



Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo

“Un potencial por descubrir”

Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo

“Un potencial por descubrir”

Autoras:

Ruth Vidriales Fernández
Cristina Hernández Layna
Marta Plaza Sanz

Ilustración y Maquetación:

María López-Gallego (Portucila)

Editor: Autismo España. Año 2018
ISBN 978-84-697-8730-4
Depósito Legal: M-1999-2018

Autismo España es una confederación de ámbito estatal que agrupa entidades del tercer sector de acción social promovidas por familiares de personas con Trastorno del Espectro del Autismo, que facilitan apoyos específicos y especializados para personas con este tipo de trastorno y sus familias.

Nuestra misión es apoyar a las personas con Trastorno del Espectro del Autismo y a sus familias promoviendo la reivindicación y el ejercicio efectivo de sus derechos, con el propósito de favorecer su calidad de vida y conseguir la igualdad de oportunidades.

Agradecimientos

Este estudio se ha desarrollado gracias a un trabajo colectivo, recogiendo la contribución de numerosas personas que de manera generosa han accedido a brindar su conocimiento, energía y experiencia para hacer posible la investigación.

En primer lugar, agradecemos la contribución de todas las personas con Trastorno del Espectro del Autismo que han participado en el proyecto, y que han puesto de manifiesto la importancia que el empleo tiene para sus vidas, sus ganas de trabajar, su constancia en la búsqueda de una oportunidad laboral, y sobre todo, el enorme valor que sus capacidades aportan a los entornos de trabajo.

Agradecemos también la participación de las familias de las personas con Trastorno del Espectro del Autismo, que han aportado su opinión sobre el valor que el empleo tiene para este colectivo, y también han puesto de manifiesto su propia perspectiva sobre las necesidades y oportunidades existentes para fomentar la inclusión laboral de sus hijos e hijas.

Por otra parte, queremos reconocer y poner en valor la contribución de las entidades vinculadas a Autismo España que apuestan por el empleo como un derecho fundamental para las personas con Trastorno del Espectro del Autismo. Su implicación en el desarrollo del proyecto ha sido esencial para conocer la situación y desafíos que afrontan las personas que forman parte de este colectivo a la hora de acceder y mantener un puesto de trabajo, y también los retos que implica el desarrollo de sistemas de apoyo especializados y sostenibles por parte de las entidades que contribuyan a hacerlo posible.

En este sentido, destacamos especialmente la participación y opinión de los y las profesionales vinculados a la Comisión de "Empleo e Inclusión laboral" de Autismo España. Sin su constancia e implicación no hubiera sido posible el desarrollo de este estudio, ni tampoco el avance de una gran parte de las iniciativas que actualmente hacen efectivo el derecho al empleo de las personas con Trastorno del Espectro del Autismo en el contexto español.

Por último, es necesario subrayar la relevancia de la visión del tejido empresarial en relación al empleo de las personas con Trastorno del Espectro del Autismo. Agradecemos específicamente la implicación de todas aquellas empresas que confían en las habilidades y el trabajo que desarrollan las personas que forman parte de este colectivo, y esperemos que su experiencia contribuya al reconocimiento de la riqueza laboral y social que las personas con Trastorno del Espectro del Autismo aportan en sus puestos de trabajo, y también a multiplicar las oportunidades laborales que merece el colectivo.

Autismo España



Índice

1. Introducción	6
2. Marco teórico	12
2.1 El empleo: una cuestión de derechos y de dignidad	13
2.2 El empleo de las personas con discapacidad en España	15
2.2.1 La normativa en materia de empleo que afecta a las personas con discapacidad	17
2.2.2. El empleo público: una alternativa laboral	20
2.3 La incorporación de los hombres y las mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo al mercado laboral	22
2.3.1 Educación: el primer paso para acceder al empleo	23
2.3.2 Formación prelaboral y capacitación para el empleo	26
2.3.3 Empleo: situación laboral de las personas con Trastorno del Espectro del Autismo	26
3. Metodología	31
4. Resultados	38
4.1 La educación: elemento clave para acceder al empleo	40
4.2 Empleo: inclusión social y reconocimiento del talento de las personas con TEA	44
4.2.1 Capacitación y formación para el empleo	51
4.2.2 Búsqueda de empleo	54
4.2.3 Acceso al mercado laboral	60
4.2.4 Desempeño laboral y ajuste al puesto de trabajo	63
4.2.5 Continuidad y mantenimiento del empleo	67
5. Conclusiones	68
6. Alcance y futuras líneas de investigación	74
7. Bibliografía	76
8. Anexos	82



1

Introducción

Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo

“Un potencial por descubrir”



El empleo constituye un derecho fundamental, y se ha reconocido como un factor esencial que influye en la mejora de la calidad de vida, el desarrollo personal y la participación plena de cualquier persona en la sociedad (Walsh, Lydon y Healy, 2014), incluyendo como es obvio a las personas con discapacidad.

Desde finales del siglo XX, diferentes organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han apoyado la puesta en marcha de diversos programas, propuestas o iniciativas específicas de impulso de la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad y han potenciado modelos metodológicos dirigidos a promover la inclusión laboral de estos colectivos.

No cabe duda de que **el empleo es un medio clave en la inclusión social, esencial para afrontar la vida adulta con autonomía e independencia, y que resulta imprescindible para el disfrute efectivo de los derechos humanos y libertades fundamentales** (participación social, vida independiente, etc.). Dentro de este marco, las personas con discapacidad, y en concreto, los hombres y las mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo (en adelante TEA) son uno de los colectivos con mayores dificultades de participación comunitaria y acceso al mercado laboral (Dudley, Nicholas, Zwicker, 2015).

En este sentido, la promoción del empleo de las personas con discapacidad no siempre ha sido un área prioritaria para los interlocutores y agentes sociales y ha recibido una limitada atención durante mucho tiempo. Si bien en la actualidad existe un compromiso legislativo para favorecer oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, su desarrollo efectivo es muy restringido en algunos casos. Esto impacta directamente en los niveles de inclusión social y en la calidad de vida de las personas con discapacidad, haciendo que sean muy frágiles.

Queda por lo tanto un largo camino por recorrer para lograr la igualdad en el acceso al empleo y el desarrollo de una trayectoria laboral efectiva en el caso de las personas con discapacidad, ya que hasta el momento los avances logrados en este ámbito han sido, por lo general, insuficientes.

Concretamente, y haciendo referencia al caso concreto de las personas con TEA, es necesario hacer explícita su mayor vulnerabilidad frente a otros colectivos constituidos por personas con discapacidad, enfrentándose a mayores tasas de desempleo y siendo más vulnerables a la exclusión del mercado de trabajo.

En la actualidad una gran parte de las mujeres y hombres con TEA encuentran grandes dificultades para acceder y mantener un puesto de trabajo, aun disponiendo de la cualificación necesaria para desarrollarlo. Cuando lo hacen, suelen encontrar condiciones laborales precarias, con empleos inestables y sin apenas perspectivas de desarrollo o promoción laboral.

Actualmente en España no se dispone de datos poblacionales sobre las personas con TEA. Aunque existen fuentes estadísticas oficiales que proporcionan información sobre las personas con discapacidad en general (como por ejemplo la Encuesta de Población Activa, Encuesta sobre Discapacidades, Autonomía personal y situaciones de Dependencia del Instituto Nacional de Estadística y la Base Estatal de discapacidad del IMSERSO, entre otras) éstas no aportan información específica y de calidad sobre las personas que forman parte de este colectivo, y mucho menos permiten disponer de información desagregada por sexo que facilite la evaluación y el diagnóstico de la realidad social que presentan los hombres y mujeres con TEA en el país.

Hasta el momento, el acceso a datos específicos sobre las de personas con TEA en España es complejo, debido, entre otros aspectos, a la disparidad de criterios existentes en las fuentes de información estatales y autonómicas, y a la desinformación general sobre las necesidades que presenta este colectivo. Esta es una carencia que ha de resolverse, tal y como propugna la Resolución 67/82 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, sobre la Atención de las necesidades socioeconómicas de las personas, las familias y las sociedades afectadas por Trastornos del Espectro del Autismo, trastornos del desarrollo y discapacidades conexas, que alienta a los Estados miembros a que reúnan información adecuada, incluidos datos estadísticos y de investigación desglosados, acerca de este tipo de trastornos, y los exhorta a que promuevan programas de formación profesional y desarrollo de aptitudes, así como a que propicien su participación plena y en igualdad de condiciones como miembros de la comunidad.

Tal y como reflejan los últimos datos en las estadísticas oficiales, se han producido ligeros avances en la presencia de las personas con discapacidad en el mercado laboral. De acuerdo con los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2016, la tasa de paro de las personas con discapacidad (28,6%) muestra que se ha producido una evolución positiva con respecto al año anterior (31%).

Además, los datos muestran que la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad se ve condicionada en función del sexo, puesto que hay más hombres ocupados (57,9%) que mujeres ocupadas (42,1%) que disponen de un empleo.

En este sentido, **el desarrollo en materia de igualdad de género, aunque con ciertos progresos en los últimos años, ha sido desigual tanto para las personas con o sin discapacidad.** La brecha existente entre mujeres y hombres sigue siendo profunda, persistiendo una desigual incorporación de las mujeres al mercado laboral formal (OIT, 2016).

Ahora bien, a pesar del aumento de la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral sigue existiendo una gran desigualdad con respecto a la población en general en el contexto español.

No obstante, y como ya se ha comentado, en el caso de los hombres y las mujeres con TEA el desempleo parece ser más acentuado que en el de otros colectivos de personas con discapacidad. Si bien no existen cifras oficiales del número de personas que tienen trabajo asalariado, que están en situación de búsqueda activa de empleo o que se encuentran desempleadas, Autismo Europa (2014) sitúa entre el 76% y el 90% el porcentaje de personas adultas con TEA que no disponen de empleo y que tampoco desarrollan ninguna actividad productiva o laboral.

En cualquier caso, **para que el acceso al empleo de la persona con TEA sea exitoso es imprescindible que se realice una adecuada planificación y orientación previa de actuaciones, que contemple la detección de intereses y capacidades vocacionales, que genere conocimiento sobre la realidad del mercado laboral actual y sobre los sectores en los que se pueden optimizar las competencias de las personas con TEA teniendo en cuenta las necesidades y considerando una perspectiva de género.**

Requiere también la puesta en marcha de iniciativas, prácticamente inexistentes en la actualidad en España, que fomenten la capacitación de las personas en el ámbito laboral en el que van a desarrollar posteriormente sus puestos de trabajo. Implica también la detección de barreras y facilitadores existentes en las empresas, tanto públicas como privadas, y actuaciones dirigidas a promover la implicación del sector empresarial en la generación de oportunidades laborales.

No obstante, estas necesidades están lejos de verse satisfechas en el contexto español, ya que:

- Existe un **gran desconocimiento** sobre las competencias laborales de las personas con TEA en la sociedad, y en especial en el tejido empresarial. Las empresas desconocen el valor que pueden aportar los hombres y mujeres con TEA en su desempeño laboral y en el caso de fomentar la contratación de personas con discapacidad, suelen apostar por la incorporación de otros colectivos.
- El **sistema educativo** vigente en España actualmente no capacita adecuadamente a las personas con TEA para su incorporación al mundo laboral. El abandono y fracaso escolar de este colectivo es significativo, y las alternativas para acceder a una formación profesional con los apoyos que precisan no está garantizada. Apenas se han desarrollado iniciativas en este sentido y las existentes están dispersas y no son compartidas por las diferentes Comunidades Autónomas, existiendo unas enormes diferencias territoriales.
- **Apenas existen actuaciones** (programas, servicios, etc.) a nivel estatal y también autonómico orientadas a promover la inclusión laboral de las personas con TEA, con excepción de algunas iniciativas llevadas a cabo por entidades especializadas del movimiento asociativo en programas puntuales. Estos se ven financiados, en la mayor parte de los casos, por ayudas privadas puntuales lo que implica una enorme inestabilidad y riesgo de desaparecer debido principalmente a las dificultades para su sostenibilidad económica.
- Existe un **consenso internacional** en que el empleo con apoyo es la metodología más adecuada para favorecer la inclusión laboral de las personas con TEA. No obstante, la regulación normativa de este modelo vigente en España (Real Decreto 870/2007) no incorpora a las personas con TEA como potenciales beneficiarios del mismo, excluyéndoles por lo tanto de su ámbito de influencia. Asimismo, algunas de las condiciones establecidas en este Real Decreto no se adaptan a las necesidades y realidades de las personas con TEA, impactando negativamente en sus oportunidades de beneficiarse en algún caso de estos programas.



De cualquier manera, y a pesar de estas barreras, la necesaria evolución que el tejido empresarial debe experimentar para adaptarse a las nuevas demandas sociales proporciona oportunidades que favorecen un diseño más especializado y específico de los puestos de trabajo en las empresas ordinarias. Ésta es una oportunidad que puede facilitar la incorporación de las personas con TEA al ámbito laboral, facilitando el aprovechamiento de los intereses y capacidades de un colectivo con competencias muy relevantes para el tejido empresarial (por ejemplo, gran capacidad de perseverancia y continuidad en las tareas, atención a los detalles, buenas habilidades de memoria, seguimiento riguroso de procesos, detección de errores, etc.).

Asimismo, **el beneficio económico** (además del social) **que obtendría la sociedad** (y también los responsables de las políticas públicas) **al incrementar el empleo de las personas con TEA es muy significativo.** Sin duda generaría un aumento en la productividad y además redundaría en una optimización de los recursos de apoyo que precisa el colectivo (Jacob, Scott, Falkmer, y Falkmer, 2015; Järbrink, y Knapp, 2001).

Tomando como referencia estas contribuciones, se desprende la idea de que es necesario impulsar medidas y esfuerzos que promuevan la inclusión laboral de las personas con TEA utilizando modelos y apoyos adecuados a sus capacidades, intereses y habilidades.

Las dificultades para la inclusión laboral de este colectivo en el mercado ordinario de trabajo no residen en sus capacidades y competencias, sino en la falta de medidas, recursos, y apoyos que favorezcan el acceso y mantenimiento del empleo, y también a la ausencia de oportunidades para aportar su valor al sector empresarial español.

Es necesario impulsar medidas y esfuerzos que promuevan la inclusión laboral de las personas con TEA utilizando modelos y apoyos adecuados a sus capacidades, intereses y habilidades.

El fomento del empleo de las personas con TEA implica una necesaria inversión en recursos de apoyo –económico y humano– principalmente en ámbitos como la educación, formación, y sensibilización para promover la igualdad de oportunidades.

En este sentido, resulta especialmente relevante la mejora de la capacitación del propio colectivo de personas con TEA, la garantía de los apoyos en el puesto de trabajo, la formación de profesionales con el objetivo de fomentar herramientas y buenas prácticas que promuevan el adecuado desempeño e inclusión social de la persona en la empresa.

Para ello, **es imprescindible también la concienciación del tejido empresarial sobre las competencias y la productiva contribución que pueden realizar los hombres y mujeres con TEA a sus ámbitos de actividad.**

Por último, y considerando que el tejido empresarial se desarrolla y evoluciona de manera conectada con el conjunto de la sociedad, es imprescindible que exista un mayor conocimiento por parte de la misma sobre el valor que las personas con TEA aportan con su trabajo y cómo éste repercute también en su calidad de vida.

Esto requiere que se incrementen las actuaciones de investigación, sensibilización y concienciación social sobre los TEA y que éstas impacten positivamente en las políticas públicas dirigidas a fomentar el empleo de colectivos especialmente vulnerables, de manera que el cambio social sea real y efectivo.

Teniendo en cuenta estos objetivos, Autismo España puso en marcha en 2016 una iniciativa de investigación dirigida a incrementar el conocimiento sobre la situación actual de las personas con TEA en España en relación al empleo.

Los hombres y las mujeres con TEA son uno de los colectivos con mayores dificultades de participación comunitaria y acceso al mercado laboral.

Las preguntas iniciales que han guiado la investigación han sido las siguientes:

- ¿Cuál es la realidad laboral actual de los hombres y las mujeres con TEA en España?
- ¿Qué percepción tienen los distintos agentes (personas con TEA, familiares, profesionales, empresas...) sobre el empleo y el impacto que tiene en la calidad de vida?
- ¿Qué mecanismos son necesarios para generar empleo?
- ¿Y cuáles se requieren para que las personas con TEA mantengan su puesto de trabajo o promocionen en él?
- ¿Cuáles son las mejores prácticas vinculadas al colectivo para generar oportunidades laborales y mantener el empleo?

A partir de ellas, Autismo España ha pretendido identificar las necesidades existentes y la perspectiva que los hombres y mujeres con TEA manifiestan en cuanto al acceso al empleo, las barreras y facilitadores que encuentran en este proceso y el impacto que produce en su calidad de vida.

Además, se ha querido conocer también la opinión que las familias y profesionales que se encuentran vinculados al colectivo manifiestan en relación al empleo y las consideraciones que hacen al respecto.

Asimismo, también se ha pretendido analizar cuáles son las barreras y facilitadores de la contratación de hombres y mujeres con TEA en el mercado laboral ordinario, considerando diversos puntos de vista (la propia persona, la empresa, las entidades especializadas, la Administración...), e identificando los factores clave que pueden contribuir a favorecerla teniendo en cuenta una perspectiva de género.

Por último, con la realización de esta investigación se ha querido hacer una revisión crítica de las diferentes prácticas de empleo que se desarrollan desde algunas entidades vinculadas con el colectivo, mostrando experiencias concretas de buena práctica que puedan compartirse y generalizarse en distintos contextos.

No obstante, el alcance de la investigación se ha visto limitado por determinados condicionantes, como las dificultades para acceder a las personas responsables en materia de empleo de la Administración pública (tanto estatal como autonómica) y también para contar con información procedente del tejido empresarial, cuya opinión está escasamente representada en los resultados.

La información recopilada en este sentido procede, en general, de aquellas empresas que han tenido o tienen contratada a alguna persona con TEA y que están especialmente implicadas en la promoción del empleo de este colectivo. Por el momento no se ha podido contar con la participación de empresas que no han tenido esta experiencia, lo que se considera esencial para disponer de más conocimiento sobre la disposición, perspectiva y expectativas que el tejido empresarial tiene en relación a la contratación de las personas con TEA.

Por último, todas las personas con TEA participantes se encuentran relacionadas con entidades vinculadas a Autismo España. En este sentido, se considera imprescindible incrementar la recogida de información implicando a hombres y mujeres que no disponen de apoyos especializados por parte de las entidades del movimiento asociativo. Sin duda, su perspectiva puede ser diferente y es de gran relevancia para conocer con mayor profundidad la realidad de todas las personas con TEA en el contexto español. Asimismo, la muestra de mujeres con TEA es más reducida que la que se ha conseguido obtener de hombres, aspecto que también es necesario tener en cuenta a la hora de incrementar la información y analizar las posibles diferencias existentes en sus experiencias vitales.

En cualquier caso, desde Autismo España se considera que los resultados de esta investigación contribuyen a la necesaria reflexión que es preciso realizar en relación a la situación actual de los hombres y mujeres adultas con TEA que se encuentran en edad activa, y sobre sus experiencias (o ausencia de las mismas) en relación al empleo.

Esperamos también que sus conclusiones fomenten la toma de conciencia sobre la necesidad de promover medidas y actuaciones dirigidas a hacer efectivo el derecho al empleo de las personas con TEA, implicando a todos los agentes que participan en estos procesos (responsables de políticas y servicios públicos, tejido empresarial, entidades, profesionales, personas con TEA, familiares...).



2

Marco teórico

2.1

El empleo: una cuestión de derechos y de dignidad

En la actualidad, el derecho de hombres y mujeres con discapacidad a acceder a un trabajo decente y remunerado en igualdad de condiciones que los demás ciudadanos y ciudadanas constituye un compromiso internacional asumido por numerosos países, aunque los avances realizados hasta el momento para hacerlo efectivo no se han desarrollado de la misma manera en todos ellos (OIT, 2015).

De acuerdo a la OIT (2007), se entiende por trabajo decente aquel que desarrollan mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Desde este enfoque se establece que todas las personas han de tener igualdad de oportunidades de participar en el mercado de trabajo teniendo un ingreso justo, proporcionando seguridad en el trabajo así como protección social, tanto de la persona trabajadora y su familia, de tal modo que se busque fomentar sus oportunidades de desarrollo personal y que puedan participar en las decisiones que inciden en su vida.

En 1920 la OIT hizo uno de los primeros reconocimientos internacionales para promover la justicia social de las personas con discapacidad en lo que a promoción de oportunidades laborales se refiere, si bien, no fue hasta la aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 de la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante la "Convención") cuando se propició un cambio esencial en su reconocimiento, y también en la manera de hacerlo efectivo.

El artículo 27¹ de la Convención subraya la necesidad de salvaguardar e impulsar la promoción del empleo de las personas con discapacidad ante el reconocimiento de que es necesaria su incorporación a la esfera laboral y a los programas y servicios relacionados con el empleo para lograr la plena inclusión.

Así, desde la aprobación de la Convención se ha comenzado a dirigir la mirada más concienzudamente a la promoción de la igualdad de oportunidades de empleo y la inclusión de las personas con discapacidad en diversos ámbitos como son el desarrollo de competencias profesionales, promoción del empleo, protección social y no discriminación.

En esta dirección, **la incorporación de las personas con TEA al mercado laboral es un aspecto central para promover su autonomía personal, participación, vida independiente y empoderamiento, entre otros aspectos esenciales para mejorar su calidad de vida.** Se reconoce, por tanto, que se trata de una cuestión de derechos humanos y de desarrollo social.

¹ El artículo 27 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, es decir, ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido y trabajar en un entorno laboral accesible e inclusivo.

Para avanzar en el acceso y mantenimiento del empleo decente de las personas con TEA en el mercado laboral ordinario es necesario el diseño e implementación de políticas públicas efectivas.

Desde la ratificación de España tanto de la Convención como de su Protocolo Facultativo, nuestro país se obliga a promover, proteger y asegurar los derechos de las personas con discapacidad que proclama, así como a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, tratándolo como sujetos de pleno derecho en todos los ámbitos, incluido el trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas.

La asunción de esta obligación dio lugar a la *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, que establece una serie de modificaciones normativas para adecuarse al contenido de la Convención y que, en algunos de los casos, se continuará desarrollado en normativa posterior. En materia de empleo se destaca el aumento del cupo de reserva en las ofertas de empleo público (al 7%) o la cuota específica para personas con discapacidad intelectual.

Los avances hacia la consecución de la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral se han impulsado también de la mano de la "agenda global". La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible² contempla entre sus metas la promoción del empleo pleno y productivo, garantizando un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos la población joven y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (EPIC, 2017) para un crecimiento sostenible e inclusivo.

También el modelo de política europeo en materia de empleo se caracteriza por haber intensificado sus esfuerzos para mejorar la situación de grupos de población en situación de vulnerabilidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse de su participación en la economía y en la sociedad (Comisión Europea, 2010). Uno de los ámbitos de actuación de la renovada Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020 se centra en el empleo, y suscribe que, a través del mercado único, las personas con discapacidad disfrutarán de sus derechos y se beneficiarán de una participación tanto en la economía como en la sociedad.

A este respecto, Autismo Europa (2016) señala que la iniciativa llevada a cabo por la Comisión Europea de desarrollar un Pilar europeo sobre los Derechos Sociales es favorable para el colectivo de personas con TEA puesto que contribuye a hacer valer los derechos existentes mediante la promoción de principios básicos comunes en el ámbito del empleo y la política social.

En el caso español, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad queda recogida en la propia Constitución, donde se establecen los principios generales en su artículo 49, además de su artículo 35.1 que se centra en los derechos laborales de las personas.

También, el cumplimiento de la promoción y los derechos humanos de las personas con TEA ha comenzado a ser incluido explícitamente como un tema clave en la agenda del Estado de manera reciente. **Con la aprobación de la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo (2015), se reconoce específicamente que el empleo es un aspecto prioritario a desarrollar para la mejora de la calidad de vida, y para ello se considera imprescindible el fomento de medidas y programas que faciliten el acceso al mercado de trabajo de las personas con TEA, además de garantizar los recursos de apoyo especializados que contribuyan a la inclusión laboral del colectivo.**

En este sentido, para avanzar en el acceso y mantenimiento del empleo decente de las personas con TEA en el mercado laboral ordinario es necesario el diseño e implementación de políticas públicas efectivas, que partan de las necesidades específicas que manifiestan tanto hombres como mujeres con TEA y que contemplen los ajustes y medidas especializadas que son imprescindibles para favorecer su integración plena en el mercado laboral.

No obstante, y más allá del mandato legal, el **formar parte del mercado de trabajo para las personas con TEA no es solamente una cuestión individual sino que se trata de una necesidad social para lograr una sociedad inclusiva y reducir las desigualdades haciendo efectivo el acceso al trabajo para todas las personas.**

² En concreto el Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

2.2

El empleo de las personas con discapacidad en España

Las personas con discapacidad siguen teniendo grandes dificultades para su incorporación al mercado laboral afectando más a mujeres que a hombres.

El abordaje y la aproximación al empleo que se va a utilizar a lo largo del documento se centra en el estudio de la producción de mercado económico, sin analizar los procesos de reproducción social y los trabajos que son necesarios para la sostenibilidad de la vida humana como los trabajos domésticos y de cuidados (Pérez Orozco, 2014), ubicados con frecuencia en el sector informal y que no están remunerados económicamente, ni apenas valorados socialmente.

Bajo la mirada del trabajo asalariado como eje analítico, el empleo es de acuerdo a la OIT (2004), "el trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)", desarrollado en el ámbito productivo.

