

Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028.

Estudio jurídico del Real Decreto 633/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028.



Publicación

07/25

Resumen de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 desde una perspectiva legal y en coherencia con las líneas de trabajo de la Confederación Autismo España.

Autoría:

Confederación Autismo España

Damià Martínez - Cardós Verdú

Editor:

Confederación Autismo España. Año 2025.

Fecha de edición 2025

© PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA. CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA.

Estudio jurídico: Consentimiento por representación y accesibilidad de la información asistencial en personas con discapacidad por CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA, 2025.

Una iniciativa de:



Financiado por:



T. 915 913 409
confederacion@autismo.org.es
www.autismo.org.es

C/ Garibay 7, 3º izq.
CP. 28007
Madrid

Índice

Introducción

01

Metas generales y tipos de objetivos

02

Capítulo I - Situación de partida para la puesta en marcha de la nueva
Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028

03

Capítulo II - Escenario y tendencias del mercado de trabajo

04

Capítulo III - Visión Estratégica, objetivos estratégicos, específicos y
medidas propuestas

05

Capítulo IV - Marco financiero

06

Capítulo V - Gobernanza, seguimiento y evaluación de la Estrategia

07

Conclusiones y recomendaciones

08

1. Introducción

La nueva **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028** ha sido aprobada mediante el Real Decreto 633/2025, de 15 de julio. Esta nueva estrategia constituye la **primera planificación plurianual de políticas activas de empleo tras la aprobación de la Ley 3/2023, de Empleo**, y aborda dichas políticas desde un enfoque de derechos subjetivos, centrado en las personas y en las empresas, mediante el acompañamiento profesional a lo largo de toda la vida laboral, particularmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas y de las personas trabajadoras con mayores dificultades de acceso al empleo, entre las que se reconoce las personas con discapacidad, y de forma expresa por la Ley 3/2023, de Empleo, las personas con autismo.

La Estrategia además de dar continuidad a los avances normativos iniciados con la Estrategia 2011-2024 y valorar en qué medida se cumplió con la anterior Estrategia, avanza para asegurar el ejercicio de los derechos de usuarios y usuarias, tanto personas como empresas, e incorpora la evaluación de la estrategia precedente. La Estrategia constituye **un marco normativo y operativo clave para el despliegue de políticas activas de empleo** inclusivas, basadas en derechos, orientadas por la evidencia y sensibles a las necesidades de colectivos en situación de vulnerabilidad. Es decir, mientras que la anterior Estrategia 2021-2024 priorizaba las reformas normativas, **esta nueva se centra en velar por el ejercicio de los derechos de usuarios y usuarias, incluyendo atención prioritaria a colectivos como** las personas en desempleo de larga duración **o personas con discapacidad**.

Con la nueva Estrategia se refuerza la gobernanza del Sistema Nacional de Empleo (SNE) y su ejecución se articula a través de los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno (PAFED). El seguimiento se llevará a cabo mediante un modelo integrado de evaluación, basado en principios de transparencia, participación, mejora continua y evidencia. A través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España se crearán los **Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (Red COE)**, estos llevarán a cabo proyectos innovadores de orientación para el empleo y promoción del emprendimiento con el objetivo de mejorar el acceso y la integración estable de la ciudadanía en el mundo laboral. Esta nueva Estrategia además de responder a las recomendaciones del Pilar Social Europeo y los marcos de referencia internacionales por lo que se refiere al papel que deben asumir los servicios públicos de empleo para asegurar las transiciones laborales justas y eficientes, también garantiza el ejercicio efectivo de los derechos previstos legalmente mediante recursos y actuaciones de carácter estable y suficiente.

La Estrategia constituye, por tanto, un **marco normativo y operativo de referencia para el despliegue de políticas activas de empleo inclusivas, orientadas por la evidencia y sensibles a las necesidades de colectivos en situación de vulnerabilidad**, como las personas con Trastorno del Espectro del Autismo.

Este informe resumen ofrece un análisis sistemático de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025–2028, abordado desde una perspectiva jurídico-normativa y con especial atención a su impacto y relevancia para las personas con Trastorno del Espectro del Autismo y sus familias. El informe identifica aquellos **puntos de la estrategia que se alinean con los ejes de actuación de la Confederación Autismo España** como la promoción del derecho al empleo, la garantía de apoyos individualizados, la accesibilidad universal —incluida la cognitiva— y la participación activa del tercer sector en el diseño y evaluación de las políticas públicas. En este sentido, el informe identifica aquellas medidas que ofrecen mayores oportunidades de colaboración técnica, de incidencia política y de implementación de programas específicos que contribuyan a la mejora de la empleabilidad y la inclusión laboral de las personas con autismo.

