeck-research-report-2024/>
- Prospect. (2023). *Is there a business case for providing reasonable adjustments?* Prospect. <https://prospect.org.uk/article/is-there-a-business-case-for-providing-reasonable-adjustments-for-neurodiverse-workers/>
- Pulido, F. (n.d.). *Why neurodiversity is a competitive advantage*. *Wired UK*. <https://www.wired.com/sponsored/story/why-neurodiversity-is-a-competitive-advantage-ey/>

- Quinn P. O. (2005). *Treating adolescent girls and women with ADHD: gender-specific issues*. Journal of clinical psychology, 61(5), 579–587.
<https://doi.org/10.1002/jclp.20121>
- Rafiq, M., & Fox, N. (2024). *Autistic people held back by job interview questions - report*. BBC News. <https://www.bbc.co.uk/news/uk-68381352>
- Raz, M. (2024). *How Top Companies Are Leading The Charge For A Neuroinclusive Workplace*. Forbes.
<https://www.forbes.com/councils/forbescoachescouncil/2024/10/11/how-top-companies-are-leading-the-charge-for-a-neuroinclusive-workplace/>
- Rees, K., & Kane, S. (2024). *Ten ways to support neurodivergent people in the workplace*. The HR DIRECTOR. <https://www.thehrdirector.com/features/diversity-and-equality/10-ways-support-neurodivergent-people-workplace/>
- Rello, L., Bigham, J. (2017). *Good Background Colors for Readers: A Study of People with and without Dyslexia*. In Proceedings of the 19th International ACM SIGACCESS Conference on Computers and Accessibility (ASSETS '17). Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, 72–80.
<https://doi.org/10.1145/3132525.3132546>
- Robb, D. (2021). *Sony Pictures Entertainment Signs Ruderman Family Foundation Pledge To Audition Actors With Disabilities On Every New Show*, Deadline.com, available at: <https://deadline.com/2021/09/sony-to-audition-actors-with-disabilities-on-every-new-show-ruderman-family-foundation-1234827115/> [accessed: 5 Oct 2021]
- Rose, E. (2024). *How To Use Video To Support Neurodiversity In The Workplace*. IdeaRocket. <https://idearocketanimation.com/13643-event-video-best-practices/>
- Rose-Martin, K., & Njoku, Nk'iru. (2024). *My Writing Life with Neurodiversity*. BBC Writers. https://www.bbc.co.uk/writers/blog/my-writing-life-with-neurodiversity?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR2YQyO8OEThC9EWd_cixY_3RnFIMRNzhD8f6HN2F1lfAYbmGAdGhZ8wDs_aem_LwAfJd3Sh6NCj4HiRGWfkw
- Russell, M. (2024). *Being neuroinclusive doesn't have to cost money*. People Management. <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1883325/neuroinclusive-doesnt-cost-money>
- Saker-Clark, H. (2024). *Workplaces must change attitudes to neurodiversity, says chef Heston Blumenthal*. The Evening Standard.
<https://www.standard.co.uk/business/business-news/workplaces-must-change-attitudes-to-neurodiversity-says-chef-heston-blumenthal-b1158807.html>
- Sasson, N., Faso, D., Nugent, J. et al. (2017). *Neurotypical Peers are Less Willing to Interact with Those with Autism based on Thin Slice Judgments*. Sci Rep 7, 40700.
<https://doi.org/10.1038/srep40700>
- Scope. *The Social Model of Disability*, <https://www.scope.org.uk/social-model-of-disability> [accessed: October 2024]
- Screen Scotland | Sgrin Alba. (2023). *Working Differently*.
<https://www.screen.scot/funding-and-support/support/working-differently>
- Shoychet, G. (2021). *Historical perspectives on neurodevelopmental disorders: The merging of us and them*. Canadian Journal of Undergraduate Research, 6(1).
<https://ojs.library.ubc.ca/index.php/cjur/article/view/193694>
- Sin, C., Mguni, N., Cook, C., Comber, N. and Hedges, A. (2009). *Disabled victims of targeted violence, harassment and abuse: barriers to reporting and seeking redress*, Safer Communities, Vol. 8 No. 4, pp. 27-34.
<https://doi.org/10.1108/17578043200900035>
- Solanki, N. (2023). *Neurodiversity & Loneliness - The work-related changes that could benefit everyone*. The HR DIRECTOR.