La crisis económica y el estallido financiero que golpearon a Europa en 2008, y que dejaron sus rastros más evidentes en España en 2010, han tenido un impacto directo en el mercado de trabajo internacional, relacionado con la destrucción de puestos de trabajo, una menor oferta laboral, condiciones de trabajo más precarias, y mayores dificultades de inserción para los colectivos más vulnerables, entre otros aspectos. En cuanto al contexto español, según datos de la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA) correspondientes a 2016, y considerando las medidas adoptadas desde entonces, la tasa de paro se ha reducido ligeramente en los últimos dos años, pasando desde casi el 24 por 100 en 2015 al 18,63 por 100 en 2016.

Sin embargo, esta evolución no ha afectado por igual a todos los grupos sociales, ya que las personas con discapacidad siguen teniendo grandes dificultades para su incorporación al mercado laboral afectando más a mujeres que a hombres. Además, **esta discriminación se agrava cuando se añaden otras variables como la edad, los niveles socioeconómicos y educativos o el tipo de discapacidad**. Tal y como muestran los últimos datos de la EPA (INE, 2017) las tasas de actividad de las personas con discapacidad (35,2%) están todavía muy por debajo (más de 40 puntos) de las cifras que corresponden a la población sin discapacidad (78%), aumentado ligeramente esta tasa desde el año 2009.

En este caso, y al igual que sucede con el resto de la población, la participación en el mercado laboral tampoco es la misma para hombres y mujeres, siendo el porcentaje de ocupación de las mujeres con discapacidad (42,1%) menor que la de los hombres (57,9%). Estos datos ratifican que **la dificultad en el acceso al mercado de trabajo se agrava cuando se añade la condición de mujer con discapacidad** (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015; Soler, Texeira y Jaime, 2008).

Si se toman como referencia los datos de la población con discapacidad intelectual, la tasa de actividad es inferior (32,3%) a la de otros colectivos (INE, 2017). No se dispone de datos específicos para la población de personas con TEA.

La edad es otra variable que, en términos generales, también repercute en la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad y del resto de población.

En conjunto, existe una mayor incidencia del desempleo sobre la población más joven (16 a 24 años) con una tasa de paro del 44,3% en el caso de las personas sin discapacidad y del 60,6% para las personas con discapacidad. La situación empeora en el caso de las personas con discapacidad de más edad (45 a 64 años) siendo su tasa de actividad 30,2%, lo que supone 48 puntos por debajo de la población sin discapacidad. (INE, 2017). Uno de los inconvenientes que se presenta en la recogida de datos por edad de las personas con discapacidad es que no están desagregados por sexo, y que apenas ofrecen otro tipo de información (por ejemplo, la relacionada con la formación o cualificación previa), que permita una interpretación más ajustada de los resultados.

No obstante, los datos obtenidos a través de otras fuentes de información ponen de manifiesto que al igual que sucede con la población en general, **el nivel educativo influye en la inserción laboral de las personas con discapacidad, siendo favorecida en aquellos casos en las que las cualificaciones tienen un nivel superior** (ODISMET, 2016).

En este sentido, las fuentes estadísticas secundarias también muestran diferencias entre hombres y mujeres, puesto que el 56,4% de hombres con discapacidad finalizan los estudios obligatorios de secundaria y realizan programas de formación e inserción laboral, respecto al 53,6% de las mujeres con discapacidad.

Sin embargo, existen más mujeres (17,1%) que hombres con discapacidad (13,6%) que desarrollen y finalicen estudios superiores (INE, 2015). El mayor porcentaje de mujeres con discapacidad con estudios superiores queda reflejado en la contratación ya que las mujeres con este nivel de estudios logran el 8,7% de las contrataciones frente a 3,7% de los hombres. No obstante, a este respecto es importante subrayar que los contratos con menores niveles formativos son los que suman mayor volumen de contratación (ODISMET, 2017).

Además, las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo se producen en distintos niveles como participación, paro, empleos, salarios, acceso a actividades de capacitación, reciclaje profesional etc., (Huete, 2014) enfrentándose las mujeres a discriminaciones como los llamados "techos de cristal" (Comisión Europea, 2017), o barreras invisibles que generan desigualdad e impiden que las mujeres participen y tengan las mismas condiciones laborales que los hombres, viendo limitada su carrera profesional.

Otro de los factores que repercute en las mayores dificultades que las mujeres con discapacidad experimentan en relación al empleo se relaciona con estereotipos sociales y prejuicios relacionados con su situación, como las bajas expectativas de la empresa sobre su rendimiento o sus capacidades (Soriano, Shum, Mayorga y Rodríguez, 2006). A este respecto, sus condiciones laborales y salariales también se ven afectadas, siendo el salario medio de las mujeres con discapacidad un 14,7% inferior (3.057 euros anuales) en relación al de los hombres con discapacidad, tal y como pone de manifiesto la Encuesta Anual de Estructura salarial (INE, 2017). También afrontan mayores dificultades para permanecer en su puesto de trabajo por la falta de apoyos para conciliar la vida familiar y laboral (Santero, Castro, Martínez y Guilló 2016).

Dada esta participación menor de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral, unida a una sobreprotección ejercida por los familiares para que se integren en el mercado laboral, las mujeres con discapacidad son más susceptibles a verse abocadas a realizar tareas de cuidados (Santero et., al 2016; Iglesias, 2003) en el entorno doméstico-familiar, lo que incrementa situaciones de aislamiento, y en definitiva, su exclusión social (Huete, 2014).

Otra de las variables que influye en el acceso al empleo es el tipo de discapacidad que presenta la persona (ODISMET, 2016).

En este sentido, aquellas que presentan discapacidades de tipo cognitivo (trastorno del espectro del autismo, discapacidad intelectual, trastorno mental, etc.) son las que peores tasas de empleo presentan en el mercado laboral respecto a aquellas que manifiestan una discapacidad de tipo físico o sensorial y un menor grado de discapacidad reconocido (ODISMET, 2016).

No obstante, como se ha comentado anteriormente, estos datos no permiten conocer la situación de los hombres y las mujeres con TEA. Actualmente no se dispone de información de manera específica y diferenciada sobre el colectivo en las fuentes estadísticas oficiales y por tanto es muy difícil hacer una estimación de la población con TEA en edad activa de trabajar y de su realidad laboral (personas empleadas o desempleadas, sectores de actividad, condiciones laborales, etc.).

2.2.1 La normativa en materia de empleo que afecta a las personas con discapacidad

En el Estado español la incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo es un asunto de responsabilidad del Gobierno y se ha incluido en la agenda política. Así quedó recogido a nivel legislativo con la *Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)*, ya derogada. En esta ley se establecía, por primera vez en España, la participación de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo, y al mismo tiempo, se procuraba favorecer su integración por medio de cupos obligatorios en todas las empresas.

Actualmente, el marco normativo en materia de empleo y discapacidad es la *Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social* aprobada mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que engloba la LISMI, la *Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (2003)* y la *Ley por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (2007)*.

De acuerdo al Real Decreto Legislativo 1/2013, **las políticas de empleo deben favorecer la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral incrementando las tasas de actividad y ocupación del colectivo de personas con discapacidad**, para lo cual las administraciones públicas han de fomentar sus oportunidades de empleo y promoción profesional. Asimismo, esta normativa tiene como finalidad garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con respecto al resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, la accesibilidad universal, el acceso al empleo, la inclusión en la comunidad y la vida independiente, y la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Artículo 27) y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España (la Carta Social Europea, de 1996; Directiva 2000/78/CE del Consejo Unión Europea, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, etc.).



Con el objetivo de aumentar las tasas de actividad de las personas con discapacidad se han impulsado diferentes medidas y estrategias en el contexto español. En primer lugar, se han fomentado acciones como el establecimiento de cuotas de reserva de empleo en las empresas públicas y privadas, la formación u orientación laboral y las subvenciones y bonificaciones a la contratación de personas en situación de desempleo, entre otras.

En segundo lugar, se han diseñado diferentes mecanismos de integración laboral de personas con discapacidad en el empleo ordinario, así como actuaciones relacionadas con el empleo protegido y el empleo autónomo. Éstas se describen a continuación.

Actuaciones dirigidas al mercado ordinario de trabajo

La apuesta por un empleo ordinario es una garantía de participación plena y efectiva de las personas en la sociedad en igualdad de condiciones. Para promover el acceso y desempeño laboral de las personas con discapacidad en el mismo se han desarrollado distintas medidas.

- **Empleo con apoyo.** De acuerdo con el Real Decreto 870/2007, 2 de julio, se entiende como el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores/as laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores y trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

No obstante, desde la Asociación Española de Empleo con Apoyo, se subraya la relevancia de que las personas con especiales dificultades necesitan de un apoyo continuado, puntual o intermitente en el desarrollo de su actividad laboral, siendo la intensidad y duración de estos servicios la necesaria para el mantenimiento del lugar de trabajo y asegurando un seguimiento que garantice la continuidad y promoción del trabajador/a.

- **Cuota de reserva** de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad. Tanto las empresas públicas como las privadas que empleen a 50 o más personas trabajadoras tienen la obligación de que al menos el 2% de la plantilla sean personas con discapacidad.

Sin embargo, las empresas pueden quedar exentas de la contratación de personas con discapacidad aplicando medidas sustitutorias o alternativas reguladas en el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero. En concreto, estas medidas son:

- Celebración de contrato mercantil o civil con centro especial de empleo o con un trabajador/a autónomo con discapacidad (para el suministro de bienes, o para la prestación de servicios ajenos).
- Realización de donaciones y acciones de patrocinio.
- Convenios de colaboración empresarial, recogidos en la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

Existe una excepción para aquellas empresas que no cumplen con alguna de estas medidas, debiendo someterse a una sanción económica por incumplimiento de la ley.

Actuaciones referidas al empleo protegido

Esta modalidad de empleo se creó para *“aquellas personas que, por su discapacidad, no sean capaces de conseguir o mantener un puesto de trabajo convencional, asistido o no asistido”*³.

Su objetivo es el de que las personas con discapacidad desarrollen una actividad útil, y puedan desarrollar un trabajo, favoreciendo la transición hacia el mercado ordinario a través de Centros Especiales de Empleo y Enclaves laborales, que con frecuencia están regidos por una normativa laboral de carácter especial.

- **Centros Especiales de Empleo.** Son empresas cuyo objetivo principal es proporcionar a las personas trabajadoras con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos al régimen de trabajo normal (regulados en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre). La plantilla de los centros debe estar constituida mayoritariamente por personas con discapacidad al menos en un 70%, no quedando incluido en este porcentaje el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, tal y como establece el Real Decreto Legislativo 1/2013. Los centros especiales de empleo pueden ser creados por organismos públicos privados o empresas.
- **Enclaves laborales.** Se trata del contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo (empresa colaboradora), y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de dicha empresa colaboradora y para cuya realización, un grupo de personas trabajadoras con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza de forma temporal al centro de trabajo de la empresa colaboradora (Real Decreto 290/2004). Es el centro especial de empleo el responsable de organizar y dirigir el trabajo en el enclave, durante la vigencia del cual la relación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad sigue siendo de carácter especial.

³ Recomendación R(92)6 del Comité de Ministros del Consejo de Europa, del 9 de abril de 1992, sobre la elaboración de una política coherente en materia de personas discapacitadas.

Actuaciones orientadas a promover el empleo autónomo de las personas con discapacidad

El empleo autónomo consiste en la creación y gestión del propio puesto de trabajo por parte del trabajador/a.

Para ello, los poderes públicos deben desarrollar políticas para el fomento de esta alternativa entre las personas con discapacidad que quieran desarrollar iniciativas económicas o profesionales por cuenta propia. Para que sea exitoso es preciso que, además de contar con la formación técnica necesaria, la persona cuente también con conocimientos y competencias relacionadas con la gestión de la actividad, o disponga de apoyos en estos ámbitos que contribuyan al desarrollo de la misma.

Respecto al autoempleo, uno de los progresos para las personas con discapacidad en igualdad de condiciones a los demás ciudadanos y ciudadanas es la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social, impulsando la adopción las mismas.

En cualquier caso, y teniendo en cuenta las diferentes alternativas de empleo que se han descrito anteriormente, **existe un consenso generalizado en la literatura consultada por la apuesta del empleo con apoyo como un modelo real de inclusión laboral** (Verdugo et al., 2006), individualizado y efectivo para las personas que tienen mayores dificultades de inserción en el mercado ordinario de trabajo (Jordan de Urriés, 2011; Beckert et al., 2006; Bond et al., 2001).

No obstante, hasta el momento tanto la Administración pública como las entidades vinculadas a diferentes colectivos de personas con discapacidad le han otorgado una menor relevancia a este modelo en comparación con el fomento de otras fórmulas de empleo protegido, como los Centros Especiales de Empleo, que se han constituido prácticamente como la principal vía de integración laboral.

A este respecto, y de acuerdo a la literatura consultada (Serrano, 2016), **la actividad laboral de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo parece tener un menor reconocimiento que la desarrollada en el mercado laboral ordinario.**

Asimismo, el trabajo realizado suele estar peor remunerado, requerir una baja (o muy baja) cualificación profesional, presentar condiciones laborales atípicas o muy distintas a las habituales (limitación de la jornada diaria, prohibición de horas extraordinarias...), y que en muchos casos son precarias e intermitentes.

No obstante, si se atiende a la distribución económica del presupuesto destinado en el año 2015⁴ a crear empleo y fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad en España, la mayor parte se dirige a las diferentes ayudas y subvenciones para Centros Especiales de Empleo (el 97,47%), principalmente para el mantenimiento del puesto de trabajo (91,01%) y en menor medida a proyectos generadores de empleo (0,97%) y Unidades de Apoyo (5,50%). El 2,5% restante se dirige a la integración laboral en el mercado de trabajo ordinario, siendo el 0,1% destinado a programas de empleo con apoyo y el 2,4% a subvenciones por contratación indefinida en empresas del mercado ordinario.

Por otro lado, es necesario comentar que **a pesar de los avances legislativos para favorecer la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral que se han desarrollado en los últimos años, su implementación real no ha sido todo lo efectiva que se esperaba.**

Las empresas, por su parte, siguen mostrando dificultades en el cumplimiento de la normativa que establece la obligatoriedad de contratación del 2% de personas con discapacidad en aquellas que tienen más de 50 personas trabajadoras en su plantilla (INE, 2012), y suelen optar por el cumplimiento de las medidas alternativas legalmente reguladas. Una cuestión a señalar es que la dimensión característica de la empresa media española es de tamaño bastante inferior, por lo que la medida no se proyecta sobre la mayor parte del tejido empresarial, sino contrariamente, sobre una minoría (Serrano, 2016).

En este sentido, y a pesar de que la regulación legal es importante, no es suficiente para conseguir la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para que este derecho sea efectivo es necesaria la implicación de los/as negociadores que incorporen cláusulas en los Convenios Colectivos recogiendo menciones expresas a las personas con discapacidad, de manera que se cambien las prácticas empresariales (Serrano, 2016).

⁴ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). Anuario estadístico. Recuperado de: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/ACE/ACE.pdf>

De forma paralela, **las políticas públicas en pocas ocasiones incluyen mejoras en las cuestiones de empleabilidad de las personas con discapacidad dentro de las líneas centrales de la agenda política.**

En España se está produciendo una mejora en la participación en el mercado laboral reflejándose en un aumento del número de contratos de las personas con discapacidad a lo largo de los últimos años. En concreto en el año 2016 se alcanzó una cifra de 268.160 contratos a personas trabajadoras con discapacidad, lo que supone 1,34% del total de los contratos registrados en España (SEPE, 2017). No obstante, es necesario avanzar no sólo en el incremento de contratos sino en la calidad de las condiciones laborales que se establecen en los mismos.

Se puede afirmar, por tanto, que a pesar del avance en las políticas activas de empleo y el desarrollo de diferentes medidas normativas para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad (establecimiento de cuotas de reserva, bonificaciones y subvenciones para la contratación, desgravaciones fiscales,...) su incorporación efectiva y real al empleo es aún muy insuficiente y **persiste un gran número de personas, especialmente las mujeres o personas con discapacidades cognitivas (por ejemplo, las personas con TEA), que no acceden ni se mantienen en el mercado laboral, o lo hacen en condiciones muy precarias.**

2.2.2. El empleo público: una alternativa laboral

De manera adicional a los mecanismos de fomento del empleo que se han descrito anteriormente, otra de las alternativas para el acceso de los hombres y mujeres con discapacidad al mercado de trabajo es el empleo público. La aprobación del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, permitió fomentar acciones positivas para regular el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

De acuerdo al Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad del Instituto Nacional de Administración Pública (2015) las cifras en relación a las solicitudes presentadas y de las personas con discapacidad aprobadas en los procesos selectivos en función del sexo, el 55,3% y 51,8% de hombres presentados y 62,5% y 80% de hombres que han aprobado en los años 2011 y 2012-2013 respectivamente.



En este sentido se ha ido avanzando progresivamente en los últimos veinte años. Así, se ha evolucionado desde la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública*, donde su disposición adicional decimonovena recoge por primera vez un cupo de reserva del 3% de las vacantes de las ofertas de empleo público para ser cubiertas por personas con discapacidad (con un grado reconocido igual o superior al 33%), hasta el actual *Estatuto Básico del Empleado Público* (2007), que tras la reforma operada por la *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de Adaptación Normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, fija el porcentaje mínimo de reserva en el 7%, con una cuota específica (mínimo del 2%) para personas con discapacidad intelectual.

Esta ley es de carácter básico, por lo que la normativa autonómica debe adaptarse a la estatal. Mientras que en algunas Comunidades Autónomas ya se han modificado las normas que aumentan este porcentaje mínimo de reserva hasta el 7% y fijan la cuota específica para personas con discapacidad intelectual en el 2%, en otras aún está pendiente de aprobación y se remiten en sus ofertas públicas de empleo a la normativa estatal básica referida. No obstante, también se identifican Administraciones públicas autonómicas o locales que mejoran la normativa estatal incrementando el porcentaje mínimo de reserva. Es el caso de las Comunidades Autónomas de Andalucía⁵ o Extremadura⁶, o del Ayuntamiento de Toledo, que se ha comprometido a garantizar el 10% de reserva de plazas en todos sus programas de empleo⁷.

No obstante, a pesar de existir una normativa que regula el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, no se ha logrado aún un acceso significativo, quedándose sin cubrir, en la mayoría de los casos, la cuota de reserva e intensificándose este hecho en el caso de las personas con discapacidad intelectual (INAP, 2015).

Además de cubrir las plazas reservadas, la legislación preceptúa que se deberán adoptar las medidas precisas para establecer las adaptaciones en tiempos y medios y ajustes razonables para el proceso selectivo de las/os candidatas/as.

Sin embargo, para el acceso al proceso selectivo también se considera insuficiente, señalándose que se debe de tener una visión más amplia de los ajustes, y no sólo las adaptaciones de tiempos y/o medios (INAP, 2015). La persona candidata debe indicar en su solicitud de participación sus necesidades sobre dichas adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y/o medios y el órgano de selección valora la procedencia de la concesión de la adaptación solicitada. En este sentido, es importante destacar que **una mayor formación y sensibilización entre los responsables de los órganos de selección sobre la problemática concreta de las personas con TEA facilitaría la concesión de las adaptaciones pertinentes para poder realizar unas pruebas selectivas en igualdad de condiciones con el resto de participantes.**

Otra cuestión fundamental es la relativa a la adaptación del puesto de trabajo una vez que se ha superado el proceso selectivo, cuya regulación es muy heterogénea dependiendo del territorio en el que la persona haya obtenido su plaza.

A modo de ejemplo, hay Comunidades Autónomas en las que se empiezan a regular explícitamente funciones de tutoría y apoyo, aunque esto no ocurre de manera generalizada.

En cualquier caso, aquí también se detecta la invisibilización del colectivo de personas TEA y sus dificultades para ser beneficiarios de las medidas establecidas.

Por ejemplo, en el marco de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se introduce la figura de una persona de apoyo pero solamente para el cupo específico de personas con discapacidad intelectual, excluyendo de esta forma a las personas con TEA que no tengan asociada dicha discapacidad en un grado igual o superior al 33%. Aún en el caso de tenerla, se establece un límite temporal para el apoyo de dos meses de duración, límite que resulta insuficiente en una gran mayoría de casos.

Una mayor formación y sensibilización entre los responsables de los órganos de selección sobre la problemática concreta de las personas con TEA facilitaría la concesión de las adaptaciones pertinentes para poder realizar unas pruebas selectivas en igualdad de condiciones con el resto de participantes.

⁵ La reciente Ley de Derechos y Atención a las Personas con Discapacidad prevé también la reserva de un cupo no inferior al 10% del número de plazas para personas con discapacidad, y además reserva el 1% para personas con enfermedad mental.

⁶ Se encuentra regulado a través de su Decreto 111/2017, y lo sitúa en el 10% de las vacantes en las ofertas de empleo público, del cual el 2% se destina al cupo específico de personas con discapacidad intelectual.

⁷ <http://www.toledo.es/el-ayuntamiento-garantiza-la-reserva-de-plazas-para-personas-con-discapacidad-en-los-planes-de-empleo-en-un-10-por-ciento/>

2.3

La incorporación de los hombres y las mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo al mercado laboral

Uno de los aspectos esenciales de la vida adulta es el empleo, que se relaciona directamente con la calidad de vida de la persona y con su capacidad de disfrutar de una vida independiente. El enfoque de la Calidad de Vida y el derecho aplicado al ámbito de los hombres y las mujeres con TEA supone orientar las diferentes prácticas de apoyo hacia el logro de metas personales y objetivos como el empleo, la inclusión social, la promoción del bienestar personal, o de las relaciones interpersonales significativas, en función de los intereses y preferencias de cada persona.

Tal y como se ha comentado con anterioridad, **tener un empleo no solo mejora la calidad de vida** (Stodden y Mruzek, 2010), **sino que además contribuye a fomentar la autosuficiencia económica lo que permite acceder a una vida independiente, una mayor participación en entornos comunitarios y mejorar la autoestima** (Joshi, Bouck y Maeda, 2012). Una de las repercusiones indirectas del empleo es que la persona aporte a la sociedad de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, se sienta útil y reconocida, y también perciba una remuneración por su trabajo.

Si bien, por lo general, las personas adultas con TEA que disponen de un trabajo tienen una mejor percepción de su calidad de vida que aquellas que no lo tienen, Chiang y Wineman (2014) ponen de manifiesto que ésta mejora aún más cuando el puesto y las condiciones se ajustan a aspectos que la persona considera relevantes, como que se adapte a sus intereses o que esté conforme con las condiciones salariales.

De hecho, Baldwin, Costley y Warren (2014) ponen de manifiesto que las personas con TEA sin discapacidad intelectual asociada y con empleo, son más propensas a describir experiencias de autorrealización como uno de los aspectos mejor valorados de su trabajo.

La autora Staci Carr (2014), realizó un estudio en el que exploraba la percepción de 230 jóvenes adultos con TEA sobre su calidad de vida y los factores que contribuyen a satisfacerla. En concreto, los resultados de la investigación indicaban que ámbitos como disponer de un empleo, participar y comunicarse socialmente (poder comunicar, conversar y comprender lo que se dice), así como disfrutar de autonomía personal mejoraban la calidad de vida.

Ahora bien, los hombres y las mujeres con TEA en España (y también a nivel internacional) se encuentran en una situación vulnerable pues aun estando en edad laboral y pudiendo disponer de conocimientos, cualificaciones y competencias para ocupar diferentes puestos de trabajo, tienen grandes dificultades para acceder al mercado laboral y desarrollar una carrera profesional en el mismo (Belinchón, Hernández y Sotillo, 2008).

Así, muchas de las personas adultas con TEA se ubican en centros de día, centros ocupacionales y talleres protegidos (McClannahan, MacDuff y Krantz, 2002). Una vez que acceden a este tipo de recursos les resulta especialmente difícil el acceso al accedan empleo ordinario, puesto que los procesos de transición no parecen funcionar de la manera esperada.

Asimismo, estas barreras y la precariedad en el desempeño laboral a la que deben enfrentarse impactan también en el acceso a retribuciones o prestaciones derivadas del desempeño continuado en el mercado laboral, como las pensiones de jubilación, aspecto que inciden de forma muy negativa en su poder adquisitivo y en las posibilidades de desarrollar una vida independiente, e incrementa la dependencia y vulnerabilidad económica de las familias (Vidriales, Hernández y Plaza, 2016).



2.3.1 Educación: el primer paso para acceder al empleo

La educación es uno de los derechos esenciales que los poderes públicos deben garantizar a toda la ciudadanía. Se relaciona directamente con el crecimiento y empoderamiento de las personas, con la capacidad de mejorar su vida y con las oportunidades de participar plenamente en la sociedad.

Actualmente la estructura y organización del sistema educativo está regulado por la *Ley Orgánica 2/2006 de Educación (LOE)* y modificada parcialmente por la *Ley Orgánica 8/2013 para la mejora de la calidad educativa*. En la LOE se garantizan los principios y derechos reconocidos en la Constitución Española y se reafirma el carácter de servicio público de la educación, considerándola como un servicio básico. Esto implica que **la educación escolar debe ser accesible a todos/as, sin distinción de ninguna clase, en condiciones de igualdad de oportunidades, con garantía de regularidad, continuidad y adaptándose paulatinamente a los cambios sociales que se vayan produciendo.**

En el caso concreto de las personas con discapacidad, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad dedica su artículo 24 al derecho a la educación en el que establece que los Estados Parte garantizarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida.