2. Metas generales y tipos de objetivos

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 pretende alcanzar **seis metas generales**:

1. La mejora de la empleabilidad;
2. La mejora de la intermediación;
3. El aumento de la cobertura en la atención a las personas perceptoras de prestaciones;
4. La consolidación y mejora de la calidad de las redes de orientación profesional;
5. El incremento de la participación en la formación; y, por último,
6. El impulso y sistematización de la atención a las empresas.

Para alcanzar estas seis metas generales se establecen una serie de objetivos estratégicos y operativos, acompañados de medidas específicas para la concatenación de estos objetivos.

Los ocho **objetivos estratégicos** son:

1. Promover la implementación de los servicios garantizados a las personas;
2. Proporcionar actuaciones y programas adaptados a colectivos clave;
3. Situar a los servicios públicos de empleo como agentes de intermediación de referencia;
4. Promover el acompañamiento integral a las empresas;
5. Incrementar las capacidades de los servicios públicos de empleo;
6. Promover la participación con las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo;
7. Incrementar el alcance y la relevancia de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y programático de las políticas activas de empleo y en los programas y servicios comunes y propios; y, por último,
8. Contribuir a la eliminación de las desigualdades en el empleo y de la segregación ocupacional e institucionalizar la evaluación y mejorar la planificación y los instrumentos en las políticas de empleo.

Los **objetivos operativos** se agrupan en torno a los siete ejes sobre los que se articula la Estrategia:

1. Orientación
2. Formación
3. Oportunidades de empleo
4. Oportunidades de empleo para personas con discapacidad
5. Igualdad de oportunidades

6. Emprendimiento

7. Mejora marco institucional

3. Capítulo I - Situación de partida para la puesta en marcha de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028:

La Estrategia 2025-2028 se construye sobre la Ley 3/2023, de Empleo, y su desarrollo reglamentario (RD 438/2024) redefiniendo las Políticas Activas de Empleo como derechos subjetivos garantizados para personas y empresas.

Se destaca el rol de las Políticas Activas de Empleo en el acompañamiento a lo largo de la vida laboral, con atención especial a sectores vulnerables o con desventajas estructurales. Es decir, **se refuerza el enfoque personalizado, centrado en la persona y en el acompañamiento**.

Cinco **metas principales** para el periodo 2025–2028:

1. Mejora de la empleabilidad de los colectivos con menores oportunidades (Art. 50 Ley Empleo que incluye expresamente a las personas con autismo).
2. Aumento de la intermediación efectiva (mejor conexión entre oferta y demanda).
3. Mejora de la cobertura a personas perceptoras de prestaciones.
4. Consolidación de redes de orientación profesional personalizadas.
5. Impulso a la atención a las empresas desde los servicios públicos de empleo.

Se menciona el **diálogo social y con entidades del tercer sector** en relación con la gobernanza participativa y multinivel sobre la que se basa la Estrategia, lo que da pie a que entidades como la Confederación Autismo España o las entidades socias a las que agrupa reclamen un papel consultivo o técnico en la implementación autonómica de la Estrategia.

Hay un apartado mencionando en que medida se ha cumplido / avanzado en el cumplimiento de la anterior Estrategia.

4. Capítulo II - Escenario y tendencias del mercado de trabajo

El Capítulo II de la nueva Estrategia realiza un diagnóstico del mercado laboral actual y sus tendencias futuras, este análisis resulta imprescindible para poder diseñar políticas activas de empleo basadas en la realidad del mercado laboral en España que atienda tanto al contexto actual como a los desafíos que se esperan para los próximos años.