<https://www.thehrdirector.com/features/cultural-change/neurodiversity-loneliness-work-related-changes-benefit-everyone/>

- Storm. (2019). Tourettes Action. Tourettes-Action.org.uk. [https:// www.tourettes-action.org.uk/](https://www.tourettes-action.org.uk/)
- Stuart-Hamilton, I., Griffith, G., Totsika, V., Nash, S., & Hastings, R. (2009). *The circumstances and support needs of older people with autism*. Welsh Assembly.
- Ted Kennedy, J., Jerdee, C., & Henneborn, L. (2019). *Four Ways to Improve Your Company's Disability-Inclusion Practices*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2019/06/4-ways-to-improve-your-companys-disability-inclusion-practices>
- The Valuable 500. (2024). *Nothing About Us Without Us: The path to sustained progress and accountability in inclusive disability representation*, available at: <https://www.thevaluable500.com/wp-content/uploads/2024/01/Valuable-500-Inclusive-Representation-White-Paper-Remediated-Jan24.pdf>
- The Film and TV Charity. (n.d.). *The Whole Picture Toolkit*, available at: <https://filmtvcharity.org.uk/get-support/support-for-organisations/thewhole-picture-toolkit/>
- Thompson, E. and Miller, J. (2024). *Neuroinclusion at work. Survey report*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Triple C. (2021). INCLUSIVE WRITERS' ROOM GUIDELINES FOR PRODUCTION COMPANIES. <https://triplec.org.uk/wp-content/uploads/2021/11/GUIDELINES-FOR-WRITERS-ROOMS-D4.pdf>
- Turner, L., and Andrew, N. (2018). *Thinking Differently at Work: The Law and Neurodiversity at Work*, GMB Union, <https://www.gmb.org.uk/thinking-differently-at-work/neurodiversity-and-the-law.pdf>
- UK Screen Alliance. (2019). *Inclusion and Diversity in UK – VFX, Animation and Post Production Disability and Neurodiversity*, available at: <https://www.ukscreenalliance.co.uk/subpages/inclusion-and-diversity-in-the-uks-vfx-animation-and-post-production-sectors/> [accessed: 1 Oct. 2021]
- UMUSIC.co.uk. (2021) *Universal Music UK Launches Handbook for Embracing Neurodiversity in the Creative Industries*, available at: <https://umusic.co.uk/creative-differences#:~:text=The%20handbook,%20which%20is%20titled,organisations%20working%20in%20the%20field> [accessed: 3 Jan. 2022]
- United Nations. (2008), *The Universal Declaration of Human Rights*, <http://www.un.org/en/documents/udhr/> [accessed: 1 March 2015]
- Universal Music. (2020). *Creative Differences A handbook for embracing neurodiversity in the creative industries*. <https://umusic.co.uk/Creative-Differences-Handbook.pdf>
- Uptimise. (2024). *Introduction to Neurodiversity at Work: Embracing Diversity of Thought as a Talent Strategy*, available at: <https://www.scribd.com/document/607695933/Optimize-ebook-Introduction-to-Neurodiversity-at-Work>
- Wakefield, J. (2019). *The firm whose staff are all autistic*. BBC News. <https://www.bbc.co.uk/news/technology-46538125>
- Waldmeir, P. (2020). *Overlooked workers gain appeal in challenging times*. Financial Times. <https://www.ft.com/content/ea9ca374-6780-11ea-800d-da70cff6e4d3>
- Walk-Morris, T. (2024) *DEI is a lightning rod for controversy – but the practice isn't dead*. BBC Worklife. <https://www.bbc.com/worklife/article/20240304-us-corporate-diversity-equity-and-inclusion-programme-controversy>

- Webber, A. (2023). *Just 4% of dyslexic thinkers say hiring process identifies their skills*. Personnel Today. <https://www.personneltoday.com/hr/one-in-25-dyslexic-thinkers-say-hiringprocess-identifies-their-skills/>
- Wen, B., van Rensburg, H., O'Neill, S. and 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), pp.121-140.
- Inclusion Me Ltd (n.d.). *What does inclusion mean?* available at: https://www.inclusion.me.uk/news/what_does_inclusion_mean [accessed: 16th Feb. 2022]
- Williams, Z. J., McKenney, E. E., & Gotham, K. O. (2021). *Investigating the structure of trait rumination in autistic adults: A network analysis*. Autism, 25(7), 2048-2063. <https://doi.org/10.1177/13623613211012855>
- Willis Towers Watson. (2022). *Almost three quarters of neurodiverse employees suffering with mental health issues*. WTW. <https://www.wtwco.com/en-GB/News/2022/09/almost-three-quarters-of-neurodiverse-employees-suffering-with-mental-health-issues>
- Winegarner, B. (2021). *"The Battery's Dead": Burnout Looks Different in Autistic Adults*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2021/09/03/well/live/autistic-burnout-advice.html>
- Wreyford, N., O'Brien, D. and Dent, T. (2021). *Creative Majority Report - An All-Party Parliamentary Group (APPG) for Creative Diversity report into 'What Works' to enhance diversity, equity and inclusion in the creative sector.*, Arts and Health South West, available at: <https://www.kcl.ac.uk/cultural/resources/reports/creative-majority-report-v2.pdf> [accessed: 5 Oct. 2021]
- Wyatt, H. (2024). *Half of neurodivergent employees don't feel supported at work*. HR Magazine. https://www.hrmagazine.co.uk/content/news/half-of-neurodivergent-employeesdon-t-feel-supported-at-work/?utm_term=Autofeed&utm_medium=Social&utm_source=LinkedIn#Echobox=1708425219