Sin embargo, **en la actualidad las personas con TEA conforman uno de los colectivos con mayores tasas de fracaso y abandono escolar, y presentan una gran vulnerabilidad a ser víctimas de abuso o acoso escolar** (Hernández, 2017).

Estudios internacionales ponen de manifiesto que, aproximadamente, el 63% de niños/as en edades comprendidas entre los 6 y los 15 años, sufren acoso en algún momento de su vida (Autism Speaks, 2013). No obstante, dada las dificultades de muchos niños y niñas con TEA para expresar y transmitir lo que les sucede en clase, así como distinguir las intenciones de sus compañeros/as para "interpretar situaciones sociales" (Hernández, 2017) es incluso posible que ese alto porcentaje de acoso sea en la realidad aún mayor.

Las personas con TEA conforman uno de los colectivos con mayores tasas de fracaso y abandono escolar, y presentan una gran vulnerabilidad a ser víctimas de abuso o acoso escolar.

Los datos extraídos de la encuesta de Integración Social y Salud (INE, 2012) muestran una alta tasa de abandono escolar de las personas con discapacidad (43,2%), 18 puntos porcentuales por encima de la tasa de la población general. En este sentido, un 69,5% de las personas consultadas manifiestan la existencia de barreras y obstáculos para acceder a la formación, destacando dificultades económicas y aspectos vinculados a la propia discapacidad (ODISMET, 2016).

Las probabilidades de que los/as adolescentes con TEA continúen sus estudios tras terminar la etapa obligatoria educativa son significativamente menores en comparación a las que experimentan personas de las mismas edades que tienen otro tipo de discapacidades (Hatfield, Falkmer, Falkmer y Ciccarelli, 2016). Muchas de las personas con TEA tienen titulaciones académicas muy por debajo de su potencial debido a la inexistencia de formación profesional y a la inadaptación de las necesidades en la educación superior de las personas con TEA (Autismo Europa, 2014).

Estas autoras ponen de manifiesto que una planificación de la transición en los y las adolescentes mejora la autodeterminación, el éxito en la educación post-secundaria, el aumento de las tasas de empleo y la participación comunitaria entre los/as adolescentes con discapacidad, sin embargo, estas prácticas se desarrollan en menor medida para las personas con TEA que para otras discapacidades (Cameto, Levine y Wagner, 2004).

De esta manera, y concretamente en el caso de las personas con TEA, parece claro que las barreras de acceso al empleo comienzan al final de la etapa educativa (Naciones Unidas, 2012).

En la actualidad, apenas existen alternativas ni recursos de orientación vocacional o formación para el empleo que garanticen los apoyos que precisan las personas que forman parte de este colectivo.

La persona con TEA tiene, por sus características nucleares, enormes dificultades para imaginar e identificar sus intereses vocacionales y orientarse a conseguirlos si no dispone de apoyos en este proceso, por lo que resulta fundamental el incremento de los recursos e iniciativas orientadas a este fin.

En este sentido, es esencial la incorporación en la educación formal de actuaciones o programas que brinden experiencias laborales reales, y contribuyan a guiar la orientación vocacional. Esta práctica resulta imprescindible para las personas con TEA, ya que les ayuda a orientar sus decisiones y les permite aprender desde la práctica sobre sus intereses y competencias, de manera que puedan tomar decisiones sobre las potenciales áreas de formación y capacitación para el empleo (Delli, Alexiou y Karampilia, 2016).

En cualquier caso, es necesario que las prácticas existentes para **la detección de intereses vocacionales se adecúen a las necesidades del alumnado con TEA, de manera que puedan dar respuesta a las mismas a través de herramientas y mecanismos para guiar en la orientación vocacional y contribuir al diseño de itinerarios formativos que favorezcan el acceso al mundo laboral.**

Ahora bien, el proceso de orientación vocacional y su ajuste a las necesidades del alumnado con TEA no se contempla de la misma manera en todos los centros educativos. Los proyectos educativos, los modelos y las metodologías de trabajo son distintos en función de dónde se encuentre escolarizada la persona, y apenas existen herramientas consensuadas y compartidas que favorezcan un marco común de actuación. Por esta razón, **en la mayoría de los casos las personas con TEA alcanzan la vida adulta sin haber accedido apenas a actuaciones de orientación vocacional, y sin experiencias formativas o prácticas que contribuyan a identificar sus capacidades e intereses** (Friedman, Warfield y Parish 2013). Esto repercute, sin duda, en su empleabilidad posterior.

En concreto, las personas que forman el colectivo tienen los índices más bajos de empleabilidad durante los siguientes seis años después de finalizar los estudios de bachillerato en comparación con personas con otro tipo de discapacidades (Kirchner y Dziobek, 2014).

Es obvio que avanzar en la inclusión educativa de los alumnos y las alumnas con TEA es esencial para fomentar su calidad de vida y sus posibilidades de alcanzar un empleo en el futuro, y para ello, es fundamental que se fortalezca la orientación vocacional y se desarrollen herramientas dirigidas al colectivo. También es esencial que se asegure el diseño personalizado de itinerarios formativos que orienten el desarrollo de las competencias, conocimientos y experiencias de cada persona, favoreciendo su acceso posterior al mercado laboral.

Apenas existen alternativas ni recursos de orientación vocacional o formación para el empleo que garanticen los apoyos que precisan las personas con TEA.



2.3.2 Formación prelaboral y capacitación para el empleo

La falta de oportunidades de las personas con TEA en el mercado laboral se relaciona directamente con los obstáculos para acceder a una formación que capacite para el empleo y a la falta de oportunidades para desempeñar actividades prelaborales significativas (como prácticas formativas–remuneradas o no–, etc.), que afectan a las personas que forman parte de este colectivo.

Por todo ello es fundamental mejorar la capacitación para el empleo de los hombres y mujeres con TEA, que en ocasiones llegan a la vida adulta sin ninguna experiencia laboral o formativa vinculada a la práctica, y que en muchos casos desconocen los mecanismos sociales y normativos de incorporación y ajuste al puesto de trabajo.

En este sentido las experiencias prelaborales reales son esenciales en la formación para el empleo de los hombres y mujeres con TEA. Contribuyen a la orientación vocacional y facilitan la toma de decisiones en base al conocimiento práctico del área de interés (aspecto esencial debido a las dificultades en la imaginación social y flexibilidad del pensamiento presentes en los TEA). También capacitan en las competencias sociocomunicativas y adaptativas necesarias para el desempeño laboral, que no están únicamente vinculadas a la pericia técnica del puesto sino a la participación e inclusión social en el entorno de trabajo.

2.3.3 Empleo: situación laboral de las personas con Trastorno del Espectro del Autismo

En la actualidad, como ya se ha comentado, el desempleo afecta a un porcentaje muy elevado de personas con discapacidad. Además aquellas que sí disponen de un empleo se enfrentan a una situación laboral más precaria y desigual que la que sufre la población sin discapacidad, relacionada con condiciones de trabajo deficientes⁸ que se traducen, entre otras cosas, en una mayor ocupación de puestos no cualificados, inferiores remuneraciones, puestos de menor nivel profesional y con pocas perspectivas de ascenso. La Comisión Europea (2010) señala a este respecto la necesidad de que los empleos sean de calidad, permitiendo asegurar una independencia económica, fomentando los logros personales y ofreciendo una protección frente a la pobreza.

A nivel internacional, la Sociedad de Autismo de Reino Unido (National Autistic Society) ha priorizado entre sus actuaciones el desarrollo de iniciativas para impulsar el empleo de las personas con TEA en edad adulta de trabajar.

Como se ponía de manifiesto en un estudio realizado por esta entidad en 2008, solo el 15% de las personas con TEA que participaron en la investigación tenían un trabajo remunerado a tiempo completo. La mayoría solían ocupar puestos de trabajo temporales o con jornadas parciales, a menudo en puestos de inferior cualificación a lo que correspondería en base a su formación y capacitación, y con escasas posibilidades de desarrollo profesional.

En un estudio llevado a cabo por la misma entidad en 2016, se evidenciaba que la situación no ha mejorado de manera sustancial desde entonces. Sus resultados indican que 4 de cada 10 personas con TEA no ha trabajado nunca, estando el 77%, en situación de desempleo. De estas personas, el 53% manifiestan un deseo real de trabajar. Asimismo, 4 de cada 10 de las que sí disponen de un empleo expresan que les gustaría trabajar más horas, siendo tan solo un 16% las personas que trabajan a tiempo completo (NAS, 2016).

En el caso de España apenas se han desarrollado estudios de investigación al respecto, y los existentes se limitan, prácticamente, al análisis de la realidad en un territorio concreto (específicamente, a la Comunidad Autónoma de Andalucía). Así, el trabajo realizado por Saldaña et al.,(2006) sobre la calidad de vida de las personas adultas con TEA, ponía de manifiesto que de las 380 personas entre 18 y 65 años entrevistadas, solo dos personas se encontraban en ese momento empleadas en el mercado ordinario. Una quinta parte aproximadamente acudía a un centro ocupacional y un 8% adicional quería asistir a un centro de esas características pero no había tenido la oportunidad.

Asimismo, el 85% vivían en el hogar familiar (habitualmente con el padre y la madre) y sólo un 10% de las personas consultadas manifestaba tener relaciones de amistad dentro de la red social. Por otro lado, una quinta parte de las familias reclamaban la existencia de programas de empleo con apoyo aunque éstos no estaban desarrollados o a su alcance.

⁸ Naciones Unidas (2012). Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad.

Posteriormente, Álvarez, Cappelli, y Saldaña publicaron en 2009 el estudio “Quiero trabajar. Empleo y personas con Trastornos del Espectro del Autista”, centrado específicamente en este ámbito. A través de entrevistas a personas con TEA exploraban la percepción, el impacto y las implicaciones que el empleo tenía en sus vidas, y proporcionaba estrategias prácticas orientadas a facilitar el acceso a un puesto de trabajo.

En esta publicación se ponía también de manifiesto la necesidad de realizar un planteamiento general de apoyo individualizado centrado en la persona y en todas sus áreas vitales, incrementar la información a las empresas y a las propias personas con TEA, para que el empleo resulte más accesible y se asegure su permanencia en el mismo bajo criterios de calidad.

Factores que inciden en el acceso y mantenimiento del empleo

Muchas personas con TEA tienen múltiples capacidades y competencias laborales, y están capacitadas para desempeñar un trabajo de calidad, eficiente y competitivo (Autismo España, 2004).

No obstante, las demandas sociales y comunicativas que conllevan los procesos de selección y acceso al empleo (entrevistas, etc.), en interacción con algunas de las características nucleares de los TEA (flexibilidad mental y comportamental, etc.) generan barreras y obstáculos significativos que dificultan la obtención de un empleo (Scott, Falkmer, Girdler y Falkmer, 2015; Hagner y Cooney, 2005). Para superarlos y optimizar las capacidades de los hombres y mujeres con TEA es imprescindible garantizar la implementación de sistemas de apoyo especializados e individualizados, que impacten no sólo en desarrollo de las competencias personales y conocimientos requeridos para el desempeño laboral, sino también en el diseño de un entorno de trabajo accesible y ajustado a las necesidades y capacidades de la persona (Booth, 2016).

Este sistema de apoyo deberá considerar diferentes factores ambientales y personales que se consideran esenciales para promover un empleo exitoso (Scott et al., 2015). Así, deberá orientarse no sólo a facilitar el desarrollo de las tareas del puesto de trabajo conforme a los estándares de calidad esperados para las mismas, sino también a promover la inclusión y participación social de la persona en el contexto laboral, facilitando el manejo de las demandas sociales e interpersonales que esto supone.

La relevancia de los sistemas de apoyo en el éxito del empleo ha sido contrastada también por los resultados de la investigación. Concretamente un estudio realizado por Wehman et al., (2012), pone de manifiesto que **los/as jóvenes con TEA que disponen de un apoyo inicial especializado durante un año en el puesto de trabajo, alcanzan niveles razonables de autonomía e independencia en su desempeño**, aspecto esencial para valorar el éxito de su inclusión laboral.

Diversos autores y autoras (Howlin et al., 2005; Hawkins, 2004; Meyer, 2001; Nesbitt, 2000, Grandin, 1999 citado en Álvarez et al., 2009) consideran que realizar un ajuste del puesto de trabajo a las características de la persona con TEA posibilita que se alcancen resultados positivos en el lugar de trabajo; de aquí la importancia de los apoyos continuados y a largo plazo para ellas, ya que les permite afrontar de una mejor forma los cambios inesperados (Hendricks, 2010).

***“Soy solo una persona.
Pero aun así una persona.
No puedo hacer todo,
pero sí puedo hacer algo.
Y no voy a renunciar
a hacer el “algo”
que puedo hacer”***

Hellen Keller

El Empleo con Apoyo como modelo para favorecer la inclusión laboral y la calidad de vida de las personas con Trastorno del Espectro del Autismo

El empleo con apoyo es una metodología que facilita que las personas con diferentes tipos de discapacidades encuentren y mantengan un empleo, mejorando su independencia y autoestima.

Este modelo apuesta por la incorporación de la persona en un entorno laboral competitivo y ordinario, y no en un contexto de empleo protegido. Facilita el acceso a puestos de trabajo relacionados con las áreas de competencia e interés de la persona, y proporciona el apoyo individualizado que ésta precisa para capacitarse, incorporarse y desempeñar las funciones requeridas en el puesto de trabajo, de manera continuada y en el contexto laboral real (Nicholas et al., 2015; Bond et al., 2001).

La investigación sobre el modelo de empleo con apoyo en comparación con otros recursos dirigidos a fomentar la incorporación laboral de personas adultas con discapacidad intelectual o trastorno mental (por ejemplo, centros de atención diurna o talleres laborales protegidos) pone de manifiesto numerosas ventajas tanto para la propia persona (mejores condiciones salariales y laborales, mayor inclusión social, más satisfacción personal y mejor autoestima, menor necesidad de recibir apoyos informales por parte de la familia, más capacidad para desarrollar una vida independiente...) como para la sostenibilidad y viabilidad de los recursos de apoyo (menor coste y mayor optimización de los mismos (Mavranouzouli, Megnin-Viggars, Cheema, Howlin, Baron-Cohen y Pilling, 2014).

Estas conclusiones se han encontrado también cuando se ha analizado su adecuación como sistema de apoyo para las personas con TEA. Así se ha puesto de manifiesto que, por lo general, los resultados vocacionales de **aquellas personas que participan en empleo protegido antes de optar por el empleo con apoyo son peores, y que el coste –económico, social y personal– es más elevado en comparación con el caso de personas con TEA que desarrollan su trayectoria laboral en el mercado ordinario de trabajo, a través de programas de empleo con apoyo** (Jacob et al., 2015).

Así, es posible afirmar que este modelo se ha evidenciado como exitoso para facilitar el acceso y mantenimiento del empleo de personas adultas con TEA, y como un elemento relevante para mejorar su calidad de vida (Mavranouzouli et al., 2014; Howlin, 2013). Ofrece no sólo oportunidades reales de inclusión laboral sino también el desarrollo de competencias personales y sociales relevantes para la vida adulta y la participación social (habilidades de comunicación, autorregulación, etc.). (Wehman et al., 2016; Hedley et al., 2017).

No obstante, los programas de empleo con apoyo dirigidos a las personas con TEA no han alcanzado en España la implantación, desarrollo y alcance que deberían como herramientas esenciales para promover la inclusión laboral de las personas que forman parte de este colectivo.



Algunas de las causas que explican este escaso despliegue se relacionan específicamente con las limitaciones del marco normativo estatal adoptado en el año 2007 que regula este modelo (Real Decreto 870/2007 por el que se regula el empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de empleo) así como con las dificultades existentes para el desarrollo y sostenibilidad de los programas de empleo con apoyo (escasa financiación, inestabilidad, etc.).

Atendiendo al primer aspecto, el Real Decreto no recoge explícitamente a las personas con TEA como posibles destinatarias de los programas de empleo con apoyo. Esto implica que si la persona no presenta (o no tiene explícitamente reconocida) una discapacidad intelectual asociada pueda encontrar serias dificultades (o le resulte imposible, en la práctica) para verse beneficiada de este tipo de programa.

Asimismo, otros aspectos establecidos en el Real Decreto, como la duración mínima de la jornada laboral (al menos del 50 por 100 de la realizada por un trabajador/a, con jornada completa comparable), la temporalidad de los apoyos disponibles (establecida en un máximo de 30 meses tras los que el apoyo se extingue) o la falta de regulación de la formación homologada y especializada que debe reunir las figuras de preparador/a laboral y prospector/a de empleo, no responden a las necesidades y a la realidad de muchas personas con TEA. En este sentido, una gran parte de las personas que forman parte del colectivo requieren un apoyo continuado y especializado en su trayectoria laboral (aunque pueda disminuir en intensidad y/o frecuencia, y verse complementado con el apoyo natural de la empresa). Los equipos profesionales vinculados a este apoyo deben estar capacitados y especializados, y conocer en profundidad las necesidades y capacidades de los hombres y mujeres con TEA.

A este respecto, la autora Booth (2016) considera que la figura del agente de empleo es clave en la inserción laboral de la persona con TEA y que requiere una alta especialización, ya que debe contribuir a:

- Instruir a la persona que se emplea.
- Actuar como intermediario/a entre la persona trabajadora y empresa empleadora.
- Identificar a un apoyo natural (mentor) en el trabajo.
- Proporcionar un apoyo emocional.
- Solucionar problemas.
- Identificar las medidas de ajuste u otros soportes adicionales.

Por otro lado, y en relación a la viabilidad y sostenibilidad de los programas de empleo con apoyo, los datos ya comentados sobre la financiación destinada a este tipo de iniciativas en el conjunto de las medidas orientadas a promover el empleo de las personas con discapacidad ponen de manifiesto la limitadísima apuesta que desde la Administración pública se realiza por este tipo de medida, en comparación con las que apoyan las iniciativas de empleo protegido (sólo se destina el 0,1% a programas de empleo con apoyo del presupuesto dirigido al fomento de empleo de personas con discapacidad)⁹.

⁹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). Anuario estadístico. Recuperado de: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/ACE/ACE.pdf>



3

Metodología

La presente investigación tiene como objetivo principal indagar, comprender y analizar en profundidad un aspecto clave para el disfrute de los derechos fundamentales de las personas con TEA y para el logro de una inclusión real en la sociedad: el acceso y mantenimiento del empleo cuando la persona alcanza la vida adulta, y el desarrollo de su trayectoria laboral a lo largo de la misma.

La presente investigación tiene como objetivo principal indagar, comprender y analizar en profundidad un aspecto clave para el disfrute de los derechos fundamentales de las personas con TEA y para el logro de una inclusión real en la sociedad: el acceso y mantenimiento del empleo cuando la persona alcanza la vida adulta, y el desarrollo de su trayectoria laboral a lo largo de la misma.

Una vez especificado el objeto de estudio en este capítulo se describe el diseño de investigación y la estrategia metodológica definida, con el fin de mostrar las técnicas y herramientas pertinentes que han guiado la recogida y análisis de la información. En este caso, y en función de la información que se ha querido recopilar, se ha empleado metodologías cualitativas.

Descripción de los perfiles de las personas participantes

El desarrollo del proyecto ha implicado la colaboración y participación activa de las entidades que forman parte de Autismo España (especialmente de aquellas que se encuentran representadas en la Comisión de Empleo e Inclusión laboral de la entidad), así como de agentes externos vinculados a las mismas (principalmente, empresas y Administración pública a nivel local).

La distribución del diseño muestral se ha realizado con un muestreo intencional incluyendo a actores clave con interés para el objeto de estudio – personas con TEA, familiares, profesionales de las entidades, personas responsables del tejido empresarial así como de los servicios públicos–, y se ha seguido cumpliendo el principio de redundancia determinado por el método científico en los estudios de corte cualitativo.

En dicha selección se ha mantenido una perspectiva de género favoreciendo la participación tanto de hombres como de mujeres dentro del proyecto, a pesar de que las propias características del colectivo hacen que se encuentren más representados los hombres con TEA en la muestra, dado que en las entidades hay más hombres que mujeres recibiendo apoyos. Durante años, los datos de investigación han apuntado que los TEA se presentan casi cuatro veces más en el caso de los hombres que en las mujeres (Dworzynski, Ronald, Bolton y Happé, 2012; Rutter, 2005), sin embargo, estos datos se están cuestionando en la actualidad, dado el aumento de diagnósticos en niñas y mujeres que está produciendo en los últimos años (National Association of Special Educational Needs, 2016).

Las causas de esta situación no están aún claras, pero parece que se relacionan con la manera en que algunas características nucleares de los TEA pueden verse enmascaradas en el caso de las mujeres debido a procesos de compensación con otras funciones cognitivas, lo que dificultaría su identificación con los instrumentos habituales, y también a un posible sesgo de género que tiende a identificar este tipo de trastornos con su incidencia en los hombres y buscar alternativas diferentes en el caso de las mujeres. En cualquier caso, se hace imprescindible el incremento del conocimiento al respecto de manera que se pueda facilitar una mejor respuesta a las necesidades de las mujeres con TEA (Naser, 2016).

Para identificar a las personas con TEA participantes en el estudio y sus principales características se ha elaborado un casillero tipológico (Valles, 2003), procurando que existiera un mínimo de representación en cada una de las categorías o criterios esenciales considerados en la construcción de la muestra. La categorización para la representación de las personas con TEA se ha basado en criterios de selección como el sexo y, la edad, así como también el nivel educativo y si tiene o no un diagnóstico de discapacidad intelectual asociada.

A continuación se resume la información disponible sobre las personas con TEA participantes:

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 (inscrito en los servicios de empleo)	1	2	-	3	4	2
PRÁCTICAS LABORALES	Desarrolla prácticas laborales y no ha sido empleado/a nunca	1	-	-	-	3	-
	Desarrolla prácticas laborales y ha sido empleado/a con anterioridad	-	1	1	-	-	-
TOTAL		6 mujeres			29 hombres		

La participación total de personas con TEA es de 29 hombres y 6 mujeres¹⁰. La muestra se ha distribuido teniendo en cuenta por un lado el trabajo asalariado, siguiendo los criterios de si trabaja actualmente en su primera experiencia laboral o ha tenido experiencias anteriores; si trabaja en la misma empresa desde hace más de un año; o si se encuentra desempleado/a. Por otro lado, se ha tenido en cuenta si la persona desarrolla prácticas laborales y si en este caso ha sido empleado o no con anterioridad.

En cuanto a los familiares, se han incluido padres, madres, hermanos y hermanas teniendo en cuenta las edades de su familiar con TEA y que, principalmente, éstos hubieran trabajado en algún momento, o estuvieran trabajando en la actualidad.

En relación a los y las profesionales, se ha seleccionado como informantes a aquellas personas que desarrollan un puesto de trabajo relacionado con la inclusión laboral de las personas con TEA en las entidades participantes, tanto en tareas de coordinación de recursos como en otras orientadas al apoyo a la persona en el puesto de trabajo.

En relación al tejido empresarial tanto público o privado, se ha contado con la participación de aquellas personas que son responsables de la coordinación de los procesos de inclusión laboral de personas con TEA en sus ámbitos de actuación y de la contratación en las empresas. Han sido, habitualmente, las personas de enlace o que tienen una mayor vinculación con las iniciativas que desarrollan las entidades participantes dirigidas a promover el empleo.

¹⁰ En el anexo I se detalla el perfil de las personas con TEA que han participado en el estudio.

Por último, en la participación desde la Administración se ha querido contar con la participación de las personas responsables de los servicios que acompañan y orientan en el proceso de búsqueda de empleo desde los servicios públicos o que se encuentran vinculados al área de discapacidad de diferentes ámbitos autonómicos. Si bien, sólo se ha podido recoger la opinión de dos responsables del Servicio Vasco de Empleo (Lanbide).

A continuación se detalla el número de participantes en función de su perfil:

<i>Grupo de interés</i>	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 entidades	1	1	2
Total participantes	66	85	151

Técnicas de recogida de información

La metodología propuesta de manera inicial se centra en un estudio de casos en varios puntos de España donde se están desarrollando actualmente experiencias o programas dirigidos a fomentar el empleo de personas con TEA. Dichos programas son desarrollados por entidades vinculadas a Autismo España, en colaboración o con el apoyo, de otras instituciones públicas y privadas.

La autora Cea D'Ancona clasifica los estudios de caso como descriptivos, explicativos, exploratorios, predictivos o evaluativos en función de los objetivos de la investigación (Cea D'Ancona, 1999). Este estudio es descriptivo puesto que persigue reflejar cómo se desarrolla el empleo en cada uno de los casos, analizados de manera conjunta.

La selección de ámbitos de estudio obedece a diferentes criterios. Concretamente, y con la finalidad de disponer de una perspectiva amplia de los procesos de inclusión y apoyo al empleo, se ha contado con la experiencia de entidades que contarán con inclusiones laborales reales de personas con TEA (identificadas con un contrato laboral) en el mercado ordinario de trabajo y contemplarán actuaciones y apoyos en todas las fases de búsqueda, incorporación, apoyo y seguimiento del empleo¹¹.

¹¹ En el anexo II se detallan las visitas a las entidades para la recogida de información.

En concreto, las entidades participantes en el estudio de caso debían desarrollar procesos de:

- Búsqueda de empleo (análisis del mercado de trabajo y relaciones con empresas).
- Análisis de puestos de trabajo (Emparejamiento persona-puesto).
- Evaluación inicial de las necesidades y puntos fuertes de las personas que quieren acceder a un puesto de trabajo.
- Capacitación en el puesto de trabajo y adaptación del mismo (formación y aprendizaje de tareas en el contexto laboral real, identificación e implementación de recursos de apoyo, etc).
- Apoyo en el puesto de trabajo.
- Seguimiento y evaluación de resultados.