El Capítulo se divide en cinco subapartados en los que se atiende a:

- El **contexto macroeconómico general**, reconociendo una mejora de los principales indicadores laborales, pero advirtiendo de retos como las brechas de género, territoriales y generacionales, o la escasa participación en el empleo ordinario de ciertos grupos vulnerables como las personas con discapacidad.
- **Perspectivas laborales**, la Estrategia prevé un impulso continuado de sectores emergentes y de mayor valor añadido, como la economía verde, la digitalización, los cuidados y los servicios a la comunidad. Es importante que las medidas de formación y orientación profesional integren los apoyos necesarios para que las personas con autismo puedan adquirir dichas competencias y desarrollar itinerarios formativos accesibles, evitando así una brecha formativa que derive en brecha laboral.
- **Sectores en expansión y declive**, se identifican sectores en expansión como la digitalización, la sostenibilidad ambiental, el cuidado de personas, la economía de datos o la investigación. Sin embargo, presentan altos requisitos de cualificación y adaptación constante, lo que puede dificultar el acceso para personas con discapacidad si no se prevén medidas compensatorias.
- Entre los grandes **retos del mercado de trabajo** se destacan la baja productividad, el envejecimiento poblacional, la necesidad de transición ecológica y digital, y la persistencia de colectivos en riesgo de exclusión laboral. La Estrategia reconoce la necesidad de reforzar la formación en competencias digitales, tanto en los sistemas educativos como en las políticas activas de empleo, sin embargo, hay que subrayar la necesidad de que estas competencias sean accesibles con metodologías inclusivas, entornos adaptados y apoyos individualizados.
- En cuanto a las **tendencias estructurales y recomendaciones**, la Estrategia incide en la necesidad de realizar un diagnóstico continuo de las necesidades del mercado laboral, mediante sistemas de recogida y análisis de datos fiables. Es fundamental que la evaluación de las necesidades del mercado laboral incorpore un enfoque de inclusión, que visibilice las necesidades específicas de los colectivos con mayores barreras.

5. Capítulo III - Visión Estratégica, Objetivos Estratégicos, Específicos y Medidas Propuestas

La **visión estratégica** detrás de la Estrategia es garantizar el derecho subjetivo a los servicios públicos de empleo, incorporando:

- Dimensión territorial y local.
- Evaluación sistemática de eficacia.
- Colaboración público-privada.
- Consolidación de redes como la Red COE (Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación).

Principios inspiradores entre los que se encuentra la adaptación de políticas activas a realidades diversas, la evidencia, la accesibilidad universal y la participación del tercer sector.

Las **metas** a las que se pretende llegar para 2028 son:

- Garantizar el acceso efectivo a los servicios de empleo para todas las personas.
- Mejorar la empleabilidad y reducir desigualdades estructurales.
- Aumentar la eficacia de la intermediación.
- Impulsar la atención a empresas.
- Reforzar capacidades institucionales.
- Fomentar la participación activa del tejido colaborador.

Los ocho **objetivos estratégicos** que establece la estrategia ya han sido mencionados en el apartado segundo de este informe, estos objetivos estratégicos están formados por diferentes **objetivos específicos** que a su vez incluyen diferentes **medidas** con las que se pretende alcanzar estos objetivos:

Destacamos especialmente el **Objetivo estratégico 2** enfocado en proporcionar actuaciones y programas adaptados a colectivos clave. Este incluye entre sus objetivos operativos el **Objetivo Operativo 2.2** que pretende facilitar servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas con discapacidad. Este a su vez incluye distintas medidas entre las que encontramos la **Medida 2.2.3** dedicada a promover la especialización del personal de los servicios públicos de empleo que proporciona atención personalizada de las personas con discapacidad demandantes de servicios, incluyendo formación específica en accesibilidad universal, especialmente la relativa a la accesibilidad cognitiva para atender las especiales necesidades de las personas con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo.

Otras medidas que nos interesan ya sean por su utilidad para fundamentar jurídicamente nuestras demandas de acceso equitativo al empleo, orientación especializada y formación adaptada, o por su relación con iniciativas ya en marcha o previstas, como el

impulso de programas de formación en sectores digitales, la evaluación del impacto del empleo en personas con TEA, o la formación de profesionales públicos, son las siguientes:

