

## Introducción

- Entre el 80 y el 90% de las personas con TEA se encuentran desempleadas y no desarrollan ninguna actividad laboral. (National Autistic Society, 2016; Autismo Europa, 2014).
- Las personas con TEA son uno de los colectivos más susceptibles de verse excluidos del empleo. (Dudley, Nicholas, Zwicker, 2015).
- La mayoría de hombres y mujeres con TEA en edad adulta viven en el hogar familiar, con una escasa participación social y comunitaria. (Hedley y Uljarevic, 2017).
- Empleo:
  - Derecho fundamental, que mejora la inclusión social.
  - Mejor predictor de calidad de vida, especialmente cuando el puesto y las condiciones (no sólo salariales) son relevantes para la persona con TEA. (Chiang y Wineman, 2014).



# La situación laboral de hombres y mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo en el contexto español

I Encuentro de Investigación. Asociación Española de Profesionales del Autismo (AETAPI). 2 de febrero 2018. Sevilla

Autoras: Ruth Vidriales Fernández\*, Cristina Hernández Layna\*, Marta Plaza Sanz\*. \*Confederación Autismo España

## Objetivos

- Generar conocimiento sobre la situación laboral de las personas con TEA en el contexto español.
- Contrastar la perspectiva de diversos grupos (personas con TEA, familiares, profesionales, empresariado y Administración pública) en relación al empleo.
- Identificar los elementos críticos (barreras, facilitadores, etc.) que inciden en la inclusión laboral del colectivo.
- Transferir el conocimiento a prioridades de actuación.

## Metodología

- Investigación cualitativa.
- Estudio de casos. Desarrollada en 4 territorios del contexto español (Andalucía, Galicia, Madrid y País Vasco).
- Técnicas de recogida de información: recopilación y análisis documental, cuestionario abierto, entrevistas semi-estructuradas, grupos de discusión.

### Participación alcanzada

Grupo de interés	Hombres	Mujeres	Total
Personas con TEA	29	6	35
Familiares de personas con TEA	13	26	39
Profesionales vinculados/as a las entidades	18	41	59
Empresariado / Responsables	3	11	14
Personal de Administración	2	-	2
Profesionales de otras organizaciones	1	1	2
<b>Total participantes</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>151</b>

Perfiles de las personas con TEA participantes		MUJERES			HOMBRES		
		EDAD					
		19-24	25-44	+ 45	19-24	25-44	+ 45
TRABAJO ASALARIADO	Trabaja en su primera experiencia laboral	-	-	-	2	1	-
	Trabaja sin ser su primera experiencia laboral	-	-	-	-	4	-
	Trabaja en la misma empresa durante más de un año (es su primera experiencia laboral)	-	-	-	4	4	-
	Trabaja en la misma empresa durante más de un año (no es su primera experiencia laboral)	-	-	-	-	2	-
	Desempleada/o en búsqueda activa de empleo	1	2	-	3	4	2
PRÁCTICAS LABORALES	No ha sido empleado/a nunca	1	-	-	-	3	-
	Ha sido empleado/a con anterioridad	-	1	1	-	-	-
TOTAL		6 mujeres			29 hombres		

## Resultados

### Consenso entre personas con TEA, familiares y profesionales:

- El empleo mejora significativamente la calidad de vida.
- Incrementa el sentido de responsabilidad.
- Impulsa la participación social y comunitaria.
- Mejora la autoestima y la satisfacción personal.
- Fomenta la autosuficiencia económica y el acceso a la vida independiente.

### Barreras que dificultan el acceso de las personas con TEA al empleo

- Invisibilidad del colectivo para los sistemas de información estadística oficiales. No se dispone de datos sobre su realidad social.
- Baja eficacia del sistema educativo en la capacitación para la vida adulta.
  - Alto abandono o elevado coste personal para finalizar los estudios.
  - Limitada cualificación y baja autonomía personal.
  - Ausencia de programas de orientación vocacional.
  - Escaso desarrollo de la formación profesional y poco dirigida a la práctica.
  - Sin apoyos en la transición.

- Las políticas de fomento del empleo no responden a las necesidades del colectivo.

- Invisibilidad del TEA en la regulación jurídica (empleo con apoyo, etc.): exclusión como beneficiarios y también de alternativas de interés, como el empleo público.
- Diferencias significativas en financiación (Empleo con apoyo: 0,1%; Centros Especiales de Empleo: 94,47% del presupuesto).
- Dificultades en viabilidad, desarrollo y sostenibilidad de recursos de apoyo.
- Existe gran dispersión territorial.

- Escasa concienciación e implicación del tejido empresarial.

- Prejuicios, desconocimiento, estereotipos y bajas expectativas sobre las competencias de las personas con TEA.
- Incumplimiento de la legislación en materia de reserva de puestos para personas con discapacidad, sin repercusiones.
- Priorización de medidas alternativas a la contratación (patrocinios, donaciones, convenios...) o apuesta por otras discapacidades.

- Actitudes (reticencias, bajas expectativas), escasa motivación y miedos (fracaso, vulnerabilidad, etc.) de las propias personas con TEA, sus familias y profesionales de apoyo.

### Facilitadores del empleo

- Factores individuales y vinculados al entorno próximo de la persona con TEA.
  - Motivación e interés personal.
  - Apoyo por parte de la familia.
  - Educación y formación recibida (relevancia de la formación dual).
  - Experiencia previa (prácticas, voluntariado, etc.).
- Organizaciones y sistemas de apoyo.
  - Visión y compromiso activo.
  - Dotación de recursos específicos.
  - Especialización y capacitación de los equipos profesionales.
  - Apoyos integrales en todas las fases del proceso (prospección de puestos, itinerarios individualizados, apoyos directos...).
- Tejido empresarial.
  - Motivación y compromiso, más allá de la obligatoriedad legal.
  - Colaboraciones previas (prácticas no remuneradas, etc.).
  - Satisfacción con el apoyo de servicios especializados.
  - Impacto social conseguido.
- Administración pública.
  - Políticas existentes (estatales, autonómicas y locales).
  - Flexibilidad en la regulación normativa de servicios y programas (compatibilidad con empleo).
  - Continuidad y sostenibilidad en la financiación dirigida al empleo.

### Prioridades de actuación

- Investigar la realidad sociolaboral del colectivo.
- Avanzar en políticas públicas de fomento del empleo, estables y sostenibles.
- Modificar la normativa jurídica que regula el empleo con apoyo y el acceso al empleo público (entre otras).
- Fomentar la capacitación del colectivo (competencias técnicas y personales).
- Incrementar los recursos y programas especializados de apoyo al empleo.
- Promover la implicación del tejido empresarial (revisión de beneficios fiscales, garantía de cumplimiento de legislación, concienciación, etc.).
- Visibilizar socialmente el potencial laboral de las personas con TEA.