La estrategia metodológica utilizada para abordar el objeto de estudio ha sido a través del uso de técnicas cualitativas (entrevistas en profundidad, grupos de discusión, etc.) recomendadas en este caso para recoger la percepción, vivencias y experiencias de las personas informantes clave objeto del estudio.

En cualquier caso, de manera previa se han analizado diferentes fuentes secundarias (datos administrativos, informes oficiales, etc.), con información relevante para el estudio. Posteriormente y una vez diseñados los instrumentos necesarios (cuestionarios, guiones de entrevista, etc.), se ha llevado a cabo el trabajo de campo en el que se ha recogido la percepción de las diferentes personas participantes, para satisfacer las necesidades de información identificadas.

Concretamente, se han aplicado las siguientes herramientas de recogida de información:

1. Recopilación y análisis documental, se han llevado a cabo una amplia búsqueda y revisión de documentación para, en primer lugar, construir un marco teórico sobre el objeto de estudio y, en segundo lugar, profundizar en el análisis de los datos poblacionales disponibles en España sobre las personas con TEA en edad laboral. Asimismo, el análisis de los contenidos ha servido para identificar los aspectos clave de información que se abordan en la investigación y diseñar las herramientas de recogida de datos.

2. Cuestionario abierto, se ha elaborado un instrumento estructurado, con respuestas abiertas dirigido a las y los profesionales. Esta herramienta explora los factores que, en su opinión, pueden favorecer u obstaculizar la incorporación de las personas con TEA al mercado laboral, así como las impresiones sobre la educación y capacitación que debe proporcionar el sistema educativo a las personas con TEA de cara a favorecer el empleo. También consulta sobre los programas o servicios de empleo al que se encuentran vinculados (actividades procesos, viabilidad...).

El cuestionario tenía un formato on-line de auto-administración por parte de la persona consultada. Su difusión se ha realizado a través de correo electrónico en el caso del grupo de informantes profesionales, y también a través de diferentes páginas webs vinculadas al sector (movimiento asociativo de familias y asociaciones profesionales), en las que se informaba del objetivo de la investigación y de las posibilidades de participación, animando a la misma.

3. Entrevistas semi-estructuradas, dirigidas a personas con TEA, familiares o amistades, profesionales de las entidades confederadas y empresariado. Las preguntas clave presentes en todas las entrevistas se han referido a la trayectoria laboral y situación actual de la persona; a su percepción sobre la importancia de tener un empleo; a los apoyos necesarios para la búsqueda/mantenimiento y promoción en el empleo, así como a cualquier otro aspecto que hayan considerado clave para favorecer la inclusión laboral ¹².

4. Entrevistas grupales, se han realizado a familiares y también a profesionales que facilitan apoyos a las personas con TEA. Todas se han llevado a cabo en entornos conocidos para los y las participantes (fundamentalmente en espacios de las entidades), con el objetivo de favorecer un clima de confianza y respeto, que facilite conocer en profundidad los detalles de las diferentes situaciones personales analizadas.

5. Grupos de discusión, se han realizado a familiares (en concreto a padres y madres) y han permitido conocer y profundizar en su percepción respecto al empleo (o posible empleo) de sus hijos/as con TEA. Se han orientado a conocer cuáles son sus necesidades, los apoyos que precisan en la búsqueda de empleo, y los facilitadores y barreras que detectan en el proceso ¹³.

¹² En el anexo III y IV se recogen las entrevistas realizadas a personas vinculadas a las entidades especializadas en TEA.

¹³ En el anexo V se muestran los perfiles de grupos de discusión y entrevistas grupales.

A continuación se muestra una tabla resumen con los datos de participación alcanzados a través de cada una de las herramientas de recogida de información.

<i>Técnica de recogida de información</i>	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Cuestionario	10	31	41
Entrevista semi-estructurada	43	23	66
Entrevista grupal	3	7	10
Grupos de discusión	10	24	34
Total participantes	66	85	151

Los guiones de entrevista se adaptaron a cada grupo de interés (Ver anexo VI).

Además, en algunos casos se realizaron ajustes en los procesos de participación de las personas con TEA, especialmente en aquellos en los que existían necesidades más significativas relacionadas con la comunicación o la comprensión de las preguntas.

En estas situaciones se adelantaron las cuestiones al personal profesional de las entidades, de manera que pudieran analizar previamente los apoyos que las personas podrían necesitar, y los guiones se adaptaron a las necesidades de comunicación individuales que se presentaban en cada caso (apoyo con sistemas alternativos y aumentativos de comunicación; formatos de fácil lectura, etc.)

Además, tanto las entrevistas, como los grupos se realizaron de forma abierta y con un guion semiestructurado que favoreciera la participación de todas las personas asistentes. Para esto se desarrolló una metodología no directiva, facilitando el discurso de una manera no estructurada.

La combinación de todas las técnicas empleadas permite extraer información clave para el análisis, así como evidenciar, confirmar o negar determinadas posiciones, y también profundizar en las conclusiones e informaciones obtenidas a través de la revisión documental.

Así, las aportaciones de las diversas personas informantes y el análisis de la información recopilada con las diversas técnicas de recogida de información permiten visibilizar diferentes realidades y puntos de vista, que reflejan amplias perspectivas y dan solidez a las conclusiones del estudio.



Desarrollo del trabajo de campo

Autismo España llevó a cabo el trabajo de campo con la participación y colaboración activa de las entidades que forman parte de su Comisión de Empleo e Inclusión laboral. Asimismo, también invitó a otras entidades vinculadas a la Confederación a facilitar la información sobre las actuaciones que desarrollan en relación al empleo o actividades alternativas al mismo (formación para el empleo, actividades ocupacionales, etc.), con el objetivo de contrastar la situación de las personas adultas con TEA en este ámbito en las entidades confederadas. Esta información se recogió a través de un cuestionario on-line¹⁴ que se hizo llegar a todas las entidades confederadas y también a otras entidades (concretamente, a la Asociación Española de Profesionales del Autismo, AETAPI).

Asimismo, las entidades que forman parte de la Comisión de Empleo fueron los agentes esenciales para la selección de los/as informantes clave que participaron en facilitar la información (entrevistas en profundidad, grupos de discusión, etc.). La recogida de esta información primaria se realizó de manera presencial en el entorno habitual de las personas informantes, en concreto, en las entidades, sedes de las empresas y oficinas de la Administración pública.



¹⁴ En el anexo VII se muestra el cuestionario.

Información obtenida

La fiabilidad y validez de la investigación tiene uno de sus puntos fuertes en la saturación del discurso, que se alcanza cuando la incorporación de un nuevo grupo de discusión o entrevista en la fase de trabajo de campo no encuentra nuevos hallazgos o interpretaciones acerca del fenómeno de estudio, puesto que se repiten los argumentos (Conde, 2009; Valles, 2007).

En este caso, la saturación comenzó en el grupo de discusión número dos (habiéndose realizado un total de tres), en la entrevista a profesionales número diez (sobre un total de diecisiete), y en la veintinueve realizada a personas con TEA (sobre un total de 35). El análisis de las entrevistas y grupos de discusión se ha llevado a cabo siguiendo las pautas del análisis del discurso, que permite organizar e interpretar distintos elementos (ideas, palabras, expresiones, valores subyacentes, visiones, etc.) con la finalidad de aproximarnos al conocimiento sobre las posiciones y valores grupales.

En concreto, el análisis del discurso se ha desarrollado en las siguientes fases: transcripción literal de cada una de las entrevistas, grupos de discusión e historias de vida; escucha activa y clasificación de la información en función de los ejes de interés (marco conceptual sobre empleo, descripción de los recursos y las necesidades de apoyo, trayectoria vital y contexto familiar y social) e identificación de posturas discursivas (puntos de acuerdo/desacuerdo) entre los distintos grupos de interés: personas con TEA, familias y profesionales, tejido empresarial y Administración pública. 



4

Resultados

A continuación se encuentran recogidas las perspectivas de los/as diferentes agentes que han participado en el estudio: hombres y mujeres con TEA, familias, profesionales, personal responsable de empresas y de la Administración. También las principales barreras y facilitadores que se han detectado en relación a la promoción del empleo desde sus diversos puntos de vista.

Cabe señalar que por el momento existen pocas entidades vinculadas a Autismo España que desarrollen de forma estable y sostenible programas y servicios dirigidos a promover el empleo de las personas con TEA, entendido éste como una actividad productiva y remunerada en un entorno laboral ordinario, en el que la persona dispone de un contrato de trabajo.

No obstante, se detecta un interés relevante por una gran parte de las entidades que aun no disponiendo de este tipo de sistemas de apoyo, desean ponerlos en marcha o impulsarlos para facilitar el acceso de las personas que forman parte del colectivo al mercado ordinario de trabajo.

En cualquier caso, los resultados constatan que gran parte de los avances alcanzados en la, aún muy limitada, inclusión laboral de las personas con TEA en el contexto español, deben atribuirse a los sistemas de apoyo que brindan las entidades vinculadas al movimiento asociativo, y en el esfuerzo que éstas realizan por incidir y colaborar estrechamente con el tejido empresarial del país.

Gran parte de los avances alcanzados en la, aún muy limitada, inclusión laboral de las personas con TEA en el contexto español, deben atribuirse a los sistemas de apoyo que brindan las entidades vinculadas al movimiento asociativo, y en el esfuerzo que éstas realizan por incidir y colaborar estrechamente con el tejido empresarial del país.



4.1

La educación: elemento clave para acceder al empleo

Los centros educativos son espacios socializadores, de crecimiento personal y aprendizaje para los y las menores. Deben serlo también para el alumnado con TEA, garantizando su éxito e inclusión.

Las personas con TEA tienen derecho a disfrutar de una educación o formación continua especializada (incluyendo la posibilidad de acceder a ella en la vida adulta) que favorezca su desarrollo personal e inclusión social, teniendo en cuenta un enfoque inclusivo, que, de acuerdo a la UNESCO (2005), está regido bajo los criterios de educación obligatoria y gratuita, educación de calidad, e igualdad y no discriminación.

En este sentido, el alumnado con TEA presenta necesidades de apoyo educativo que se pueden relacionar con la adquisición de los aprendizajes curriculares, pero también, y de manera muy especial, con la propia inclusión y participación social en el contexto escolar.

No obstante, el sistema educativo español actualmente no responde en todos los casos a los principios enunciados por la UNESCO, en los aspectos que se relacionan con la educación del alumnado con TEA. Así, apenas se dispone de información sobre la realidad educativa en España de los y las estudiantes con TEA, ni sobre cuál es su trayectoria en el sistema, aunque el análisis de los escasos datos existentes y de las perspectivas que trasladan las personas que forma parte del colectivo apuntan a una alta tasa de fracaso y abandono escolar, así como una gran vulnerabilidad, que les hace especialmente susceptibles de convertirse en víctima de situaciones de abuso y acoso en el contexto escolar.

Por otro lado, se constatan diferencias importantes en las modalidades de escolarización existentes en las distintas Comunidades Autónomas y en el grado de desarrollo y especialización de sus recursos educativos.

El alumnado con TEA presenta necesidades de apoyo educativo que se pueden relacionar con la adquisición de los aprendizajes curriculares, pero también, y de manera muy especial, con la propia inclusión y participación social en el contexto escolar.

También se identifican dichas diferencias en los modelos de educación existentes en la red de centros escolares y en las prácticas que éstos llevan a cabo. Muchas de ellas se relacionan con factores como el propio proyecto educativo del centro, la capacidad para innovar e incorporar metodologías específicas que se adapten al perfil de necesidades y puntos fuertes que presentan el alumnado con TEA, y la capacidad de los equipos profesionales para darles respuesta.

En este sentido, tanto las propias personas con TEA, como sus familias y los/as profesionales manifiestan que **el papel y los apoyos facilitados por los equipos profesionales de los centros educativos varían significativamente en función de la etapa en la que se encuentre la persona**. Perciben que la implicación y el apoyo son más intensos en las primeras etapas educativas (infantil y primaria) y mucho menor en la educación secundaria o en el bachillerato. También manifiestan que la experiencia educativa depende, en gran medida, del conocimiento y comprensión sobre los TEA que tenga el/la profesional.

En este sentido, algunos estudios de investigación ponen de manifiesto que este aspecto difiere significativamente entre el profesorado en función de la modalidad de educación en la que desempeñen su actividad. Así, se constata que los y las profesionales que están vinculados y vinculadas a la educación especial y específica de alumnado con TEA disponen de estrategias más eficaces de intervención que el profesorado de educación general (Humphrey y Symes 2013; Segall y Campbell 2012; citado en Robert y Simpson, 2016), que presenta un limitado conocimiento sobre las implicaciones del TEA para el alumno/a así como la aplicación de estrategias eficaces para favorecer su aprendizaje (Lindsay Proulx, Thomson, y Scott, 2013; Soto-Chodiman, Pooley, Cohen y Taylor 2012; Yumak y Akgul, 2010; citado en Robert y Simpson, 2016).

En cualquier caso, tanto los hombres como las mujeres con TEA participantes, así como sus familiares, demandan una **mayor sensibilización y conocimiento específico por parte del profesorado sobre las necesidades del alumnado con TEA, y sobre las implicaciones educativas de este tipo de trastornos**. La formación específica de profesores/as especializados en autismo es poco común, incluso en países en los que el conocimiento sobre este trastorno del neurodesarrollo es más avanzado (Feinstein, 2016).

Dicho desconocimiento incrementa las barreras y obstáculos que el alumnado con TEA sufre en las diferentes etapas de su educación, e interfiere negativamente en su desarrollo e inclusión educativa. Específicamente, los y las participantes señalan la dificultad para acceder a adaptaciones y ajustes adecuados e individualizados tanto en relación al currículum como a aspectos relacionados con las metodologías de enseñanza y evaluación.

Comentan que, en muchas ocasiones, éstas dependen de la voluntad y el conocimiento del profesional que corresponda, aspecto enormemente arbitrario considerando las enormes repercusiones que pueden tener para el reconocimiento oficial de su titulación, y también de cara a sus oportunidades o alternativas de empleo en el futuro.

Así, las personas participantes destacan la enorme inflexibilidad del sistema educativo en relación al reconocimiento de los aprendizajes y conocimientos a lo largo de su educación. Una de las mayores dificultades expresadas al respecto se relaciona con la falta de reconocimiento de las competencias adquiridas (laborales, pre laborales, etc.) al abandonar el centro educativo ordinario sin finalizar la Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

Comentan que, en muchos casos, cuando la persona presenta dificultades para cursar esta etapa (a menudo, no relacionadas con sus capacidades de aprendizaje curricular) es derivada directamente a la modalidad de educación especial o a una formación de aprendizaje de tareas, que no conlleva ninguna acreditación formal de las competencias o conocimientos adquiridos hasta ese momento.

Algunas de las personas con TEA que participaron en el estudio, y que no presentaban discapacidad intelectual asociada, manifestaron que no habían tenido dificultades curriculares para finalizar esta etapa educativa (ESO). No obstante, en ocasiones destacaron que les había resultado especialmente complejo el acceso al bachillerato.

Para explicar este incremento de la dificultad señalaron los propios cambios a nivel personal (adolescencia, aumento de las exigencias sociales, etc.) y también otros de carácter práctico, como los requerimientos de mayor autonomía e independencia en los centros educativos (más movilidad en las aulas, cambios en el profesorado,...) o el aumento de la exigencia y variedad en las metodologías de enseñanza o evaluación (trabajos en grupo, exposición pública en clase, etc.). Tanto las propias personas con TEA como sus familiares coincidían en señalar que **la ausencia de apoyos especializado incrementa de manera significativa el riesgo de fracaso escolar en esta etapa y también la ansiedad y estrés personal**.



“Hizo la ESO sin ningún problema y además con unas calificaciones superiores a la media de su clase, pero fue entrar en bachillerato y ahí ya se descolocó, no podía... Empezó también con problemas de relación con los alumnos, entonces se notaba más diferencia con el resto de compañeros. Iba creciendo, iba madurando y ya con 17 o 18 ya empezó a diferenciarse. Ha estado haciendo diferentes cosas desde bachillerato de letras, de arte, luego pasó a hacer módulos, o sea grado medio de... Empezó todos y ninguno lo terminó”

Por otro lado, las personas que inician estudios de formación profesional o universitaria exponen que en muchos casos se han tenido que enfrentar al fracaso de los mismos, por la ausencia apoyos individualizados y por las dificultades de adaptación al entorno. Comentan que en estos contextos se sentían perdidos, a pesar de que en ocasiones disponían de capacidades tanto intelectuales como lingüísticas apropiadas para afrontar las tareas académicas y adquirir los conocimientos esperados.

“Sí, hice los estudios de bachillerato y cuando terminé fui a la universidad pero estuve solo un año, no terminé porque estaba allí estaba solo y no sabía muy bien cómo funcionaba todo y... al final lo dejé y bueno... y luego he estado en varios sitios así... y bueno luego también estuve haciendo formación profesional que tampoco lo pude acabar”

Por lo general, la información aportada por los participantes apunta a una relación entre el mayor riesgo de abandono de los estudios cuando la persona ha accedido de forma tardía al diagnóstico específico de TEA. Esta demora diagnóstica implica la dificultad o imposibilidad de acceder a los apoyos que la persona precisa a lo largo de su educación, lo que relacionan de manera directa con un mayor abandono o fracaso escolar.

Los resultados señalan que el diagnóstico se retrasa especialmente en el caso de las personas con TEA que no tienen una discapacidad intelectual asociada. En ocasiones, algunas personas participantes han expresado que la confirmación diagnóstica les llegó cuando empezaban a cursar sus estudios superiores, aspecto que influyó en su motivación y capacidad de adaptación al nuevo contexto educativo, provocando, en algunos casos, el abandono de la asistencia a las clases o el fracaso en alguno de los cursos. No obstante, otras personas participantes expresan que el acceso al diagnóstico les facilitó la comprensión de su historia personal previa y también les ayudó a darle sentido a sus experiencias vitales.

“...es que ese momento fue el boom en que me diagnosticaron y me colé hasta totalmente hasta tal punto que dije, (...) ya a partir de mañana ya no voy. Entonces fue que coincidió eso y ya me colé hace, pues de todos los problemas que había tenido anteriormente que los tenía yendo a la facultad, ya cuando me dijeron esto que es bastante impactante, porque claro, que tenga una discapacidad psíquica es difícil de asimilar, ¿no? y entonces ya vas poniendo todo en orden de por qué me ha pasado esto, porque y vas poniendo en orden”

Las familias coinciden en que, en muchas ocasiones, la confirmación diagnóstica y el acceso a los apoyos especializados necesarios ha sido un elemento clave en el bienestar y en la evolución positiva.

“Yo la pena que tengo es que a mi hijo no me lo hayan diagnosticado hace tiempo, si le diagnostican mucho antes todavía estaría mejor porque desde los 18 hasta ahora la evolución que ha dado hasta ahora, puf, es tremendo”

En general, como se identifica en la literatura revisada, los resultados también ponen de manifiesto que las barreras de acceso al empleo comienzan al final de la etapa educativa, ya que apenas existen alternativas ni recursos de orientación vocacional para este colectivo. La persona con TEA tiene, por sus características nucleares, enormes dificultades para identificar sus intereses vocacionales y guiar su formación profesional. Por ello es necesario un apoyo especial para ayudarles a la planificación de la transición de la vida adulta para que sea exitosa (NAS, 2017), y evaluar las fortalezas y debilidades de la persona para el logro de sus metas personales (Lewis, 2016).

Las barreras de acceso al empleo comienzan al final de la etapa educativa, ya que apenas existen alternativas ni recursos de orientación vocacional para este colectivo.

Los beneficios de la formación dual proporcionan una educación especializada y acercan las enseñanzas a la realidad del mercado laboral.

“Lo que se está haciendo es pedirle a personas con problemas de imaginación que se imaginen de qué les gustaría trabajar”

Así, una educación que brinde experiencias laborales reales es esencial para promover la toma de decisiones al respecto y facilitar la inclusión laboral posterior (Delli, Alexiou y Karampilia, 2016). Este tipo de capacitación, que combina la enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación, es de enorme interés para la inclusión laboral de las personas con TEA.

Este modelo educativo de formación dual fomenta no solo el conocimiento teórico o técnico, sino también la adquisición natural de habilidades fundamentales para acceder y mantener un empleo (sociales, comunicativas...). Existe un consenso generalizado entre los y las profesionales de las entidades participantes sobre los beneficios de la formación dual, modalidad que combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en los entornos reales de trabajo y en los centros de formación, proporcionando una educación especializada y acercando las enseñanzas a la realidad del mercado laboral.

Desde las entidades participantes se demandan más apoyo en la etapa educativa no obligatoria (por ejemplo, en los ciclos de formación profesional) puesto que en ocasiones han sido las propias entidades quienes han tenido que suplir la ausencia de recursos y facilitar apoyos para que las personas con TEA pudieran realizar las prácticas obligatorias de estas enseñanzas, aspecto imprescindible para obtener la titulación de los programas o ciclos formativos. Por ello se insiste en la necesidad de garantizar que la formación ocupacional y profesional proporcione los apoyos especializados que la persona pueda necesitar, y que estos contribuyan a la continuidad del desarrollo personal y la inclusión. Asimismo, consideran imprescindible que al finalizar la educación obligatoria o el bachillerato se ofrezca una mayor orientación para guiar la trayectoria formativa posterior, así como la posible elección de las carreras universitarias en los casos en los que la persona opte por esta alternativa.

El conjunto de las personas con TEA y sus familias participantes en el estudio consideran que al finalizar su etapa educativa apenas cuentan apoyos y oportunidades de formación, y en muchos casos consideran que la única alternativa a su futuro es la búsqueda de empleo, pero destacan que a menudo desconocen los servicios a los que pueden acceder para conseguirlo.

En muchas ocasiones, y especialmente si no han contado con ningún tipo de orientación o apoyo especializado, experimentan elevados niveles de frustración y baja autoestima, debido a los obstáculos que han tenido que afrontar tanto en el sistema educativo (obligatorio y no obligatorio) como a experiencias laborales previas que han resultado negativas.

Por ello se destaca la necesidad de fomentar, en una sociedad cada vez más exigente, la capacitación personal y profesional, y también de proporcionar oportunidades reales de participación en la comunidad especialmente en las etapas previas a la vida adulta, de manera que se fomenten la adquisición y generalización de las competencias sociales y personales y se adquieren habilidades que favorezcan la empleabilidad en el futuro.



4.2

Empleo: inclusión social y reconocimiento del talento de las personas con TEA

Los derechos consagrados en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad constituyen una base para impulsar el desarrollo de mujeres y hombres con TEA, reconocer sus aptitudes laborales y garantizar sus derechos fundamentales en todos los ámbitos, incluido el tener un empleo decente.

Tomando como referencia la Constitución española, su artículo 35 reconoce el trabajo como un derecho que tienen todos los ciudadanos y ciudadanas. Ahora bien, a pesar del aumento de la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, sigue existiendo una gran desigualdad con respecto al resto de la población en el contexto español. Ésta es especialmente acusada en el caso de las personas que presentan discapacidades cognitivas, como es el caso de las personas con TEA.

Concretamente, las personas con TEA configuran uno de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral (Dudley et al., 2015).

Como se ponía de manifiesto en el marco teórico, el empleo se reconoce como un elemento esencial de la vida adulta, que impacta de manera positiva en la calidad de vida de las personas (Walsh et al., 2014), pues contribuye a la seguridad económica, a la autoestima y a la inclusión social, así como a la estabilidad social y a la salud (Woods y West, 2010).

De acuerdo a esto, todas las personas informantes comparten de manera unánime que tener un empleo ha supuesto para la persona con TEA una mejora en la calidad de vida. En concreto, los hombres y mujeres con TEA participantes coinciden en que tener un empleo ha contribuido a mejorar su autoestima y satisfacción personal, su autorregulación y a aumentar su círculo de relaciones interpersonales.



“Pues lo que hablamos, que lo del empleo y eso... es una cosa para mí muy importante... tener un empleo y poder ser autosuficiente económicamente y valerte por ti mismo pues lo que te he dicho antes que yo aparte cuando mejor estoy...a parte del sueldo y de eso, es cuando estoy trabajando porque me siento útil y capaz y todo eso...”

Además, los/as profesionales consultados consideran que el empleo es un medio que favorece la inclusión social, la participación en la sociedad y el acceso a una vida independiente. Sin embargo, la investigación al respecto pone de manifiesto que la mayoría de hombres y mujeres con TEA en edad adulta continúa viviendo en su hogar familiar, con una escasa participación social (Levy and Perry, 2011, citado en Hedley et al., 2017).

“Lo que es importante es que las personas participen en la sociedad y la participación de un adulto pues evidentemente mientras no hay trabajo, hay una labor fundamental hay que tratar de buscar cómo se canaliza esa participación como adulto. Entonces al final eso es lo que le va a dar valor a la persona”

Asimismo, las y los profesionales subrayan la necesidad de completar los apoyos que se brindan a la persona con TEA para su incorporación al mercado laboral con otro tipo de apoyos relacionados con la vida adulta, necesarios para garantizar a la persona con TEA una vida independiente e inclusiva (acceso a una vivienda, apoyo en las gestiones de la vida diaria, apoyo para la toma de decisiones...).

Las familias, que juegan un papel fundamental en el proceso de inclusión laboral, enfatizan también el cambio que supone para sus hijos/as disponer de un empleo. Destacan que mejora su estado de ánimo, sus ganas de hacer cosas y de relacionarse con otras personas, su participación social en el entorno, la organización de su vida diaria y en definitiva, su calidad de vida.