- Del **Objetivo estratégico 1**. Promover la implementación de los servicios garantizados a las personas, nos interesan los siguientes objetivos operativos y sus medidas:
 - **Objetivo operativo 1.1**. Implantar servicios de orientación para el empleo, personalizados, integrales e inclusivos y diferentes de sus medidas como:
 - Medida 1.1.1: Garantizar orientación personalizada e inclusiva como servicio garantizado en todas las CCAA.
 - Medida 1.1.2: Diseñar un modelo común de intervención basado en perfilado individualizado, evidencia y ética profesional (Red COE).
 - Medida 1.1.3: Usar tecnologías y metodologías innovadoras en orientación, sin excluir la presencialidad accesible.
 - Medida 1.1.4: Mecanismos de refuerzo para zonas rurales o con barreras de acceso a la orientación.
 - Medida 1.1.5: Crear un catálogo de instrumentos eficaces de empleabilidad, incluyendo buenas prácticas nacionales y europeas.
 - Del **Objetivo operativo 2.2**. Facilitar servicios y programas destinados a fomentar el empleo de las personas con discapacidad nos interesan las siguientes medidas:
 - Medida 2.2.1: Itinerarios personalizados por tipo de discapacidad, diseñados a través de la Red COE.
 - Medida 2.2.3: a promover la especialización del personal de los servicios públicos de empleo que proporciona atención personalizada de las personas con discapacidad demandantes de servicios, incluyendo formación específica en accesibilidad universal, especialmente la relativa a la accesibilidad cognitiva para atender las especiales necesidades de las personas con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo.
 - Medida 2.2.2: Coordinación con servicios sociales, educativos y especializados.
 - Medida 2.2.4: Atención personalizada mediante canales multicanal accesibles.
 - Medida 2.2.5: Creación de ventanillas de inclusión con personal especializado en discapacidad.
 - Medida 2.2.6: Organización de eventos inclusivos de empleo (ferias, talleres, conferencias).
 - Medida 2.2.7: Priorizar personas con discapacidad desempleadas de larga duración.
 - Medida 2.2.8: Programas de formación y empleo especializados y adaptados a las capacidades de personas con discapacidad.
 - Medida 2.2.9: Evaluación de perfiles en CEE para favorecer el paso a empleo ordinario si es posible.
- Del **Objetivo estratégico 5**: Incrementar las capacidades de los servicios públicos de empleo nos interesa especialmente el:
 - **Objetivo operativo 5.1**. Dotar al Sistema Nacional de Empleo de los medios adecuados para una prestación eficaz y eficiente de los servicios, fomentando la especialización y profesionalización de sus recursos humanos y en particular las siguientes medidas:
 - Medida 5.1.2: Plan formativo común para todo el personal, con itinerarios especializados para la atención a colectivos específicos.
 - Medida 5.1.5: Identificación y difusión de buenas prácticas, incluyendo las desarrolladas por entidades como Autismo España.
- Del **Objetivo estratégico 6**. Promover la participación con las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo. nos interesan particularmente los siguientes objetivos operativos:
 - **Objetivo operativo 6.1**. Promover la colaboración con las entidades locales y otras entidades públicas, así como con las entidades privadas de empleo y las siguientes medidas:

- Medida 6.1.1: Análisis de la gobernanza del SNE.
 - Medida 6.1.2: Mapa nacional de agentes del ecosistema de empleo, incluyendo entidades del tercer sector y economía social.
 - Medida 6.1.4: Involucrar al tercer sector en el diseño de programas que ejecutan mediante subvenciones, especialmente itinerarios integrales.
 - Medida 6.1.6: Promover instrumentos jurídicos de colaboración (convenios, contratos-programa...) con entidades sin ánimo de lucro.
 - Medida 6.1.7: Creación de un marco de calidad en la prestación de servicios, con participación activa del tercer sector.
- Del **Objetivo estratégico 7**. Incrementar el alcance y la relevancia de la igualdad de género en el marco normativo y programático de las políticas activas de empleo, destacamos el
 - **Objetivo operativo 7.3**. Reforzar la integración de la igualdad de género en los servicios y programas comunes de políticas activas de empleo del SNE, priorizando la eliminación de las desigualdades en el empleo y de la segregación ocupacional por sus medidas:
 - Medida 7.3.2: Revisión de canales de información para garantizar acceso a mujeres con dificultades específicas, como mujeres con discapacidad.
 - Medida 7.3.3: Diseño y refuerzo de protocolos para la detección, atención y coordinación de la violencia contra las mujeres.
 - Medida 7.3.6: Protocolos para abordar discriminaciones múltiples, con atención a mujeres con discapacidad, de origen migrante, en entornos rurales, etc.
 - Dentro del **Objetivo estratégico 8**. Institucionalizar la evaluación y mejorar la planificación y los instrumentos en las políticas de empleo, facilitando el análisis del mercado de trabajo con sistemas de recogida, valoración y difusión de la información y sus resultados encontramos el
 - **Objetivo operativo 8.1** Institucionalizar la evaluación y mejorar la planificación y los instrumentos en las políticas de empleo, facilitando el análisis del mercado de trabajo con sistemas de recogida, valoración y difusión de la información y sus resultados, que incluye las siguientes medidas:
 - Medida 8.1.3: Creación de un sistema común de indicadores para evaluar el impacto de las políticas activas de empleo.
 - Medida 8.2.1: Creación de una estructura de gobernanza para la evaluación con participación de actores sociales.
 - Medida 8.2.3: Portal temático de evaluación, con posibilidad de visibilizar buenas prácticas del tercer sector.