“Cuando no trabaja se aísla y cuando está en activo tienen ganas de salir, más ganas de relacionarse con los demás”

Tanto el desarrollo de actividades laborales como el hecho de tener un empleo favorecen que la persona adquiera competencias como el sentido de la responsabilidad, la organización y gestión del tiempo, etc. Además, a través del trabajo incrementa su sensación de sentirse útiles y también la autonomía personal, con intensidades distintas en función de las necesidades de cada persona (Serrano, 2016).

Por otro lado, las personas con TEA señalan el valor instrumental y económico que les aporta el trabajo, es decir, la importancia de disponer de ingresos propios así como de cotizar a la seguridad social, elementos que favorecen una mayor seguridad económica tanto en el presente como pensando en el futuro (acceso a pensión de jubilación), señalándose especialmente la necesidad de garantizarlo cuando el entorno más cercano (habitualmente, su familia) vea limitadas capacidad de facilitar los apoyos principales (económicos, sociales, etc.).

En este sentido, las mujeres y hombres con TEA coinciden en manifestar una clara motivación e interés por trabajar, siempre y cuando tengan la posibilidad de hacerlo.

“Yo le pregunto que si quiere ir a trabajar y me dice que sí, y que si quiere venir al centro y me dice que no, que quiere irse a una fábrica a trabajar (...) prefiere estar fuera que dentro del centro”

Sin embargo, también destacan que si desde las entidades no se promueve el desarrollo de un itinerario profesional en las primeras etapas de la juventud, a veces la propia persona (o su familia) no se plantean la posibilidad de acceder al empleo y desempeñar un trabajo.

Así, los resultados ponen de manifiesto que **tanto las familias como las entidades tienen un papel muy relevante para fomentar el acceso de las personas con TEA al mercado de trabajo. Habitualmente, ambos son los principales agentes de apoyo a lo largo de todo el proceso: motivación por el empleo, orientación vocacional, búsqueda, acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.**

No obstante, y a pesar de reconocer específicamente la relevancia de que la persona con TEA disponga de un empleo, las entidades vinculadas al movimiento asociativo que apuestan por ofrecer sistemas integrales de apoyo dirigidos a conseguirlo aún son pocas.

“Con las asociaciones es que hay que cambiar el chip (...) las entidades están muchas veces muy condicionadas por factores internos de sus propios servicios (...) De sus propios socios, de su propia junta directiva. Entonces, hay muchas entidades que no se lo creen, que no se creen que el empleo sea posible, porque muchas veces la gente que busca empleo no quiere ir a las asociaciones. No quiere ir a las asociaciones porque lo que le ofrecen son cosas que a ellos no les interesan”

Tanto los equipos profesionales como las familias consideran que las ayudas que brindan los Servicios Públicos de Empleo no son suficientes ni se ajustan a las necesidades específicas que requiere el colectivo. Este es un reto que es necesario abordar de manera inminente puesto que, tal y como verbalizan las/os profesionales, en los últimos años se ha producido un aumento significativo en la demanda por parte de hombres y mujeres con TEA de los servicios de empleo de las entidades.

Concretamente, se identifica el incremento de personas con TEA sin discapacidad intelectual asociada que buscan apoyo para acceder al mercado laboral ordinario y que se dirigen a las entidades especializadas para solicitarlo. Esto requiere la flexibilización de los sistemas actuales de apoyo que facilitan las entidades, así como su especialización en el ámbito de la promoción del empleo. El reto para las mismas es facilitar una respuesta que responda a los intereses y necesidades de cada persona, y también a sus cualificaciones y competencias laborales, avanzando en el desarrollo de servicios y programas que persigan de manera efectiva el empleo del colectivo.

“Ahí hay una herencia que todavía en el centro de día siempre tenía sus talleres ocupacionales realmente porque al final el centro de día eran talleres ocupacionales o pre laborales que se utilizaban antes mucho”

En relación a otras fórmulas de acceso al ámbito laboral, como es el caso de los Centros Especiales de Empleo, los/as profesionales consideran que éstos deberían ser un recurso que favorezca el tránsito desde el empleo protegido hacia el empleo ordinario. Sin embargo, consideran que, en la mayor parte de los casos, no cumplen esta función y son finalistas en sí mismos, generándose condiciones de empleo segregadas y poco favorecedoras de la inclusión laboral.

Por ello, la mayoría de las entidades participantes apuestan por el empleo con apoyo como fórmula para conseguir el acceso a un empleo ordinario. De acuerdo a la literatura consultada (Howlin, 2013) y también en función a las opiniones de los y las profesionales participantes, ésta es la fórmula más recomendada para favorecer la inclusión laboral y el desempeño profesional de las personas que forman parte del colectivo.

La Asociación Española de Empleo con Apoyo define éste concepto como el “conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con los apoyos que necesite (profesionales u otros).

El empleo con apoyo, se dirige especialmente a las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que tienen mayor riesgo de verse excluidas del mercado laboral o tienen mayores dificultades para acceder al mismo, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible (trabajo, salario, etc.) a las de otro trabajador/a sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa. (Verdugo y Jordán de Urries, 2001).

Uno de los elementos clave del empleo con apoyo es precisamente ese sistema de soporte individualizado que la persona tiene para acceder, desempeñar y desarrollar su trayectoria laboral. A este respecto los/as profesionales participantes ponen de manifiesto que casi la totalidad de las personas con TEA incorporadas a programas de empleo tienen necesidad de un apoyo continuado a lo largo de su vida laboral, aunque éste podrá variar en cuanto a su frecuencia, intensidad, y tipología.

Éste aspecto tiene una especial relevancia práctica, ya que entra en conflicto con la regulación establecida por el Real Decreto de Empleo con Apoyo, que establece la retirada definitiva del apoyo en un período de tiempo determinado, generando una situación que puede poner en riesgo el mantenimiento del puesto de trabajo en el caso de las personas con TEA.

Es relevante destacar que las entidades participantes en el estudio son pioneras en la generación y desarrollo de programas y servicios de empleo con apoyo especialmente dirigidos a personas con TEA. En muchos casos, éstos se han ido desarrollando en base a la escasa literatura específica existente y sobre todo, a partir de la experiencia y la innovación compartida.



Casi la totalidad de las personas con TEA incorporadas a programas de empleo tienen necesidad de un apoyo continuado a lo largo de su vida laboral, aunque éste podrá variar en cuanto a su frecuencia, intensidad, y tipología.

"...es un arma de doble filo porque por una parte es algo muy nuevo y hay mucho que hacer entonces es como que nosotros estamos poniendo nuestras reglas y estamos haciendo lo mejor posible porque todavía hay mucho que descubrir entonces tienes como lo bueno, ¿no? que tienes la libertad de probar, de marcar, y de hacer las cosas desde dentro, como de verdad tú crees que se deben de hacer. Pero por otra parte, tienes la otra parte que es al no estar marcado, al no estar tan regularizado como otras cosas como la educación por ejemplo o como otro tipo de servicio te encuentras con dificultades"

No obstante, el limitado alcance y desarrollo de estos programas de empleo conlleva que, en muchos casos, las entidades empleen diferentes estrategias y metodologías de trabajo, aunque persigan un objetivo común, dirigido a promover la calidad de vida y la vida independiente de la persona con TEA al llegar a la etapa adulta de su desarrollo. Por ello, ponen de manifiesto que la colaboración y el apoyo mutuo entre entidades es fundamental para favorecer la difusión y generalización de buenas prácticas y experiencias de calidad que favorezcan el logro de metas comunes.

"Hay algunas asociaciones con las que sí, pero que están muy cercanas, pero yo estoy segura que hay muchísimas más que se nos escapan, que están empezando y que están, y que no conocen ni cómo trabajamos ni conocemos cómo trabajan ellos, ¿no? entonces en ese sentido, a lo mejor un poco más...el trabajo en equipo entre asociaciones y demás, ese sería un, un punto de mejora".

No obstante, los y las profesionales participantes perciben que los servicios y/o programas de empleo implican “una apuesta arriesgada” por parte de las entidades. En primer lugar, destacan que su sostenibilidad es más inestable en comparación con otros recursos dirigidos a la vida adulta, y que, en muchos casos, asegurar su viabilidad, estabilidad y crecimiento en el tiempo supone un gran esfuerzo por parte de las entidades. Estas son algunas de las razones que, en su opinión, pueden explicar el limitado desarrollo que los servicios y programas de empleo tienen aún en las entidades vinculadas al movimiento asociativo.

En relación a la viabilidad y sostenibilidad, comentan que uno de los mayores obstáculos que encuentran es garantizar la financiación de este tipo de iniciativas. Así, señalan las dificultades que encuentran para ajustarse a los criterios de determinadas convocatorias de ayudas o subvenciones. Mencionan específicamente la complejidad de anticipar el número de incorporaciones de trabajadores/as con TEA que se van a realizar en el año. Sostienen que este requisito es especialmente difícil de cumplir, puesto que en muchas ocasiones se trata de nuevas incorporaciones que no pueden prever. Destacan que esto no sólo depende de los propios recursos del programa, sino especialmente de elementos coyunturales económicos y de la propia voluntad de las empresas para la contratación, factores sobre los que las entidades no tienen control.

Asimismo, señalan que hay aspectos de los programas de empleo dirigidos a las personas con TEA que no se tienen en cuenta a la hora de establecer los conceptos subvencionables en las convocatorias, como la dedicación a la prospección de puestos de trabajo y sensibilización del tejido empresarial, la necesidad de garantizar los apoyos a lo largo del tiempo, o la capacitación previa (especialmente en relación a aspectos sociales y de funcionamiento personal en el entorno laboral) que las personas con TEA requieren antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Los recursos dirigidos a financiar los servicios y apoyos para el empleo son muy escasos, y están ligados a líneas de financiación con un marcado carácter temporal.

En general, coinciden en que los recursos dirigidos a financiar los servicios y apoyos para el empleo son muy escasos, y están ligados a líneas de financiación con un marcado carácter temporal. Esto impide la consolidación de equipos profesionales especializados y multidisciplinares e impacta negativamente tanto en su estabilidad como en los propios procesos de trabajo y sistemas de apoyo que proporcionan. Así, se identifican barreras que amenazan la propia contratación y mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con TEA, relacionadas con la especialización de tareas en los equipos, las dificultades para atender las necesidades individuales de manera sostenida en el tiempo, y la planificación de actuaciones a largo plazo que incrementen la repercusión y el alcance de los programas de empleo.

“Esto ha sido la falta de, la falta de medios, de verte muy sola, intenté tirar con todo y, y al final, al final terminas dando un servicio, pero la calidad al final no es la que tú quieres y, y con ellos además es que tiene que ser todo, por lo menos mi forma de ver las cosas, ¿no?. Por eso tiene que ser todo muy bien hecho, y todo muy pensado y todo al final hay un punto en que no puedes abarcarlo todo. Entonces te ves, es que no te queda más porque seguimos atendiendo demandas nuevas, nos siguen llegando las demandas de la gente que ya tenemos y nos vemos muy limitados, en cuanto a recursos”

Otra de las líneas de actuación de las entidades, además de contribuir al diseño del itinerario profesional de la persona con TEA y proporcionarle los apoyos en el puesto de trabajo, está relacionado con la prospección y búsqueda de oportunidades en el tejido empresarial. En este sentido, las entidades identifican empresas potencialmente interesadas en la incorporación de personas con TEA y desarrollan los procesos necesarios para hacerla viable. Esto requiere de un trabajo de prospección, contactación, información, negociación y análisis de los puestos de trabajo, y también de una labor de seguimiento y fidelización de las empresas con las que ya se han establecido posibles vías de colaboración (por ejemplo, a través de acciones de responsabilidad social, voluntariado corporativo, formación en prácticas...)

Con independencia de la vía que se utilice, los/as profesionales ponen de manifiesto la dificultad de acceder a las empresas. Las entidades identifican que desde el ámbito empresarial existe mucho desconocimiento, ideas erróneas y falsos mitos sobre el TEA, y también la preconcepción de que una persona con TEA tiene unas capacidades limitadas para desenvolverse en un puesto de trabajo.

Otra de las alternativas para incorporarse al empleo es hacerlo a través del acceso a la función pública.

Ésta parece ser una opción que experimenta una creciente demanda en el caso de las personas con TEA.

Estas creencias y estereotipos, que se mantienen a pesar de que se detecta un aumento del conocimiento sobre el autismo en la sociedad, dificultan enormemente la contratación y se percibe como una de las barreras fundamentales para las oportunidades laborales. En la mayoría de las ocasiones se consiguen puestos de trabajo en empresas sensibilizadas por haber tenido experiencias previas, o a través de familiares o personas conocidas que tienen negocios propios. También si alguna persona de la propia empresa (propietarias o trabajadoras) cuentan en su red de relaciones con personas con discapacidad o específicamente con TEA.

"...la dificultad digamos, es encontrar una empresa, o encontrar puestos de trabajo donde las personas con autismo no sean deficitarias, puedan llegar a ser igual de efectivas y productivas que una persona sin discapacidad. Evidentemente, siempre tiene que ser una empresa que tenga una filosofía de solidaridad (...) Ojalá todas las empresas tuvieran esa conciencia de integración"

No obstante, algunos informantes vinculados al tejido empresarial también han señalado que cuando han querido contratar a una persona con discapacidad no han sabido dónde recurrir ni cómo conseguir el apoyo para facilitar su incorporación a la empresa.

En cualquier caso, y en referencia a las personas con TEA, los y las participantes profesionales ponen de manifiesto que en el contacto con las empresas es imprescindible destacar el valor que el colectivo puede aportar a la empresa (sus cualidades y potencialidades), y exponer también las cuestiones relativas a las bonificaciones y ventajas fiscales que se derivan de la contratación de una persona con discapacidad.

Destacan la importancia que estos aspectos tienen para la reputación de la empresa, para su rentabilidad social y para el desarrollo de su responsabilidad social corporativa.

No obstante, insisten también en la relevancia de poner de manifiesto y garantizar el apoyo que las entidades especializadas pueden brindar a la empresa en la incorporación de la persona con TEA, y también en la adaptación del puesto de trabajo u otras cuestiones que resulten de interés para garantizar el éxito del proceso.

"Tú tienes que ayudarle al empresario a identificar cuál es el motivo por el cual a mí me interesa dar un paso y abrir una puerta. Y los motivos pueden ser de diferentes tipos: puede ser por rentabilidad económica, porque me sale más económico, porque no pago seguridad social, porque. Puede ser por rentabilidad social: lo que hablábamos antes, ¿no?, hay muchas empresas, sobre todo las grandes multinacionales, ya tienen departamentos de responsabilidad social corporativa, y hacen muchas más cosas que cumplir con la LISMI, ¿no?"

Otra de las alternativas para incorporarse al empleo es hacerlo a través del acceso a la función pública.

Ésta parece ser una opción que experimenta una creciente demanda en el caso de las personas con TEA.

Si bien, para tener acceso y disfrute de las medidas laborales especiales, la persona debe ser reconocida legalmente como persona con discapacidad y disponer del certificado correspondiente (Serrano, 2016).

En este sentido, los y las profesionales manifiestan que uno de los obstáculos que se encuentran algunas personas con TEA, especialmente aquellas personas que no cuentan con un reconocimiento de discapacidad igual o superior al 33% (porcentaje que sitúa el reconocimiento oficial de la situación de discapacidad en el contexto español), es que tienen que realizar las pruebas de acceso a la función pública sin ningún tipo de adaptación ni apoyo. Esta situación afecta especialmente a aquellas personas con TEA que no disponen de ese certificado de discapacidad, bien por haber sido desestimado tras la valoración pertinente o, en algunos casos, porque la persona interesada no ha solicitado nunca el reconocimiento.

Muchas personas con TEA se ven también excluidas de las convocatorias de empleo público que prevén la reserva de plazas para personas que acrediten específicamente el diagnóstico de discapacidad intelectual, a pesar de que presenten este diagnóstico asociado al de TEA.

Esto ocurre porque, en muchas ocasiones, el reconocimiento administrativo de la discapacidad no incorpora de forma específica el diagnóstico comórbido de discapacidad intelectual que pueden presentar algunas personas con TEA, sino otras categorías como "Trastorno Generalizado del Desarrollo", "Autismo", "Trastorno del Espectro del Autismo", o similares. La ausencia de la mención específica a la discapacidad intelectual excluye automáticamente a estas personas con TEA de los procesos selectivos de acceso al empleo público reservados personas con discapacidad intelectual, o les aboca a procedimientos de reclamación y recurso para poder presentarse a estas convocatorias.

En cualquier caso, los y las profesionales señalan que si bien la discapacidad intelectual puede afectar a algunas áreas del funcionamiento adaptativo de la persona, el propio diagnóstico TEA implica una discapacidad en sí misma que, aunque no se asocie a una discapacidad intelectual, hace necesario que la persona cuente con apoyos y ajustes en las pruebas de acceso al empleo público y también en el desempeño posterior, cuando se superan las mismas.

En este sentido, no está contemplado que las personas con TEA que han superado las pruebas de acceso al empleo público puedan disponer de un apoyo para su ajuste al puesto y entorno de trabajo, y para su desempeño laboral posterior.

Así, se demanda la necesidad de facilitar a estas personas un apoyo especializado acorde a las necesidades individuales de manera que se favorezca una positiva adaptación tanto del trabajador/a como del propio contexto laboral.

La experiencia manifestada por algunas de las personas con TEA que han superado las pruebas de acceso a la función pública es que la falta de apoyos en este proceso de adaptación les provoca situaciones de estrés y frustración por no saber cómo afrontar determinadas demandas y situaciones, especialmente de tipo social.

Sería por tanto necesario que las políticas públicas recojan estas demandas y desarrollen las modificaciones o medidas necesarias para darles respuesta. En este sentido el papel de las entidades es clave para identificar y trasladar las necesidades del colectivo e incidir en su incorporación en la agenda sociopolítica, participando de forma activa en los procesos de desarrollo de dichas políticas públicas.

LAS PERSONAS CON TEA OPINAN

¿Qué me aporta o me podría aportar tener un empleo remunerado?

"Me siento útil me demuestro a mí mismo de lo que soy capaz, hace que yo me sienta práctico... que yo sea consciente de lo que valgo que a pesar de que tenga esta discapacidad pueda hacer el trabajo igual de bien e incluso mejor que cualquier otra persona que no tenga discapacidad (...) me hace madurar más, ser más maduro, ser más responsable, llevar la vida más organizada, eso a nivel personal, me hace como que mi vida este más equilibrada...". **Trabajador**

"El trabajar a mí me da estabilidad, me hace sentirme útil". **Trabajador**

"Tanto mis padres como mi familia están bastante contentos porque ven positivo que yo esté ganándome la vida, sobre todo en una empresa que está adaptada a mis necesidades". **Trabajador**

"Yo lo que quiero es un trabajo estable, no pido nada más, un trabajo para que pueda desarrollarme como persona, tener mi vida independiente". **Trabajadora en prácticas**

"No me llegaron a contratar, pero era mi sueño, me encantaría tener contrato y tener un trabajo". **Desempleado**

4.2.1 Capacitación y formación para el empleo

Para que el proceso de incorporación al empleo de la persona con TEA sea exitoso es imprescindible que se realice una adecuada planificación y orientación previa de actuaciones, que contemple la detección de intereses y capacidades de la persona y que genere conocimiento sobre la realidad del mercado laboral actual.

De acuerdo a la literatura consultada (Lewis, 2016), la formación y capacitación profesional se ha de orientar teniendo en cuenta los intereses vocacionales que manifiesta la persona, aspecto especialmente destacado también por las entidades que han participado en el estudio.

Sin embargo, las personas participantes destacan la dificultad para identificar dichos intereses en algunas ocasiones. Ponen de relevancia el papel de la formación práctica como herramienta que facilita dicha identificación y promueve una mejor orientación vocacional.

Los y las profesionales consideran que un programa formativo previo a la contratación, que incluya la realización de prácticas en el puesto de trabajo es esencial para el aprendizaje, tanto de las tareas del puesto de trabajo como del funcionamiento del entorno en el que éste se va a desarrollar (normas de la empresa, aspectos sociales, etc.). También resulta esencial para detectar las barreras e identificar los facilitadores en el entorno laboral (personales, materiales, ambientales, etc.). La experiencia aporta evidencias de que cuando las capacidades de la persona con TEA y sus intereses están directamente ajustados a los requerimientos del puesto de trabajo, y la persona dispone tanto de apoyos como de una formación y cualificación específica, la inserción laboral es exitosa y sostenible (Álvarez et al., 2012).

Esta formación práctica contribuye también al aprendizaje de competencias sociales, de comunicación o de autonomía personal, aspectos esenciales para el adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral.

La formación y capacitación profesional se ha de orientar teniendo en cuenta los intereses vocacionales que manifiesta la persona.



Los y las profesionales participantes ponen de manifiesto que este tipo de competencias se fomentan desde algunos de los servicios que desarrollan las entidades (por ejemplo, los recursos de atención diurna), si bien pocas veces se orientan a facilitar el acceso al empleo. Comentan que, a menudo, desde las propias entidades y sus equipos profesionales se mantiene la creencia de que las personas que se encuentran vinculadas a este tipo de servicios no pueden trabajar en el mercado laboral ordinario debido a la intensidad de sus necesidades de apoyo. Por lo tanto, tiende a reforzar más las competencias relacionadas con la autonomía personal en las actividades de la vida diaria.

De acuerdo a los/as profesionales participantes es imprescindible contemplar la posibilidad de que las personas con TEA puedan trabajar, promoviendo las oportunidades y competencias personales que resulten necesarias para hacerlo posible. Esto requiere la orientación vocacional y la flexibilización de los itinerarios personales en las últimas etapas de la educación, así como de los sistemas de apoyo dirigidos a la vida adulta que en muchos casos han venido facilitando las entidades (transición a la vida adulta, atención diurna, centro ocupacional...).

“En el centro de día hay personas con autismo, hay personas que tienen muchas necesidades, pero también tienen unas capacidades grandes, que pueden trabajar, no quiere decir que porque tengan esas necesidades no van a poder trabajar”

Algunas familias participantes, y en mayor medida aquellas vinculadas a personas con TEA que presentan mayores necesidades de apoyo, manifiestan dudas y preocupaciones respecto al acceso de sus familiares al empleo. En general, valoran de manera muy positiva la posibilidad de tener una oportunidad laboral, pero a la vez consideran prioritaria la seguridad y estabilidad que proporcionan algunos servicios, como los de atención diurna. Comentan que, pensando especialmente en el futuro, éstos son una garantía de tranquilidad, considerando y anticipando las dificultades que probablemente puedan aparecer para mantener los apoyos que la familia proporciona a la persona con TEA a medida que todos sus miembros envejecen.

Asimismo, señalan que la normativa que regula los servicios de atención diurna de muchas Comunidades/Ciudades Autónomas no permite compatibilizar el disfrute de una plaza en ellos con el empleo, aunque sea temporal o a tiempo parcial.

Es imprescindible contemplar la posibilidad de que las personas con TEA puedan trabajar, promoviendo las oportunidades y competencias personales que resulten necesarias para hacerlo posible. Esto requiere la orientación vocacional y la flexibilización de los itinerarios personales en las últimas etapas de la educación, así como de los sistemas de apoyo dirigidos a la vida adulta que en muchos casos han venido facilitando las entidades.

Esto hace que muchas familias expresen reticencias a que su familiar con TEA sea contratado en una empresa, y manifiestan preocupaciones respecto a la necesidad de renunciar a la seguridad del servicio, en favor de un posible empleo que se percibe como inestable y con pocas garantías. Por el contrario, la normativa de los centros ocupacionales permite la posibilidad de estar empleado, si bien, solo por un periodo determinado de tiempo para no perder el derecho al servicio.

Asimismo, las entidades y sus profesionales insisten en que es fundamental el desarrollo específico de programas orientados a la capacitación prelaboral del colectivo.

En este sentido, todas las personas informantes consideran que la formación y la realización de prácticas prelaborales son un elemento esencial para facilitar el acceso posterior a un puesto de trabajo. No obstante, las entidades manifiestan que presentan grandes dificultades para dar respuesta a esta necesidad, ya que no disponen de suficientes recursos y alternativas para la demanda existente.

“...la formación es fundamental. Eso también es una carencia, que es algo que no podemos, además no es un servicio que podamos ofrecer y hay mucha gente que nos viene con necesidades formativas y que hay que seguir formando, hay que seguir preparando, y ahí nos vemos muy limitadas”



Por esta razón, las entidades suelen buscar el apoyo del tejido empresarial para establecer acuerdos de colaboración con empresas, que faciliten la formación en el entorno real de trabajo. Hay empresas que cuentan con planes propios de formación, pero en otras ocasiones se diseñan iniciativas específicas de manera conjunta entre las entidades y las compañías.

No obstante, las entidades manifiestan que en muchas ocasiones el acceso a las empresas para establecer este tipo de acuerdos dirigidos a la formación práctica es muy complejo.

Identifican como principal barrera el desconocimiento existente por parte del empresariado, lo que genera reticencias y prejuicios.

No obstante, también comentan que la garantía de la presencia y el apoyo por parte de la entidad en todo el proceso de formación es un facilitador para el establecimiento de este tipo de colaboraciones.

En cualquier caso, parece claro que la participación de la persona en estas iniciativas de formación permite no solo la capacitación teórica sino también la experiencia práctica, favoreciendo la adquisición de las habilidades y competencias necesarias para el desempeño laboral posterior (conocimiento del puesto, formación de opiniones respecto a preferencias y capacidades personales, etc.).

“Empieza a hacer cursos, cosas, y uno de los cursos que hace descubre que hay algo que le gusta mucho, que es ordenar, reponer, hizo prácticas en xxx, y todo eso le encanta, viene emocionado...”

Asimismo, brinda la posibilidad de disfrutar de experiencias significativas en entornos inclusivos, y se convierte en una posible vía para la contratación porque se permite al empresariado conocer las habilidades de la persona en el puesto, además de contribuir a la sensibilización del sector empresarial.

La información analizada pone de manifiesto que para muchas personas con TEA existe un deseo de formación “continuada”. En primer lugar, estas alternativas proporcionan una vía de acceso a puestos de trabajo específicos, y, al mismo tiempo, son una alternativa a la desocupación y un ámbito de disfrute personal.

Asimismo, ponen de manifiesto la relevancia de contar con estas oportunidades, ya que manifiestan una sensación generalizada de no encontrarse nunca suficientemente preparados/as para desarrollar un trabajo y destacan el papel que estas iniciativas tienen como espacio de socialización con otras personas.

“La etapa formativa de algunas personas es muy prolongada, es muy prolongada y hay personas que quieren estar formándose constantemente. Algunas veces no con finalidad ocupacional, de ocupación, sino sobre todo en el ámbito tecnológico, cualquier ámbito de formarse, formarse, formarse porque para eso es su espacio natural y es donde mejor se encuentra y se relaciona”

También los padres y madres manifiestan que prefieren que sus hijos/as continúen formándose a que se encuentren inactivos, siempre y cuando dicha formación sea acorde a sus intereses y pueda favorecer la inclusión laboral posterior.

“Todos los cursos del mundo mundial ahí le apuntamos. Ha hecho desde mozo de almacén, carretillas eléctricas, carretillas normales, el último lo ha terminado hace una semana. Todo lo que sale”

No obstante, las personas con TEA participantes perciben también que, si bien en muchas ocasiones, realizan cursos como alternativa a la desocupación (lo que también favorece el desarrollo de otras competencias, como las comunicativas o sociales), a menudo éstos no facilitan la incorporación posterior a un puesto de trabajo, incrementando el desánimo y frustración por parte de la persona.

Otra de las demandas señaladas es que la formación debería ser más inclusiva, es decir, no sólo enfocada al colectivo de las personas con TEA, sino también a la población general y a otros colectivos que puedan presentar dificultades de inserción laboral.

Las personas participantes demandan que la formación se desarrolle en espacios comunitarios e inclusivos con los apoyos y adaptaciones precisas. Esto es también una demanda de las entidades, que expresan la necesidad de que la oferta de formación continuada sea accesible para las personas TEA, teniendo en cuenta sus necesidades específicas y los apoyos que puedan precisar para disfrutar de ella.

En este sentido, se demanda que los cursos formativos que se ofertan desde los Servicios Públicos de Empleo ofrezcan recursos necesarios para que las personas con TEA puedan desarrollarlos con éxito. Insisten especialmente en la necesidad de que existan equipos profesionales especializados que proporcionen apoyos individualizados y faciliten las adaptaciones necesarias en todo el proceso formativo.

Asimismo, insisten en que es prioritario que la formación incorpore también la definición de itinerarios individualizados de inserción socio-laboral, que contemplen las competencias, intereses y necesidades de cada persona. Estos aspectos deberán ser tenidos en cuenta de manera especial en las iniciativas de formación continuada, que deberán responder a las nuevas necesidades y expectativas que las personas puedan manifestar en las distintas etapas de su vida profesional.

4.2.2 Búsqueda de empleo

Para satisfacer las necesidades de los/as jóvenes que buscan un empleo por primera vez cuando finalizan sus estudios es imprescindible implementar modelos de apoyo que favorezcan el acceso a un “trabajo real” (Wehman et al., 2017).

Los soportes de ayuda en los que se apoya la persona con TEA para la búsqueda de empleo dependen principalmente de las entidades especializadas vinculadas al colectivo, y de las personas relacionadas con su círculo familiar y social más próximo.

En cuanto al apoyo que facilitan las entidades, los/as profesionales destacan, como se ha mencionado anteriormente, un incremento de la demanda y de la diversidad de los perfiles que solicitan este tipo de servicio (edades, niveles educativos, experiencias laborales previas, intensidad de las necesidades de apoyo).



“Respecto a las personas, con TEA, yo creo que además está cambiando el perfil muchísimo. Nosotros antes no conocíamos a tanta gente con un buen nivel. Y no las conocemos porque no nos las encontramos y no las localizamos, que es que es la otra pata que nos queda. Y nos están llegando un montón de gente que están muy solos, muy solos muy solos muy solos”

En algunos de estos casos se trata de personas con TEA muy jóvenes, que han desarrollado su trayectoria educativa en centros ordinarios y cuyas familias apuestan de manera decidida por encontrar un empleo en el mercado ordinario de trabajo, frente a opciones de empleo protegido (centros especiales de empleo, centros ocupacionales, servicios de atención diurna, etc.).

Existen diferencias en las alternativas de empleo que se ofrecen a las



Las entidades participantes relacionan este incremento, especialmente en el caso de personas sin discapacidad intelectual asociada con mayores niveles educativos y formativos, con el diagnóstico especialmente tardío que algunas de ellas experimentan. En muchos de estos casos la confirmación diagnóstica se ha visto demorada hasta a etapas avanzadas de la vida adulta, haciendo que la persona no haya disfrutado antes de apoyos especializados ni haya estado vinculada a ninguna entidad del colectivo.

En este sentido, se destaca la importancia que tiene el diagnóstico reconocido y el certificado de discapacidad para acceder a recursos y apoyos dirigidos a la búsqueda de empleo. En aquellos casos en los que la persona no tiene un reconocimiento de la discapacidad de, al menos, el 33%, el acceso a recursos (no sólo económicos) se ve especialmente limitado.

Por otro lado, se detecta una gran diversidad en cuanto a los canales a través de los que las personas con TEA acceden a los apoyos de las entidades. Muchas lo hacen a través de las redes ya creadas en las entidades del tejido asociativo, pero también a través de los equipos de orientación psicopedagógica vinculados a la educación secundaria, de los centros de valoración de la discapacidad, o también a través de contactos personales (especialmente de las familias).

“Ya llegan mucho por derivación de las redes que hemos ido creando, nos llegan gente de las asociaciones, gente que esta diagnosticada que luego quiere un servicio de empleo y que en las asociaciones no lo hay y nos lo mandan, nos llega gente por institutos, los institutos nos está llegando mucha gente, porque si los orientadores hablan entre ellos y a lo mejor hemos ido a hacerle algún apoyo, alguna orientación a algún chaval que está en un instituto y unos con otros se lo cuenta y tal y nos hemos convertido en un recurso ya que existe, nos mandan también gente de los centros de servicios sociales, que también hemos hecho”

En cualquier caso, los/as profesionales informantes comentan que los Servicios Públicos de Empleo de las distintas Comunidades Autónomas apenas derivan a las personas con TEA que buscan empleo a las entidades especializadas. Comentan que en muchos casos, las propias personas no se inscriben como demandantes de empleo, y que en otros no se registra adecuadamente que tengan un diagnóstico confirmado de TEA, por lo que apenas hay información oficial sobre la situación del colectivo en las bases de datos públicas.

Por otro lado, las personas participantes perciben algunas diferencias en el caso de las alternativas de empleo que se ofrecen a las mujeres y hombres con TEA.

Esta diferenciación parece reflejar la visión social tradicional sobre los roles desempeñados por hombres y mujeres en la sociedad. Así, algunas mujeres expresan que muchas de sus oportunidades de empleo aparecen en puestos vinculados al desempeño de tareas domésticas o de limpieza, alternativas que no se ofrece con la misma frecuencia en el caso de los hombres.

“el tema de la limpieza por ejemplo, es un tema tabú en los hombres, hay muy pocos hombres que quieren dedicarse a la limpieza. Sin embargo, en las mujeres parece que es algo que está interiorizado, el tema de limpieza es como el comodín, ofertas de limpieza todas las del mundo, pero en hombres es verdad que no...La verdad es que no, en hombres no es lo común.

Después el tema de nuevas tecnologías, les encanta a la mayoría, sobre todo hombres. El tema de las nuevas tecnologías en los chicos es muy demandado, y les gusta muchísimo. Y las mujeres no, las mujeres son más el perfil este de limpieza, administrativo, que es también muy demandado en mujeres, el perfil administrativo. Hombres administrativos poquitos. Es sobre todo eso, hombres tema de logística también es muy frecuente en hombres”

Los intereses restringidos y la ausencia de experiencias previas de toma de decisiones complican la identificación de metas personales y vocacionales.

El papel de las entidades del movimiento asociativo en la búsqueda de oportunidades laborales

Como ya se ha comentado, las entidades vinculadas a las personas con TEA que desarrollan programas de empleo deben dar respuesta a múltiples demandas y requerimientos.

Concretamente, y en relación a la búsqueda de oportunidades laborales, son las entidades especializadas las que, habitualmente a nivel local, procuran establecer el contacto y la relación con el tejido empresarial para realizar la prospección de alternativas. Así, suelen llevar a cabo un análisis del mercado laboral en su ámbito de actuación y detectar las oportunidades más adecuadas de acuerdo a los perfiles de las personas con TEA a las que facilitan apoyos.

Sobre estos aspectos, la información recopilada pone de manifiesto que las entidades y sus equipos profesionales emplean metodologías muy diferentes para desarrollar estas actuaciones (envíos por correo electrónico, contacto telefónico, acceso a través de portales de empleo, visitas presenciales a las empresas, etc.), existiendo una gran disparidad en los recursos y herramientas utilizadas.

“La forma más exitosa es a puerta cerrada. Yo siempre lo digo que, nosotros nunca, el primer contacto nunca es por teléfono, nunca es por email, siempre es: yo me presento en la empresa. Ya sé que no me van a recibir ese día, generalmente no te reciben, pero te ven. Y transmites muchas más cosas que por teléfono.

Por ejemplo, transmites cercanía, disponibilidad; es decir, yo no estoy en un despacho esperando que me llamen, del INEM; no, yo me, yo salgo de mi despacho y estoy en la calle; entonces, si he venido hoy aquí sin cita previa, imagínate la de veces que podré venir cuando tengas un problema. Es un procedimiento con una serie de fases, de etapas, porque el tema de las empresas es un camino largo (...) la primera entrevista, la primera vez que te dicen: bueno, pues venga usted tal día a tal hora, esa primera visita, esa, es crucial. Allí es donde se cuece el éxito o el fracaso porque, generalmente, tienes cinco minutos, como mucho, cinco minutos para, bueno, pues para, descubrirle o sea, para que el empresario tenga curiosidad, al menos curiosidad. Para decir, oye, bueno, a ver de qué va esto.”

Por otro lado, y respecto a los apoyos que las entidades facilitan de forma directa a las personas con TEA en la búsqueda de empleo, los y las participantes son conscientes de que el incremento de la demanda y la limitación de recursos hacen que sea difícil garantizar una atención individualizada en todos los casos.

“...como estas cosas dependen un poco pues de subvenciones y cosas así, ¿no? pues lo mismo ahora no hay tantos monitores, creo que está ella sola y que es la única que puede hacer, ofrecer a todo el mundo pues el apoyo y acompañamiento”

Las entidades destacan que es la figura del agente de empleo la encargada de hacer el seguimiento y acompañamiento durante el proceso de prospección y búsqueda de empleo (diseño del itinerario de búsqueda de ofertas de empleo; adecuación de las personas candidatas a los requisitos de las ofertas; apoyo para la elaboración, envío o entrega de curriculums; seguimiento de las empresas donde se buscan determinados perfiles de competencias...).

Las herramientas que el/la agente de empleo brinda a las personas con TEA para facilitar la búsqueda de empleo son muy amplias e individualizadas. Así, las entidades comentan que facilitan tanto el uso y manejo de las propias herramientas tecnológicas (ordenador, creación y gestión de correo electrónico, acceso a internet, registro de curriculum vitae,...), como la información y orientación sobre los diferentes buscadores de empleo y recursos existentes, o incluso el propio acompañamiento en la entrega de los curriculums.

Las personas con TEA participantes ponen de manifiesto que la figura profesional del agente de empleo es una pieza esencial para ellas y, además, valoran muy positivamente su contribución.

“...lo de dar en mano no lo, no lo sé hacer muy bien porque, no sé, en qué sitios yo podría darlo en mano. Muchas veces la búsqueda me resulta un poco..., cómo veo yo si encajo en esta empresa o qué funciones tiene la empresa. Normalmente son muchas cositas que ella me va ayudando mucho”

La metodología de trabajo que el/la agente de empleo desarrolla para el establecimiento de objetivos y el diseño del itinerario profesional de la persona con TEA suele comenzar con una primera entrevista inicial para conocer su experiencia laboral (en caso de tenerla), sus intereses, las actividades que ha desarrollado hasta el momento y cuál es su motivación para trabajar.

Esta identificación de los intereses vocacionales es esencial para la persona que busca un empleo de forma activa (Kirchner y Dziobek, 2014).

En este sentido, algunos/as de los/as profesionales ponen de manifiesto que, a veces, las metas laborales de las personas con TEA se limitan a sectores y puestos muy específicos relacionados con sus ámbitos de interés, que resultan difíciles de incorporar al mercado profesional (por ejemplo, desarrollo o testeo de videojuegos). También comentan que los intereses restringidos y la ausencia de experiencias previas de toma de decisiones (a veces limitada por dichos intereses y también la falta de oportunidades) complica la identificación de metas personales y vocacionales.

“Tampoco sé qué tipo de trabajo, o ámbito de empleo podría acceder aun haciendo una formación...tampoco sé dónde podría trabajar...es decir, en un empleo que no haya trabajado antes”

Otro de los ámbitos en los que el/la agente de empleo suele facilitar apoyos a la persona con TEA relacionados con la búsqueda de empleo es en el afrontamiento de los procesos de selección (Autism Speaks, 2013).

Cualquier persona puede encontrar estresante este tipo de situaciones, pero a los hombres y mujeres con TEA les supone un desafío importante debido a las competencias sociales y comunicativas que ponen en juego, y también a las dificultades para identificar de antemano qué sucederá durante el proceso (por ejemplo, las preguntas que les van a hacer, la duración que va a tener la entrevista, etc.)

En este sentido, existen ajustes y/o adaptaciones en los procedimientos de selección que pueden minimizar las dificultades de las personas con TEA, y contribuir a prepararlas para el afrontamiento de dichos procesos (NAS, 2017).

Así, la autora Booth (2016) considera que hay diversos aspectos que se pueden tener en cuenta para facilitar el afrontamiento de las entrevistas de trabajo a las personas con TEA. Entre ellos, señala:

- Información previa sobre la empresa, prestando una especial atención al posible compromiso que pueda tener con la igualdad y la accesibilidad.
- Notificación adecuada, por correo postal y / o correo electrónico de la cita de entrevista.
- Información sobre el lugar en el que se desarrollará, sobre cómo llegar al mismo, sobre las condiciones de accesibilidad del entorno y su contexto sensorial.
- Especificación del horario y tiempos estimados de duración.
- Detalles del formato de la entrevista (individual, en grupo, etc.) y sobre, quién entrevistará o si se realizará alguna prueba objetiva (cuestionario, test, etc).
- Información general sobre el contenido de las preguntas que se realizarán en la entrevista (trayectoria formativa, experiencia previa, puntos fuertes y débiles, intereses, etc...).
- Información sobre el código social esperado en la entrevista (formal, informal...) y los aspectos asociados (vestimenta recomendada, etc.).
- Información sobre cómo hacer preguntas y solicitar ajustes en el puesto.

Los y las profesionales consideran que preparar a las personas con TEA para el afrontamiento de los procesos de selección, y concretamente de las entrevistas, es esencial. Comentan que este entrenamiento previo facilita la adquisición y práctica de habilidades sociales y comunicativas, y que contribuye a disminuir la ansiedad ante la posible situación real.

Las personas con TEA participantes consideran que, en general, el hecho de que el/la agente de empleo acompañe a la persona con TEA a la entrevista le confiere tranquilidad, y al mismo tiempo puede aportar o complementar la información que se recopile y solventar alguna duda a la empresa. Asimismo, el acompañamiento del agente de empleo es útil para darle a la persona un feedback posterior sobre cuáles han sido los aspectos positivos destacados en la entrevista y cuáles se deben mejorar para futuras ocasiones, completando así el proceso de aprendizaje.

No obstante, a pesar de valorar positivamente este acompañamiento, las personas con TEA manifiestan dudas sobre si deben o no acudir con el apoyo del profesional a las entrevistas o comentar abiertamente que presentan un trastorno de este tipo, debido a la convicción de que éste puede ser un elemento desfavorable para la contratación.

Si bien, y coincidiendo con la literatura consultada (Booth, 2016), la mayor parte de los/as profesionales vinculados/as a las entidades consideran que la comunicación de esta información es beneficiosa comentarlo ya que de esta forma se normaliza y se facilita el proceso de apoyo.

“Es como los niños en inclusión. Si tú no dices al resto de los niños de una clase que un niño tiene TEA, el resto ve que ese niño es raro, que la profesora le ¿no? le trata distinto, y que tal. Y lo raro da miedo, y a lo raro no te relacionas. En cambio, dándole una explicación razonable, al resto de los niños les parece perfectamente normal que Pepito hable con dibujos. Pues en esto es igual. A la empresa una vez que le pones nombre a las cosas, todo parece más normal”

Por su parte las empresas destacan la sinceridad y transparencia con la que las personas responden a las preguntas planteadas en las entrevistas de trabajo como una ventaja frente a otros candidatos/as.

“A mí es su naturalidad, o sea la manera tan natural que tiene de contar, primero porque no estamos acostumbrados a tratar con perfiles con discapacidad, entonces cuando tienes a alguien delante que estás entrevistando y te facilita la entrevista de esa forma, contándote ya, qué le pasa, qué limitaciones tiene, claro, ya te ha ahorrado gran parte de la entrevista, y luego era gracioso porque es que él te decía claramente las cosas que le gustaban y lo que no le gustaba y te lo contaba todo...”



LAS FAMILIAS Y EQUIPOS PROFESIONALES OPINAN

¿Qué le aporta a la persona tener un empleo remunerado?

"Su padre y yo estamos felices porque en la medida de sus posibilidades está haciendo algo útil, operativo y que tiene un sentido para él y para los demás".

Madre de una persona con TEA

"Cuando no trabaja se aísla, y cuando está en activo tiene ganas de salir, más ganas de relacionarse con los demás". **Padre de una persona con TEA**

"Está muy contenta". **Madre de una persona con TEA**

"Podría describirle ahora mismo como una persona nueva desde que está trabajando (...) él está feliz, él está cumpliendo un sueño con un trabajo". **Amigo de una persona con TEA**

"Porque veo que realmente se sienten realizados y se sienten integrados, y se sienten personas adultas, que es lo que son". **Profesional**

"Realmente lo básico, básico es que se sientas adulto y que te sientas igual que los demás".
Profesional

"Lo que es importante es que las personas participen en la sociedad y la participación de un adulto pues evidentemente mientras no hay trabajo, hay una labor fundamental hay que tratar de buscar cómo se canaliza esa participación como adulto. Entonces al final eso es lo que le va a dar valor a la persona". **Profesional**

"El hecho de tener un trabajo, le ha permitido el vivir solo. y eso para ellos, ha sido un sueño. para muchos es un sueño, que no se habían planteado nunca, siempre se habían visto viviendo en casa de sus padres, y bajo el amparo de, económico de ellos. y el, el hecho de tener ahora unos ingresos propios, el hecho de no depender de nadie". **Profesional**

"Te cambia todo, porque te da un estatus de ciudadano. Te cambia todo, te sientes importante, te sientes a gusto, cambia. Es efecto dominó, te cambia tu día a día, te sientes útil, te sientes que estás haciendo un trabajo igual que los demás, tienes interacción con personas de la calle porque aquí al final estás en el centro y estás continuamente relacionándote aunque estás haciendo tareas y haces historias, estás relacionándote con personas de tu mismo colectivo pero al final si sales a la calle, cambia todo y aparte te da autonomía porque estás ganando un dinero al mes, y puedes pensar de otra forma". **Profesional**

4.2.3 Acceso al mercado laboral

Tal y como se mencionó anteriormente, las personas con TEA están motivadas para trabajar y quieren tener un empleo que les satisfaga. Para favorecer o mejorar la oportunidad de su contratación, las personas con TEA consideran esencial el desarrollo de sus competencias personales así como el valor de la constancia y la paciencia en la búsqueda. Señalan también la importancia de manifestar ganas de trabajar, y de mostrar voluntad y decisión.

“Pues, la actitud, yo creo que se necesita actitud, experiencia yo creo que no es tan importante porque eso la puedes tener luego con un buen instructor, a mí me contrataron sin experiencia hace unos años y no creo que me vaya tan mal”

Para ello es imprescindible el apoyo y la implicación familiar, que juegan un papel fundamental para la incorporación al mundo laboral. Las personas informantes, especialmente los y las profesionales, perciben un cambio de mentalidad en las familias que tienen hijos o hijas con TEA más jóvenes, que apuestan por el acceso al empleo y no tanto por garantizar una plaza de atención diurna en un centro específico dirigido a personas con discapacidad.

“La familia, en la mayoría de los casos que acceden, que ya llegan a nosotros son una ayuda en la mayoría de los casos. Siempre suelen estar dispuestos a facilitar las cosas, suelen, en la mayoría. Es verdad que hay muchos que dejan libertad a sus hijos para que sean ellos los que tomen la decisión, y hay otros que desde el primer momento sabemos que, si vamos a mandar un currículum a una empresa, hay que preguntarles primero, siempre hay que darles esa voz, ¿no? porque sabemos que sin ellos no vamos a tener ese apoyo. Entonces la familia, la verdad es que la experiencia que tenemos nosotros, yo personalmente, son una ayuda...”

No obstante, también consideran necesaria una mayor flexibilidad en la legislación que regula los servicios de apoyo a la vida adulta existentes, tales como centros de día o centros ocupacionales, de manera que se facilite el acceso al mercado laboral cuando así lo demanden. Para ello será necesario ofrecer, al menos de manera temporal, fórmulas combinadas que favorezcan el desempeño laboral en función de las capacidades y necesidades personales, así como la consolidación de los puestos de trabajo cuando sea posible.

Las personas con TEA están motivadas para trabajar y quieren tener un empleo que les satisfaga.

Esto facilitaría que las personas pudieran trabajar un número limitado de horas a la semana en el mercado laboral ordinario y mantener, al menos provisionalmente, los servicios de apoyo a la vida adulta anteriormente mencionados. Como ya se ha comentado, el temor a perder dichos servicios en favor de un empleo poco estable, de duración limitada, o que puede no consolidarse, se identifica como una de las principales barreras para apostar por el acceso al mercado laboral.

En este sentido, los y las profesionales vinculados/as al colectivo manifiestan la necesidad de la implicación de las Administraciones públicas, adaptando sus políticas de empleo de manera que tengan en cuenta los aspectos anteriores, así como la gran heterogeneidad de las características y necesidades de las personas con TEA.

Por otro lado, tanto familiares como profesionales **demandan** a la Administración la necesidad de **un mayor seguimiento para el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad, que exige a las empresas de más de 50 personas trabajadoras la obligatoriedad de incorporar un porcentaje de empleados y empleadas con discapacidad no inferior al 2%**, cualquiera que sea el número de centros de trabajo, puesto que el cómputo es total. Consideran esta normativa no se está cumpliendo en la actualidad y llaman la atención sobre la gravedad que implica la escasez de mecanismos de vigilancia que lo garanticen.

“Ahora dicen que todas las empresas con más de 50 empleados tienen que contratar a una persona con discapacidad. Empiezas a mirar las grandes empresas, yo trabajo en un banco y somos más de 2000, pero como en ningún centro de trabajo somos más de 50 pues no hay ningún discapacitado... O es vía normativa, o la gente no tiene ningún interés en esto”

Es necesaria una mayor flexibilidad en la legislación que regula los servicios de apoyo a la vida adulta existentes, tales como centros de día o centros ocupacionales, de manera que se facilite el acceso al mercado laboral cuando así lo demanden.



Asimismo, también solicitan al empresariado que no utilice otras medidas alternativas "excepcionales" que se determinan reglamentariamente reguladas en el RD 364/2005 (de cumplimiento alternativo con carácter de excepcionalidad de la cuota de reserva en favor de los trabajadores/as con discapacidad) puesto que no incentivan la contratación de personas con TEA.

Entre ellas, destacan como práctica más habitual (y contraproducente) la posibilidad de destinar recursos económicos por parte de las empresas a donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario en lugar de fomentar la contratación de personas con discapacidad.

"Las medidas alternativas son una trampa. Las medidas alternativas para lo único que sirven son para que una empresa se lave la conciencia sin contratar a ése dándole dinero al Centro Especial de Empleo, o dándole dinero a la empresa que se dedica a lo que sea, porque fomenta la inserción. Creo que las entidades si de verdad nos lo plantearan, éticamente no deberíamos coger este dinero, porque debería ir dedicado a la inserción real de las personas (...) Entonces, yo que creo que esas medidas son al final una trampa y lo que hacen es perjudicar la inserción de las personas con discapacidad"

No obstante, los y las profesionales subrayan la relevancia de que las empresas no identifiquen el cumplimiento con la legislación vigente como única razón para realizar la contratación, ya que esto suele ser una barrera para que la inserción se desarrolle con éxito.

Consideran imprescindible que la empresa ponga en valor las competencias diversas de los diferentes trabajadores/as y aprecie la contribución de la persona con TEA en el puesto de trabajo.