6. Capítulo IV - Marco financiero

Este Capítulo incluye las **fuentes de financiación** de la Estrategia que son por una parte los Presupuestos Generales del Estado a través del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Educación y la cuota de formación profesional, fondos propios de las comunidades autónomas y el Fondo Social Europeo.

7. Capítulo V - Gobernanza, seguimiento y evaluación de la Estrategia

El último Capítulo establece un sistema de **evaluación multinivel, permanente y participativa**. En él se contempla la implicación de las comunidades autónomas y de los interlocutores sociales, reforzando la transparencia y la mejora continua de las políticas activas de empleo.

Finalmente, la Estrategia incluye cuatro **anexos**:

- Anexo I. Plan estratégico de transversalización de la igualdad en las políticas activas de empleo.
- Anexo II. Plan de actuación para la mejora de la empleabilidad de la población gitana.
- Anexo III. Estrategia global para el empleo para personas trabajadoras desempleadas de larga duración o de más edad.
- Anexo IV. Plan de empleo en favor de las personas jóvenes

8. Conclusiones y Recomendaciones

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 es un avance más en la consolidación de las políticas activas de empleo como derechos subjetivos garantizados, situando a la persona en el centro de la intervención pública. Desde la perspectiva de la Confederación Autismo España, esta Estrategia ofrece un **marco normativo y programático favorable para reforzar el acceso equitativo al empleo de las personas con trastorno del espectro del autismo**, al reconocer expresamente su condición de colectivo prioritario.

La Confederación Autismo España valora de forma positiva la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, ya que representa un avance significativo al consolidar las políticas activas de empleo como derechos subjetivos garantizados y sitúa a la persona en el centro de la intervención pública. Este **enfoque integral, personalizado y basado en la accesibilidad universal** –con especial atención a la accesibilidad cognitiva– responde a algunas de las principales demandas del movimiento asociativo del autismo. Entre **los aspectos más positivos** de la Estrategia, desde la Confederación Autismo España destacamos:

- La **especial atención** a las personas con discapacidad, particularmente el reconocimiento explícito a las **personas con autismo** en la medida 2.2.3 de promoción de la especialización del personal de los servicios públicos de empleo y la remisión al Artículo 50 de la Ley de Empleo que también incluye la mención expresa de las personas autistas dentro de los **colectivos de atención prioritaria**.
- La **referencia específica a la accesibilidad cognitiva** y la necesidad de contar con **personal especializado** en el trato con personas con autismo y/o con discapacidad intelectual. Esta medida 2.2.3 de promoción de la especialización del personal de los servicios públicos de empleo se alinea con nuestro eje de trabajo relativo a la formación de funcionarios públicos en materia de autismo.

- La **Red COE y la colaboración intersectorial**, entre servicios sociales, educativos y de empleo permite ofrecer **itinerarios verdaderamente personalizados** que atiendan a las necesidades y habilidades de cada persona.
- La previsión en la medida 2.2.1 de **itinerarios individuales y personalizados para personas con discapacidad** coordinados entre los servicios de empleo, sociales y educativos que están adaptados a diferentes tipos de discapacidad, incorporando la metodología, los recursos y materiales necesarios para facilitar la **intervención integral** con estos colectivos.
- El impulso de nuevos **canales accesibles** que acerquen los servicios públicos de empleo a las personas con discapacidad, como la creación de **ventanillas de inclusión** en las oficinas de empleo, donde personal especializado pueda atender a personas con discapacidad o con necesidades especiales (Medidas 2.2.4, 2.2.5).
- La **inclusión del tercer sector como agente activo en el diseño, implementación y evaluación de los programas de empleo**, legitima y alienta el papel de entidades como la Confederación Autismo España en la promoción de un mercado laboral más inclusivo.
- Que se establezca como objetivo prioritario que siempre que la discapacidad lo permita **el empleo en la empresa ordinaria** prime sobre los centros especiales de empleo