"Lo triste de esto es que tengan que obligarte, que no sea tampoco porque tú quieras, sino que por obligación tienes que hacerlo, entonces hay muchas empresas que nos llegan con ese discurso: oye mira, necesito cumplir el mínimo, mándame currículums entonces bueno, nos ayuda porque sí, porque nos abre puertas, lo que pasa que después, lo veo en la manera de acceder, pues, hay que romper muchas más barreras, porque accedes por un medio que no es el que a nosotros nos gustaría"

De esta manera, subrayan que aunque la persona con TEA quiera trabajar, la incorporación al mercado laboral no es posible si desde el tejido empresarial no hay una predisposición para la contratación.

A este respecto, y como ya se ha puesto de manifiesto anteriormente, el conjunto de personas informantes consideran que la falta de sensibilización del tejido empresarial incide de manera muy negativa limitando las oportunidades de acceso al mercado de trabajo de las personas con TEA. Atribuyen también, coincidiendo con la literatura revisada, que la escasa concienciación empresarial en relación a los TEA puede relacionarse con el desconocimiento del trastorno y los falsos mitos latentes en la sociedad, lo que conlleva a una falta de confianza en las capacidades laborales de los hombres y mujeres que forman parte del colectivo (NAS, 2016).

“Lo que me falta es las empresas que me den un poquito más de, de oportunidad, no conocen mucho el tema, y de hecho, muchas veces no, no se sabe exactamente por qué si es la situación extraña o es por mí, por mi discapacidad que es, un, es bastante desconocida y aparte es un porcentaje que no me ayuda entonces...”

Entre los elementos que facilitan el acceso al mercado laboral de las personas con TEA y también la sensibilización del tejido empresarial, destacan los programas de formación en prácticas y el voluntariado. Se consideran que estas iniciativas pueden ser un paso previo para facilitar el acceso al empleo y también para contrastar el interés e idoneidad de la persona para el desempeño de determinados puestos de trabajo (Wehman et al., 2014). Asimismo, facilitan oportunidades de aprendizaje que, aunque no siempre puedan responder a los principales intereses o expectativas de la persona, proporcionan un bagaje esencial para su trayectoria profesional futura (Schall et al., 2015).

En cualquier caso, y especialmente en relación a los programas de formación en prácticas, las personas participantes señalan la necesidad de limitar en el tiempo su duración de manera que respondan realmente a su finalidad y no se constituyan en recursos alternativos al empleo. Se considera imprescindible evitar un uso abusivo de esta fórmula, y favorecer la contratación en unas condiciones laborales dignas si se estima que la persona ha superado positivamente el período de prácticas.

Así, la mayoría de las/os profesionales consideran apropiado y suficiente un límite temporal de tres meses para las prácticas. Estiman que este período es adecuado para que la persona con TEA pueda aprender las tareas y adaptarse al entorno laboral, y también para que la empresa pueda valorar tanto su desempeño como la viabilidad de su contratación.

Los/as profesionales consideran además que el establecimiento de convenios de prácticas laborales es una buena alternativa para favorecer el conocimiento y la sensibilización sobre las capacidades laborales del colectivo. Este tipo de medidas favorecen el conocimiento sobre las habilidades y competencias de las personas con TEA dentro de un centro de trabajo ordinario, fidelizando a la empresa y aumentando las posibilidades de su contratación posterior.

“Creo que hacen falta más oportunidades. Sobre todo si tienen oportunidades, van a demostrar lo que saben hacer”

Por otro lado, es necesario destacar que uno de los elementos más valorados por parte del tejido empresarial a la hora de tomar la decisión de establecer un convenio para la realización de prácticas laborales o contratar a una persona con TEA, es disponer de apoyo y colaboración constatable por parte de una entidad especializada.

Consideran esencial el papel del profesional de referencia que va a brindar apoyo a la persona con TEA en el puesto de trabajo (con coste cero para la empresa) así como el seguimiento posterior de la inserción y de las nuevas necesidades que se puedan plantear.

Por otro lado, y a la hora de valorar la contratación de la persona con TEA, las empresas consultadas demandan o prestan una especial atención a que la persona tenga experiencia y que pueda ser polivalente. Esta es una barrera que señalan los hombres y mujeres con TEA, ya que comentan que incluso para empleos de baja cualificación se les pide que dispongan de una larga experiencia laboral.

“Ser polivalente es lo que quieren las empresas, pero claro, no, todo el mundo no vale para lo mismo. Todos tenemos nuestras limitaciones. Pero ya no solo personas con discapacidad sino todo el mundo”

En cualquier caso, las personas participantes coinciden en señalar que es obvia la necesidad de impulsar políticas de empleo con medidas de acción positiva que contemplen las necesidades del colectivo, y potenciar la creación de programas específicos que brinden apoyos para facilitar el acceso, la permanencia y la promoción de las personas con TEA en el entorno laboral.

El desempleo se relaciona con la soledad y aislamiento.

4.2.4 Desempeño laboral y ajuste al puesto de trabajo

Como ya se ha comentado, la presencia de hombres y mujeres con TEA en el mercado de trabajo remunerado es aún muy escasa y sus alternativas de desarrollo profesional son muy limitadas (Wehman, et al., 2017; Wehman et al., 2014).

De acuerdo a la literatura consultada, el hecho de disponer de un empleo proporciona beneficios personales y psicológicos indiscutibles, y así lo manifiestan también las personas con TEA participantes en el estudio.

Consideran que el empleo les hace sentirse útiles, les permite dar sentido a su vida, mejorar la autoestima, aumentar las relaciones personales y también incrementa su poder adquisitivo y la posibilidad de obtener recursos económicos propios. Tanto las propias personas con TEA, como sus familiares y los/as profesionales coinciden en que estos beneficios son especialmente significativos con el acceso al primer trabajo.

Por el contrario, **el desempleo se relaciona con la soledad y aislamiento**, así como con un incremento de las dificultades para organizar y planificar el día a día, y con un aumento de los trastornos comórbidos (ansiedad, depresión, problemas de sueño...) y del negativo impacto que éstos producen en la calidad de vida de las personas con TEA (Hedley, Uljarevic y Hedley, 2017).

“Yo, aquellos dos años que estuve sin trabajar, claro. Estaba desesperado, estaba en casa, claro, ya no estudiaba, y claro, me moría por trabajar. No me imaginaba que iba a acabar ahora en casa y todo, pero bueno, al principio sí que... Estaba, claro, estaba en casa y digo, ¿qué hago, qué hago? Me levantaba y digo, ¿qué hago? Tenemos un perro, bajaba al perro, tal, luego era, claro, durante todo el día, digo, ¿qué? No sabía qué hacer, me desesperaba no tener algo que hacer...”

Otra de las cuestiones que se destacan como relevantes en relación al trabajo es el hecho de poder cotizar a la seguridad social y así disponer de recursos (pensión) para el futuro. No obstante, también se señala que en ocasiones el hecho de recibir una prestación no contributiva vinculada a la situación reconocida de discapacidad pueda suponer un factor que desincentive el acceso al empleo, por el miedo a perderla si la persona realiza algún tipo de actividad laboral remunerada.



En cualquier caso, aunque las personas que tienen empleo perciben una retribución económica, en la mayoría de las ocasiones los ingresos son insuficientes para independizarse del hogar familiar. Se señalan también otras circunstancias que lo dificultan, como el habitual carácter temporal del empleo, o las condiciones en las que se desarrolla (por ejemplo, jornada a tiempo parcial, o de pocas horas semanales). En este sentido, los/as profesionales señalan la necesidad de que la persona perciba un complemento salarial para llegar a un salario mínimo.

“Dentro de lo que es la situación actual que los trabajos y los convenios han ido a menos y que los sueldos y todo son peores, pues ya sé que no se puede pedir nada del otro mundo, pero yo creo que hay sitios que se aprovechan mucho de todo en general y también tener sueldo así muy bajos... porque yo vivo con mis padres y no tengo gastos de vivienda, ni de comida ni de...pagar así las cosas que tiene que pagar cualquier persona, porque si no vamos sería imposible.”

Como se ha comentado anteriormente, uno de los factores que se identifican como especialmente relevantes para el mantenimiento del empleo es la implicación de la familia. En muchos casos, los puestos de trabajo tienen unas condiciones poco favorables para las personas (dificultad o complejidad en el transporte para llegar al mismo, horarios o turnos de trabajo, etc.).

El apoyo familiar, en gran parte de los casos, es un elemento esencial para favorecer la continuidad de la persona en el puesto. Aunque las familias son conscientes de que este tipo de condiciones no son sostenibles en el tiempo, realizan grandes esfuerzos por facilitarlas ya que son conscientes del valor y los beneficios que implican para su hijo/a.

“Es en otro pueblo, yo me tengo que desplazar, me tengo que hacer 60 kilómetros diarios para que xxx pueda ganar 18 euros, y bueno yo y toda mi familia los fines de semana no tenemos vida porque el horario que le ponen... yo ya estoy por decir que no sé si le quieren echar o...él tiene contrato indefinido pero los horarios son de 9 de la noche a 12 de la noche, yo tengo niños pequeños...(...)yo ya estoy cansada de hablar con los encargados porque lo mismo les da ponerle otros horarios. Yo ya estoy un poco harta porque por 240 euros, el desplazamiento, la gasolina y el no vivir, el no vivir...”

Otro de los elementos que se identifican como claves en el éxito de la inclusión laboral es la realización de un adecuado análisis del puesto de trabajo, de manera que responda a las capacidades, conocimientos y competencias de la persona. Así, es imprescindible determinar cuáles son los apoyos y adaptaciones que la persona necesita, así como los ajustes que es necesario realizar una vez que se incorpora al puesto de manera que pueda desarrollar sus competencias de manera óptima en las adecuadas condiciones de seguridad laboral.

En este sentido, la figura del profesional de apoyo (preparador/a laboral, agente de empleo) vuelve a destacarse como esencial para favorecer un óptimo desempeño en el puesto de trabajo, extendiéndolo no solo a la persona trabajadora sino también a la empresa en función de las circunstancias y necesidades que se presenten. Este apoyo es especialmente valorado por las propias personas con TEA, que identifican cuáles son las situaciones y cuestiones en las que les resulta de mayor utilidad.

“Algunas veces hace falta, otras no. Es un poco como para más seguridad o que me quede todo claro porque muchas veces, verás, no, no es que no lo capte bien ni nada, sino que a lo mejor ese refuerzo me viene un poquito mejor. Y porque hay ciertos, ciertos factores que a mí me, me pasan, se me pasan por alto pues por, porque esté más distraído por alguna cosita o lo que sea ¿no? y entonces en prestar más atención a todos los detalles, y ella ciertamente pues me, me lo deja todo muy, muy claro para que una vez que ya tenga toda la funciones sabidas pues lo pueda desarrollar bien”

Por otro lado, las personas con TEA manifiestan que por lo general, y una vez que se han incorporado al puesto, resulta positivo que la empresa conozca su diagnóstico.

Consideran que también facilita la convivencia y colaboración en el equipo de trabajo, y contribuye a que no se generen malos entendidos. Piensan también que favorece su desempeño laboral, y la posibilidad de contar con los apoyos necesarios. El conjunto de profesionales plantean también que es necesario no sólo informar a la empresa y a sus trabajadores/as de las características generales de los TEA, sino también, y de manera especial, sobre cómo éstas se manifiestan y afectan a su compañero o compañera, de manera que dispongan de un conocimiento más personalizado sobre él o ella (intereses, puntos fuertes, necesidades, hábitos, etc.) y sepan cómo pueden apoyarle de forma más eficaz.

Asimismo las y los profesionales verbalizan que es imprescindible la transparencia con la empresa cuando se informa sobre la persona, sus puntos fuertes y débiles, y aquellos elementos que aporten información relevante sobre su perfil profesional y sobre las áreas en las que mejor puede desenvolverse.

“...con que hablemos del trastorno no es suficiente, porque tú al final tienes a fulanito con unas características, y con una... Entonces partimos de: oye, el autismo es esto, y quitamos un poco de mito, y un poco de ideas erróneas que tienen, y después concretamente: ¿cómo se manifiesta en esta persona? pues de esta manera, ¿no? y como, y además, no solamente te digo cómo puede manifestarse, o qué sintomatología, o qué características. Si no además, intentamos darle respuestas: ¿y cómo puede afrontar esto?”

Las empresas ponen de manifiesto que además de conocer el perfil del trabajador/a con TEA que están contratando, necesitan también información sobre el/la profesional o profesionales que van a brindar el apoyo y acompañamiento a la persona con TEA. Esta es una preocupación relevante para las empresas, ya que serán éstos y éstas los que deberán fomentar y facilitar el papel de los posibles apoyos naturales que se identifiquen en el entorno de trabajo (compañeros/as, responsables...).

En cualquier caso, tanto las personas profesionales como las empresas destacan la importancia de una buena coordinación y comunicación constante entre las partes implicadas para abordar de la mejor forma posible los posibles cambios o nuevas necesidades que puedan surgir en el puesto de trabajo o en relación al desempeño laboral (cambios en las tareas o en las rutinas de trabajo, nuevos/as compañeros/as, etc.). Por su parte las empresas valoran de forma muy positiva el sentir el apoyo y respaldo de la entidad especializada, ya que garantiza la seguridad de afrontar con garantías cualquier incidencia o nueva necesidad.

“En el caso de xxx la verdad es que nos ha sido muy fácil, porque también es verdad que lo han acompañado en la incorporación bastante. Nos han indicado a nosotras desde el principio qué teníamos que hacer, o como teníamos que hacerlo en caso de que a lo mejor él pudiera tener algún momento en que se sintiera perdido, entonces, en ese sentido nosotras nos hemos sentido, más acompañadas esta ocasión, al margen de que para mí xxx es que es otro...”

Para la ejecución de las tareas del puesto, además de los apoyos profesionales, se considera imprescindible que la persona pueda disponer de otros recursos, como apoyos visuales (pictogramas, calendarios, listados de tareas...) o herramientas tecnológicas, que faciliten su desempeño laboral.

En ocasiones alguna entidad menciona que ha desarrollado específicamente una aplicación que por medio de códigos QR y a través de un dispositivo electrónico (tablet o teléfono móvil), puede guiar a la persona en las tareas que debe realizar y en los procesos para llevarlas a cabo. Consideran que este tipo de recursos son especialmente interesantes de cara a promover la autonomía e independencia en la realización de las actividades laborales, aunque constatan que no hay una oferta muy variada ni adaptada a las necesidades de las personas adultas con TEA.

La figura del profesional de apoyo es esencial para favorecer un óptimo desempeño en el puesto de trabajo, extendiéndolo no solo a la persona trabajadora sino también a la empresa.

Además del uso de las tecnologías y del apoyo profesional, las personas con TEA ponen de manifiesto la importancia de sentirse valorados y desarrollar su trabajo en un entorno en el que se disfrute de un clima laboral positivo. En este sentido, señalan la contribución y el papel de los apoyos naturales como elementos esenciales para favorecerlo. Asimismo, señalan que el hecho de no sentirse integrados en el puesto de trabajo o no tener una relación cordial con sus compañeras/os es una fuente de ansiedad y frustración para ellos.

“Soy una persona con muchas ganas de trabajar, además soy muy trabajador y que no es lo que parece, es decir, en una discapacidad, a veces en mi caso, puede que yo me relacione mal en el plano personal, pero, y por eso soy discapacitado, pero y luego yo voy a una empresa trabajo, una vez que tengan mi apoyo y mis cositas, yo soy el más trabajador del mundo, además apporto, pues apporto cosa que creo que son más capacidades”



Respecto a la valoración que las empresas hacen del desempeño de sus trabajadores con TEA, se señalan algunas características especialmente valoradas. En este sentido, la preferencia por la rutina, las buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas que requieren un alto nivel de concentración, la perfección en los detalles son identificadas por el empresariado como aspectos muy positivos de su rendimiento. Estos elementos coinciden con algunas características cognitivas y comportamentales habitualmente asociadas a este tipo de trastornos, que se han identificado en la literatura consultada como ventajas competitivas de las personas con TEA en relación a otros trabajadores y trabajadoras.

“Lo que pasa que como estaba en un sitio que la gente no quería ir, pues entonces claro, la gente estaba conforme que yo estuviera allí, entonces, yo estaba allí a gusto con mi compañero. Y como me, como te he dicho, me sentía valorado, por estar allí, me sentía bien”

Otras cualidades que señala el empresariado sobre las personas con TEA son la puntualidad en el puesto de trabajo, la responsabilidad, la perseverancia, la voluntariedad, la motivación, el interés por aprender y la eficiencia en la realización de las tareas. Todas ellas son aspectos especialmente apreciados en el caso de cualquier persona trabajadora, lo que evidencia el enorme valor y potencial profesional de las personas con TEA.

Éste es corroborado por las empresas, destacándose la valoración positiva que hacen aquellas que cuentan o han contado con personas con TEA en su plantilla laboral, sintiéndose en general muy satisfechas con el trabajo que éstas realizan y resaltando la normalización del proceso de inserción como algo positivo.

LAS EMPRESAS OPINAN

¿Qué aporta la persona con TEA a la empresa?

“No hay nada más satisfactorio que el primer día que llegó uno de los muchachos. Se acerca a ti, te da un abrazo, te da un beso y te dice: estoy feliz”. ***Empresaria***

“Para nosotras ha sido un descubrimiento ver que una persona con TEA pueda estar aquí, desde luego ha sido muy positivo para todos, tanto para él, yo creo por cómo le hemos visto reaccionar como uno más con gente extraña....te rompe los estereotipos que tienes de una persona con autismo”. ***Responsable de trabajo***

“Lo coge todo muy rápido, entonces él es muy proactivo y tiene muchísima iniciativa entonces no te hace estar pendiente de él en el sentido de estar continuamente pensando qué puedo hacer para que... Él aporta directamente, o propone cosas que hacer. La minuciosidad, que es muy minucioso, o sea muy cuidadoso con lo que hace y lo hace fenomenal, y luego la confianza... Muy responsable, muy correcto, muy educado”. ***Responsable de trabajo***

4.2.5 Continuidad y mantenimiento del empleo

Las personas con TEA consideran que para mantener el puesto de trabajo es necesario mostrar un talante positivo y ser una persona responsable. Consideran esencial el conocimiento en profundidad del sector o ámbito donde se desarrolla la actividad y también el dominio de las tareas del puesto, así como el mantenimiento de una buena actitud en el trabajo.

Algunas de las personas con TEA que llevan más tiempo trabajando en el mismo puesto expresan interés por cambiar de trabajo con el objetivo de mejorar en cuanto a sus condiciones laborales (horarios, remuneración,...), al tipo de actividad realizada, o al ámbito profesional en el que lo desarrollan.

No obstante, y especialmente en los casos en los que la persona dispone de un contrato indefinido, expresan el miedo al cambio ante la posibilidad de la pérdida de un puesto que ya está consolidado, así como el temor o preocupación sobre lo desconocido.

En cualquier caso, apenas se han identificado en el discurso de las demás personas participantes (profesionales, tejido empresarial, familias...) aspectos relacionados con el desarrollo y la promoción profesional de la persona con TEA a largo plazo.





5

Conclusiones

La apuesta por el empleo constituye una prioridad para las personas con TEA, sus familias y también para las entidades que les facilitan apoyos, así como un importante reto para la sociedad es su conjunto. El empleo contribuye no sólo a mejorar la calidad de vida de los hombres y las mujeres con TEA, sino también a reconocer y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades.

Algunas de las características esenciales que definen el TEA son elementos de gran valor en el ámbito laboral y supone una ventaja para el desarrollo de determinados puestos de trabajo (Howlin et al., 2004). Por ejemplo, rasgos como la meticulosidad, la atención por los detalles, honestidad, creatividad, la preferencia por la rutina, la memoria, las buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas que requieren un alto nivel de concentración hacen que las personas con TEA sean excelentes candidatas a puestos que requieran tareas relacionadas con el detalle y precisión (por ejemplo, control de calidad, trabajo de investigación, mecanización de datos o procesamiento de textos); actividades donde hay un procedimiento claro para seguir (como archivo, almacenaje, biblioteca o clasificación); o tareas rutinarias y estables (como puede ser cadenas de montaje, etc.)

No obstante, en la actualidad la mayor parte de las personas adultas con TEA se encuentran desempleadas. Aunque muchas de ellas se estén muy motivadas para acceder al empleo, son uno de los colectivos que afronta más barreras para conseguirlo. Muchas de ellas se relacionan con la ausencia de programas específicos de apoyo, pero también y de manera muy significativa, con la ausencia de oportunidades en el tejido empresarial y con los prejuicios existentes en relación a este tipo de trastorno.

El empleo contribuye no sólo a mejorar la calidad de vida de los hombres y las mujeres con TEA, sino también a reconocer y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades.

En España no se dispone de información sobre la dimensión de esta realidad, ya que las fuentes estadísticas oficiales no recogen adecuadamente la información sobre las personas con TEA.

Así, no existen datos sobre sus características sociodemográficas ni tampoco sobre aspectos específicos de su realidad, cómo su situación laboral. No obstante, las cifras internacionales apuntan que entre el 70% y el 90% de las personas con TEA adultas no disponen de un empleo (Autismo Europa, 2014).

Esta situación se produce en países, como Reino Unido, que han implementado políticas y estrategias específicamente dirigidas a mejorar la situación de las personas adultas con TEA, lo que hace suponer que pueda ser aún más acentuada en otros entornos que no cuentan con este tipo de medidas.

Concretamente en España, el desarrollo de políticas públicas y actuaciones dirigidas específicamente al colectivo es muy limitado, y aún más en relación a la etapa adulta de la vida de los hombres y las mujeres con TEA.

La mayor parte de los apoyos que las personas adultas con TEA disfrutan en su vida adulta provienen de su ámbito familiar y también, aunque en menor medida, de las entidades del movimiento asociativo. No obstante, éstas encuentran grandes limitaciones para dar respuesta a la enorme y heterogénea demanda existente, por lo que muchas personas adultas con TEA se ven privadas de los apoyos y recursos que necesitan para llevar a cabo una vida independiente.

La mayor parte de los apoyos que las personas adultas con TEA disfrutan en su vida adulta provienen de su ámbito familiar y también de las entidades del movimiento asociativo.

En este sentido **los sistemas de apoyo dirigidos específicamente a potenciar el empleo de las personas con TEA son prácticamente inexistentes en muchos territorios y su alcance es muy limitado.**

Dichos recursos están vinculados, en la mayor parte de los casos, a entidades especializadas del movimiento asociativo, y se enfrentan a importantes dificultades de viabilidad, crecimiento y sostenibilidad. Parte de las mismas son atribuibles al marco normativo y de financiación que regula actualmente los programas de fomento del empleo de las personas con discapacidad, ya que en muchos casos no contempla la realidad y necesidades de las personas con TEA, incrementando las barreras existentes para su acceso al entorno laboral.

Así, las políticas actuales se orientan, en gran medida, a potenciar fórmulas o servicios dirigidos al empleo protegido, en detrimento de actuaciones que favorezcan el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo en la empresa ordinaria. Tampoco la normativa que regula los programas de empleo con apoyo incorpora adecuadamente las necesidades de las personas con TEA, lo que hace que, en numerosas ocasiones, no puedan verse beneficiadas por los mismos.

No obstante, y a pesar de las consideraciones anteriores, en los últimos años se ha observado un impulso e incremento de los programas y sistemas de apoyo a la inclusión laboral de las personas con TEA por parte de las entidades vinculadas al movimiento asociativo. Este aumento, unido a la mayor visibilidad social que el TEA ha experimentado en los últimos años, hace posible albergar una expectativa positiva en relación a la concienciación de la sociedad y del tejido empresarial sobre las capacidades laborales de las personas con TEA y también sobre el incremento de oportunidades que, poco a poco, se puedan alcanzar.

No obstante, y en función de la información recogida, es importante destacar que en ocasiones los programas que facilitan algunas de las entidades vinculadas al movimiento asociativo no pueden considerarse de manera efectiva como recursos de apoyo a la búsqueda y mantenimiento del empleo de las personas con TEA, sino que se dirigen a promover actividades ocupacionales o prelaborales.



Es fundamental que se mantenga una perspectiva evolutiva de los objetivos a alcanzar y de los apoyos que pueda precisar la persona en cada etapa de su ciclo vital, orientándolos a promover el desarrollo de sus capacidades personales.

A este respecto, si bien dichas actividades pueden contribuir al desarrollo de competencias y habilidades necesarias para acceder al mercado de trabajo, habitualmente se desarrollan en entornos ajenos al ámbito laboral (normalmente en centros de día y talleres ocupacionales de la propia entidad) y en limitadas ocasiones en entornos más inclusivos que favorezcan la transición a un empleo real.

Esta realidad hace necesaria una definición concreta sobre lo que se entiende como “empleo” y también la apuesta decidida por el avance en el desarrollo de recursos de apoyo que lo hagan efectivo para todas las personas con TEA. Para ello es imprescindible incrementar la estabilidad de los programas existentes y favorecer el intercambio de conocimiento entre las entidades especializadas, de manera que se generalicen buenas prácticas y se visibilice el potencial laboral de las personas que forman parte del colectivo, incluyendo a aquellas que pueden tener mayores necesidades de apoyo.

En cualquier caso, estos logros pueden verse comprometidos si no existe un impulso decidido de políticas y programas que favorezcan la formación y cualificación profesional de las personas con TEA en el marco del sistema educativo español, tanto en las etapas obligatorias como en las posteriores.

En este sentido, es imprescindible que la educación formal e informal que disfrute la persona a lo largo de su desarrollo le proporcione no sólo la cualificación técnica recomendada para un puesto o sector profesional, sino también las competencias necesarias para el afrontamiento de la vida adulta.