No obstante, a pesar de estos avances, desde Autismo España alertamos que la Estrategia sigue teniendo importantes **márgenes de mejora**, concretamente:

- No se prevé una **dotación presupuestaria** diferenciada o suficiente para cada colectivo que permita asegurar que los apoyos específicos puedan implementarse efectivamente por todo el territorio.
- La mayor parte de las medidas quedan a la espera de **desarrollo autonómico** mediante los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno (PAFED). Aunque el Consejo de Ministros aprobó, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED) 2025, el texto aún no ha sido publicado en el BOE por lo que no podemos valorar las **desigualdades territoriales** que el desarrollo autonómico puede generar.
- La intermediación es una de las metas generales de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, el conjunto de indicadores que se establecen para medir la eficiencia de la intermediación se encuentra desglosados por sexo y edad, sería recomendable establecer **indicadores específicos para personas con discapacidad** para medir el impacto real de las políticas sobre este grupo y ajustar las acciones en función de la evidencia.
- Relacionado con el punto anterior, es importante que se incluyan **apoyos para el empleo estable** implementando medidas que garanticen la permanencia y promoción laboral de las personas con autismo.
- La Estrategia no detalla suficientemente las **medidas específicas orientadas a garantizar la formación del personal técnico** que interviene en los servicios públicos de empleo, especialmente los orientadores laborales. Esta formación debe contemplar de forma obligatoria contenidos sobre discapacidad, y en particular, sobre los apoyos requeridos por las personas con autismo. Una **orientación laboral eficaz, accesible y centrada en la persona** requiere profesionales capacitados en el conocimiento del autismo, su impacto en el acceso al empleo y las adaptaciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades. La ausencia de este tipo de previsiones limita la posibilidad de que los servicios de orientación respondan de forma adecuada y especializada a las necesidades de este colectivo.
- Se debería desarrollar con mayor detalle **medidas de transición al empleo ordinario** que faciliten tal transición desde centros especiales de empleo al mercado laboral abierto.

Desde la Confederación Autismo España valoramos de forma positiva que esta estrategia sienta las bases para un modelo de empleo inclusivo, accesible para las personas con autismo, pero **recomendamos** que para que esto se traduzca en cambios reales:

- Es imprescindible que las comunidades autónomas adapten estas **medidas con recursos suficientes y con participación** directa de las entidades **del tercer sector** especializadas en autismo.
- Se debe garantizar una **formación obligatoria, especializada y continuada del personal de los servicios públicos** de empleo en autismo y accesibilidad cognitiva.
- Es fundamental que los recursos se asignen con base en las necesidades reales del colectivo, lo que implica crear **datos desagregados** sobre el empleo de personas autistas.
- Se requiere de **programas de transición** para facilitar el paso desde centros de empleo especializados al empleo ordinario, con apoyos personalizados y colaboración empresarial.

En definitiva, esta Estrategia es una oportunidad para transformar el derecho al empleo en una realidad para las personas con autismo, pero su éxito dependerá de la voluntad política, el compromiso presupuestario y el diálogo constante con las organizaciones del sector. La Confederación Autismo España reitera su disposición a colaborar activamente con los poderes públicos para el desarrollo técnico de las medidas contempladas y la mejora constante de su impacto, en particular aquellas dirigidas a reducir las desigualdades estructurales que siguen afectando a las personas autistas en el acceso, mantenimiento y promoción en el empleo.

Una iniciativa de:



Financiado por:



T. 915 913 409
confederacion@autismo.org.es
www.autismo.org.es

C/ Garibay 7, 3º izq.
CP. 28007
Madrid

CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA Declarada Entidad de Utilidad Pública en 2003.
Miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC), Organización Mundial del Autismo (WAO), Autismo Europa, Consejo Nacional de la Discapacidad, Plataforma de ONG de Acción Social (POAS), Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Plataforma de Organizaciones de Pacientes (POP).

RESPETEMOS EL MEDIO AMBIENTE: Antes de imprimir este documento, piense bien si es necesario hacerlo. El medio ambiente está en nuestras manos.