En este sentido se demanda una educación que combine la enseñanza teórica con la práctica, basada en un modelo de formación dual que acerque la educación a entornos laborales reales y que facilite también la adquisición de las competencias comunicativas, sociales y adaptativas necesarias para el desempeño laboral.

Para ello será fundamental que se mantenga una perspectiva evolutiva de los objetivos a alcanzar y de los apoyos que pueda precisar la persona en cada etapa de su ciclo vital, orientándolos en todo momento a promover el desarrollo de sus capacidades personales, y también su inclusión y participación en la comunidad.

Asimismo, resulta esencial que se promueva la adecuada orientación vocacional y el diseño de itinerarios formativos y profesionales personalizados. Éstos deberán diseñarse con el objetivo de favorecer la transición exitosa a la vida adulta, y guiar a los y las estudiantes hacia los ámbitos individuales de interés y competencias. Su desarrollo contribuirá a prevenir el fracaso escolar y a favorecer el tránsito entre las diferentes etapas educativas, principalmente en aquellas vinculadas a la Educación Secundaria y postobligatoria.

En este proceso, la identificación y visibilización de las capacidades y potencialidades de las personas que forman parte de este colectivo es esencial, así como también la detección y apoyo en la búsqueda de empleos que respondan a dichas capacidades y a los deseos y preferencias individuales, contribuyendo no sólo a hacer realidad el derecho a disponer de un empleo sino también a mejorar su calidad de vida y su realización personal.

Por otro lado, resulta crítico el análisis y la atención a las preocupaciones de las propias personas con TEA y de sus familias, en relación al acceso y disfrute de un empleo. Los temores sobre la incompatibilidad de un puesto de trabajo con otras prestaciones y recursos de apoyo, así como la precariedad e inseguridad de las condiciones laborales de las que suelen disponer, son elementos críticos a la hora de tomar decisiones sobre el acceso al empleo en la empresa ordinaria frente a otro tipo de alternativas (inactividad laboral, atención diurna, centros ocupacionales, centros especiales de empleo,...).

Es imprescindible, por lo tanto, avanzar no sólo en la incorporación de las personas con TEA al entorno laboral, sino también en la defensa de su acceso en condiciones laborales dignas y, en la medida de lo posible, estables. La posibilidad de consolidar el puesto de trabajo suele ser muy relevante para cualquier persona, pero en el caso de las personas con TEA puede ser un elemento crucial a la hora de tomar decisiones que tendrán un impacto fundamental sobre su vida a largo plazo.

Es necesario insistir también en que las entidades vinculadas al movimiento asociativo son, en la práctica, las principales proveedoras de programas y servicios dirigidos específicamente al empleo de las personas con TEA en el contexto español. No obstante, su desarrollo es aún limitado y heterogéneo, debido en gran medida a la inestabilidad de la financiación de este tipo de servicios y también a las dificultades que encuentran para responder a los criterios y requisitos de las convocatorias y ayudas públicas, que no se adaptan a la realidad de las personas con TEA.

En su actividad se observan también diferencias importantes relacionadas con su trayectoria y experiencia. Aquellas que tienen más recorrido se basan, por lo general, en el modelo de empleo con apoyo y facilitan apoyos y recursos (en mayor o menor medida) en todas las fases del proceso de inclusión laboral. En ocasiones, han generado metodologías y procedimientos propios que les permiten adaptarse mejor a la heterogeneidad del colectivo.

Las entidades que han iniciado de forma más reciente sus programas de empleo suelen orientarse a buscar y ofrecer programas de formación en prácticas o experiencias prelaborales, algunas de ellas en el propio entorno de la entidad.

En cualquier caso, las entidades perciben un incremento paulatino en la demanda de los servicios y sistemas de apoyo al empleo que ofrecen. Detectan que este crecimiento es especialmente acentuado en el caso de las personas con TEA sin discapacidad intelectual asociada. Esto implica también una mayor necesidad de adaptación por parte de los servicios, y una mayor diversidad en las alternativas laborales que buscan y ofrecen.

Las personas participantes valoran como opción deseable el acceso al empleo ordinario, garantizando los apoyos que la persona pueda necesitar a lo largo de su trayectoria laboral.

En este sentido, las personas participantes valoran como opción deseable el acceso al empleo ordinario, garantizando los apoyos que la persona pueda necesitar a lo largo de su trayectoria laboral. Comentan que, en muchas ocasiones las alternativas de empleo protegido ni favorecen las competencias necesarias para la vida independiente, ni promueven la transición al mercado de ordinario trabajo. Por ello, demandan el impulso del empleo con apoyo como modelo de referencia para las personas con TEA, asegurando que la normativa que lo regula se adapta a las necesidades del colectivo y que se dota a los programas que lo desarrollan de una financiación estable y suficiente para garantizar su alcance y calidad.

También **se valora positivamente la alternativa de acceder al mercado de trabajo ordinario a través del empleo público.** Sin embargo, apenas se han desarrollado medidas de apoyo en el acceso (adaptación de pruebas de evaluación, flexibilización de la duración, etc.) o en el mantenimiento del puesto de trabajo, lo que genera desánimo y frustración en el caso de las personas con TEA, que destacan el enorme esfuerzo que requiere la preparación de este tipo de procesos, y la posibilidad de no superarlos por motivos ajenos a sus conocimientos técnicos sobre las materias.

El aumento de la demanda en el desarrollo de apoyos al empleo de las personas con TEA parece coincidir con pequeños avances en la concienciación del tejido empresarial a favor de la incorporación de las personas con discapacidad en sus empresas.

Las entidades vinculadas al movimiento asociativo son, en la práctica, las principales proveedoras de programas y servicios dirigidos específicamente al empleo de las personas con TEA en el contexto español.

Sin embargo, la apuesta de contratación por parte de las mismas sigue siendo reducida, viéndose determinadas por prejuicios sociales y falsas creencias. En el caso concreto de las personas con TEA, éstas se relacionan especialmente con la impresión de que una persona con TEA va a estar menos cualificada y que la actividad que pueda desarrollar va a resultar menos productiva.

Por otro lado, la contratación de personas con TEA no es una prioridad para las empresas puesto que al existir medidas alternativas para el cumplimiento de la legislación vigente, se pueden acoger a ellas. No obstante, parece que las bonificaciones y subvenciones para la contratación no son, en la mayoría de los casos, un elemento determinante a la hora de acceder a contratar a una persona con TEA, si bien se valoran como un elemento positivo.

En cualquier caso, parece que el tejido empresarial no está sabiendo aprovechar el talento de las personas con discapacidad, incluyendo a aquellas que tienen TEA. Para favorecer el conocimiento de este potencial las entidades participantes que cuentan con programas de empleo y que tienen una mayor trayectoria, han realizado una labor muy importante de acercamiento y concienciación del tejido empresarial, especialmente a nivel local. Sus actuaciones de información, mediación, formación y apoyo a las personas con TEA en los puestos de trabajo ha sido esenciales para derribar algunas de las barreas y prejuicios que las empresas pudieran tener al respecto, y para conseguir una valoración muy positiva del desempeño laboral de las personas que forman parte del colectivo.

En estos procesos resulta clave la figura del agente de empleo o del profesional de apoyo que acompaña a la persona con TEA en la incorporación, desarrollo, y mantenimiento del puesto de trabajo. Este perfil profesional es esencial como referencia para la empresa, convirtiéndose en un elemento fundamental en la relación entre ésta y la persona con TEA trabajadora.

La contratación de personas con TEA no es una prioridad para las empresas puesto que al existir medidas alternativas para el cumplimiento de la legislación vigente, se pueden acoger a ellas.

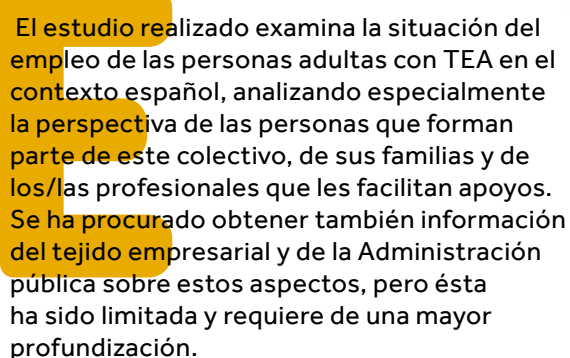
“Cuando promovemos los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad estamos empoderando a los individuos, enriqueciendo a las sociedades y fortaleciendo las economías”.

Juan Somavia



6

Alcance y futuras líneas de investigación



El estudio realizado examina la situación del empleo de las personas adultas con TEA en el contexto español, analizando especialmente la perspectiva de las personas que forman parte de este colectivo, de sus familias y de los/las profesionales que les facilitan apoyos. Se ha procurado obtener también información del tejido empresarial y de la Administración pública sobre estos aspectos, pero ésta ha sido limitada y requiere de una mayor profundización.

Asimismo, es necesario señalar que los datos obtenidos proceden, casi en su totalidad, de personas con TEA y familias vinculadas al movimiento asociativo que disfrutaban de los sistemas de apoyo ofrecidos por las entidades especializadas y muy especialmente, de sus programas de empleo.

Ésta es por lo tanto, una muestra parcial de la realidad de un colectivo enormemente heterogéneo. Aunque los resultados obtenidos en esta investigación tienen un indiscutible valor, y constituyen el primer análisis específico y global de la situación de las personas con TEA en relación al empleo en el contexto español, es imprescindible contar con la perspectiva de otras personas que no han tenido acceso a apoyos especializados a lo largo de su trayectoria laboral.

Su visión es muy relevante para conocer las necesidades que se desprenden de esta ausencia de apoyos, y para diseñar sistemas de soporte que faciliten las mejores respuestas a las mismas. Sin duda, éstos deberán enfocarse considerando una perspectiva evolutiva, que prepare a las personas con TEA para la vida adulta desde las etapas previas de su desarrollo.

Por otro lado, es imprescindible incrementar la investigación y el conocimiento sobre la eficacia y la eficiencia de los modelos de empleo con apoyo dirigidos a personas con TEA, en comparación con otros que se desarrollan en el marco del empleo protegido. Para ello será imprescindible considerar aspectos como su viabilidad y sostenibilidad, pero también, y de manera muy relevante, el impacto que producen en la calidad de vida de la persona y en su carrera profesional a largo plazo.

También **resulta fundamental mejorar y ampliar el conocimiento sobre el tejido empresarial y sus nichos de empleabilidad, especialmente sobre aquellos que están experimentando un mayor desarrollo** o que lo harán en los próximos años. Esta información resulta imprescindible para orientar y promover la cualificación profesional de las personas con TEA en dichos sectores, de manera que respondan a las demandas del mercado de trabajo ordinario.

Esta investigación tiene un indiscutible valor y constituye el primer análisis específico y global de la situación de las personas con TEA en relación al empleo en el contexto español.

A close-up, low-angle shot of a typewriter keyboard. The keys are made of a light-colored material, possibly brass or plastic, and are arranged in rows. The keys are slightly curved and have a textured surface. A black rectangular overlay is positioned in the lower right quadrant of the image, containing a large white number 7.

7

Bibliografía

- Álvarez, R., Cappelli, M., y Saldaña, D. (2009). *Quiero trabajar. Empleo y personas con Trastornos del Espectro del Autista*. Sevilla: Federación Autismo Andalucía.
- Autismo España (2004). *Guía de empleo con apoyo para personas con autismo*. Madrid: Confederación Autismo España.
- Autismo Europa (2016). *Campaing Toolkit: Respect, Acceptance, Inclusion Word!* Autism Awareness Day 2016 (2 de abril de 2016). Recuperado de: <http://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2017/08/WAAD-2016-toolkit-AE.pdf>
- Autismo Europa (2014). *Autism and work. Together we can*. Recuperado de: http://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf
- Autism Speaks. (2013). *Family services Employment tool kit*. Recuperado de: http://www.autismspeaks.org/sites/default/files/docs/employment_tool_kit.pdf
- Baldwin, S., Costley, D., y Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440-2449.
- Becker, D. R., Xie, H., McHugo, G. J., Halliday, J., y Martinez, R. A. (2006). What predicts supported employment program outcomes?. *Community Mental Health Journal*, 42(3), 303-313.
- Belinchón, M., Hernández, J. M., y Sotillo, M. (2008). *Personas con Síndrome de Asperger. Funcionamiento, detección y necesidades*. España: Centro de Psicología Aplicada de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Bond GR., Becker DR., Drake RE., Rapp CA., Meisler N., Lehman AF., Bell MD., y Blyler CR. (2001). Implementing supported employment as an evidence-based practice. *Psychiatr Serv*. 52(3):313-22.
- Booth, J. (2016). *Autism Equality in the Workplace: Removing Barriers and Challenging Discrimination*. Jessica Kingsley Publishers.
- Burin, M. (2008). Las fronteras de cristal. *Anuario de psicología*, 39 (1).
- Cameto, R., Levine, P., y Wagner, M. (2004). *Transition Planning for Students with Disabilities: A Special Topic Report of Findings from the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2)*. National Center for Special Education Research.
- Carr, S. (2014). *Quality of life in emerging adults with autism spectrum disorder*. Virginia Commonwealth University.
- Cea D'ancona, M^aA. (1999). *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Chiang, H-M., y Wineman, I. (2014). Factors associated with quality of life in individuals with autism spectrum disorders: A review of literature. *Research in autism spectrum disorders*, 8 (8), 974-986.
- Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración [EPIC] (18 de septiembre de 2017) *Lanzamiento de EPIC en la Asamblea General de la ONU* (Comunicado de prensa). Recuperado de: http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/WCMS_571298/lang--es/index.htm
- Comisión Europea. (23 de febrero de 2017). *Informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015*. Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. Recuperado de: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2F%2FEP%2F%2FNONSGML%2FBREPORT%2BA8-2017-0046%2B0%2BDOC%2BPDF%2BV0%2F%2FES>
- Comisión Europea (15 de noviembre de 2010). *European disability strategy 2010-2020: A renewed commitment to a barrier-free Europe*. (Comunicación de la Comisión Europea, COM (2010) 636 final) Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:en:PDF>
- Conde, F. (2009). *Análisis sociológico del sistema de discursos*. Cuadernos metodológicos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).
- Delli, C. K. S., Alexiou, I. P., y Karampilis, D. (2016). Review on Vocational Training and Employment of Individuals with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 6(2), 84.
- Dudley, C., Nicholas, D. B., y Zwicker, J. (2015). What do we know about improving employment outcomes for individuals with Autism Spectrum Disorder?. *SPP Research Paper*, 8, 1-36. Recuperado de: <https://www.policyschool.ca/wp-content/uploads/2016/01/Autism-Employment-Dudley-Nicholas-Zwicker.pdf>

- Dworzynski, K., Ronald, A., Bolton, O y Happé, F. (2012) "How different are girls and boys above and below the diagnostic threshold for autism spectrum disorders?" *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 51 (8) 788-797
- Española, C. (1978). Aprobada por Las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978. Ratificada por el pueblo español en referéndum de, 6.
- Feinstein, A. (2016) *Historia del autismo. Conversaciones con los pioneros*. Autismo Ávila.
- Friedman, N. D., Warfield, M. E., y Parish, S. L. (2013). Transition to adulthood for individuals with autism spectrum disorder: current issues and future perspectives. *Neuropsychiatry*, 3(2), 181-192.
- Hagner, D., y Cooney, B. F. (2005). "I do that for everybody": Supervising employees with autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20(2), 91-97.
- Hatfield, M., Falkmer, M., Falkmer, T., y Ciccarelli, M. (2016). Evaluation of the effectiveness of an online transition planning program for adolescents on the autism spectrum: trial protocol. *Child and adolescent psychiatry and mental health*, 10(1), 48.
- Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J. R., Richdale, A., y Dissanayake, C. (2017). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. *Autism*.
- Hedley, D., Uljarević, M., y Hedley, D. F. (2017). *Employment and living with Autism: Personal, social and economic impact*. In *Inclusion, Disability and Culture* (pp. 295-311). Springer, Cham.
- Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., y Dissanayake, C. (2017). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: a systematic review of the literature. *Autism*, 21(8), 929-941.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134.
- Hernández, J. (2017). *Acoso escolar y Trastorno del Espectro del Autismo*. Madrid: Autismo España.
- Howlin, P. (2004). *Autism and Asperger syndrome: Preparing for adulthood*. Routledge.
- Howlin, P. (2000). Outcome in adult life for more able individuals with autism or Asperger syndrome. *Autism*, 4(1), 63-83.
- Howlin, P. (2013). Social disadvantage and exclusion: adults with autism lag far behind in employment prospects. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 52(9), 897-899.
- Huete, A. (2014). *Pobreza y exclusión social de las mujeres con discapacidad en España*. CERMI.
- Humphrey, N., y Symes, W. (2013). Inclusive education for pupils with autistic spectrum disorders in secondary mainstream schools: teacher attitudes, experience and knowledge. *International Journal of Inclusive Education*, 17(1), 32-46.
- Iglesias, M. (2003). Mujeres y discapacidad, la doble discriminación. *Emakunde* (Instituto Vasco de la Mujer), 50, 6-11.
- Infante, R., y Sunkel, G. (2004). *Trabajo decente y calidad de vida familiar*. Oficina Internacional del Trabajo, 1, 1-133.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015). *Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel de estudios*. Nº15. Madrid, España: CNIIE e Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Instituto Nacional de Estadística [INE] (1 de diciembre de 2017) *El empleo de las personas con discapacidad año 2016* (Nota de prensa). Recuperado de: http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf
- Instituto Nacional de Estadística [INE] (27 de septiembre de 2017). *El salario de las personas con discapacidad. Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2015 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad año 2015* (Nota de prensa). Recuperado de: http://www.ine.es/prensa/spd_2015.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (2012): *Encuesta de Integración Social y Salud*. (en línea) <<http://www.ine.es/jaxi/menu>.
- Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., y Falkmer, T. (2015). *The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review*. PloS one, 10(10). e0139896

- Järbrink, K., y Knapp, M. (2001). *The economic impact of autism in Britain*. *Autism*, 5(1), 7-22.
- Jordán de Urries, F. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 1(4).
- Jordán de Urries, F. y Verdugo MA (2014). Aproximación al problema de la inactividad en las personas con discapacidad. *Revista Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Serie Economía y Sociología*, nº111, 63-76.
- Joshi, G., Bouck, E. y Maeda, Y. (2012). Exploring employment preparation and post-school outcomes for students with mild intellectual disability. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35(2), 97-107.
- Kirchner, J. y Dziobek, I. (2014). Toward the successful Employment of Adults with Autism: A first Analysis of Special Interest and Factors Deemed Important for Vocational Performance. *Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychology*, 2 (2), 77-85.
- Lewis, L. F. (2016). Realizing a diagnosis of autism spectrum disorder as an adult. *International journal of mental health nursing*, 25(4), 346-354.
- Lindsay, S., Proulx, M., Thomson, N., y Scott, H. (2013). Educators' challenges of including children with autism spectrum disorder in mainstream classrooms. *International Journal of Disability, Development and Education*, 60(4), 347-362
- Lorenz, T., Frischling, C., Cuadros, R., y Heinitz, K. (2016). *Autism and overcoming job barriers: Comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment*. *PloS one*, 11(1).
- McClannahan, E., MacDuff, S., y Krantz, J. (2002). Behavior analysis and intervention for adults with autism. *Behavior Modification*, 26(1), 9-26.
- Mavranouzouli, I., Megnin-Viggars, O., Cheema, N., Howlin, P., Baron-Cohen, S., y Pilling, S. (2014). The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. *Autism*, 18(8), 975-984.
- Naciones Unidas (17 de diciembre de 2012). *Estudio sobre los problemas comunes a que se enfrentan los Estados en sus esfuerzos por garantizar la democracia y el estado de derecho desde una perspectiva de derechos humanos*. Recuperado de: http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session22/A-HRC-22-25_spanish.pdf
- National Association of Special Educational Needs [Nasen] Girls and Autism: *Flying Under the Radar. A quick guide to supporting girls with autism spectrum conditions*. Recuperado de: <http://www.nasen.org.uk/utilities/download.D7B94242-69B6-48DF-97A30FDCD4EB2BB4.html>
- Nicholas, D. B., Attridge, M., Zwaigenbaum, L., y Clarke, M. (2015). *Vocational support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature*. *Autism*, 19(2), 235-245.
- Navas, P., Gómez, E., Verdugo, MA., y Schalock, R. L. (2012). Derechos de las personas con discapacidad intelectual: Implicaciones de la Convención de Naciones Unidas. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*.
- ODISMET (2017). Informe 2. *La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*. Recuperado de: <http://odismet.es/es/informes/>
- ODISMET (2016). Informe 1. *La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*. Recuperado de: <http://odismet.es/es/informes/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017). *Fomentando la Diversidad y la inclusión de la Diversidad mediante ajustes en el lugar de trabajo. Una guía práctica*. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_560782/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Recuperado de: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_430938/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (9 de agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* (Nota de prensa). Recuperado de: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

- Organización de Naciones Unidas (2006) *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Asamblea General. 76ª sesión plenaria. Nueva York.
- O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades (Organización Internacional del Trabajo)*. Recuperado de: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_091349/lang--en/index.htm
- Parada, R. (2007). *Derecho del empleo público*. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Ed. Marcial Pons. Madrid.
- Pérez Orozco, A (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid. España: Traficante de sueños.
- Piñar, J., Vera, D., Moreno, J., Corral, A., Botía, F., Alonso, L., y Arroyo, J. (2015). *Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*. Instituto Nacional de Administración Pública, 192-21.
- Roberts, J., y Simpson, K. (2016). A review of research into stakeholder perspectives on inclusion of students with autism in mainstream schools. *International Journal of Inclusive Education*, 20(10), 1084-1096.
- Rutter, M. (2005). Autism research: Lessons from the past and prospects for the future. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, (35), 241-257.
- Saldaña, D., Alvarez, R., Moreno, M., López, A., Lobatón, S., y Rojano, M. A. (2006). *Vida Adulta y trastornos del espectro autista*. Calidad de vida y empleo en Andalucía.
- Santero, R., Castro, B., Martínez, M., y Guilló, N. (2016). Integración de personas con discapacidad en la Economía Social. Elementos facilitadores y obstáculos detectados. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (88).
- Schall, M., Wehman, P., Brooke, V., Graham, C., McDonough, J., Brooke, A., ... y Allen, J. (2015). Employment interventions for individuals with ASD: The relative efficacy of supported employment with or without prior Project SEARCH training. *Journal of autism and developmental disorders*, 45(12), 3990-4001.
- Schall, C., Wehman, P., y McDonough, J. (2012). Transition from school to work for students with autism spectrum disorders: understanding the process and achieving better outcomes. *Pediatric Clinics of North America*, 59(1), 189-202.
- Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., y Falkmer, T. (2015). Viewpoints on factors for successful employment for adults with autism spectrum disorder. *PloS one*, 10(10), 1-15
- Segerman-Peck, L. M. (1991). *Networking and mentoring: A woman's guide*. Piatkus Books.
- Serrano, N. (2016). *Estudios y comentarios jurisprudenciales sobre discapacidad*. En Guilarte, C y García, J, *La protección a los discapacitados en el trabajo: del perfeccionamiento legal a sus últimos avances a través de la jurisprudencia comunitaria* (pp 309-367). Navarra; España: Thomson Reuters Aranzadi.
- Servicio Público de Empleo Estatal [SEPE], Observatorio de las ocupaciones. (2017). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2016*. Recuperado de: https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2814-1.pdf
- Shum, G., Rodríguez, C., y Mayorga, P. (2006). Mujer, discapacidad y violencia. El rostro oculto de la desigualdad. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 6, 166.
- Soriano, H. L., Shum, G., Mayorga, I. P., y Rodríguez, Á. C. (2006). Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación. *Acciones e investigaciones sociales*, (1), 187-188.
- Soto-Chodiman, R., Pooley, J. A., Cohen, L., y Taylor, M. F. (2012). Students with ASD in mainstream primary education settings: Teachers' experiences in Western Australian classrooms. *Australasian Journal of Special Education*, 36(2), 97-111.
- Stodden, R. A., y Mruzek, D. W. (2010). An introduction to postsecondary education and employment of persons with autism and developmental disabilities. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 25, 131-133.
- Soler, A., Teixeira TC, y Jaime V. (2008). *Discapacidad y dependencia: una perspectiva de género*. XI Jornadas de Economía Crítica. Recuperado de: http://webs.ucm.es/info/ec/ecocri/cas/Soler_Domingo.pdf

- Taylor, J. L., y Mailick, M. R. (2014). A longitudinal examination of 10-year change in vocational and educational activities for adults with autism spectrum disorders. *Developmental psychology*, 50(3), 699-708.
- The National Autistic Society [NAS]. (2017). *Autism and Education in England 2017*. The National Autistic Society.
- The National Autistic Society [NAS]. (2016). *Too much information*. The National Autistic Society.
- Valles, M. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.
- Valles, M. (2007). *Entrevistas Cualitativas. Colección de Cuadernos Metodológicos*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Verdugo, M. A., Jordán de Urries, F. B., Jenaro, C., Caballo, C., y Crespo, M. (2006). Quality of life of workers with an intellectual disability in supported employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 19(4), 309-316.
- Verdugo, M.A., y Jordán de Urries, B. (2001). *Panorámica del empleo con apoyo en España*. GLADNET Collection, 247.
- Vidriales, R., Hernández, C. y Plaza, M. (2016). *Envejecimiento y Trastorno del Espectro del Autismo. Una etapa vital invisible*. Madrid: Autismo España.
- Walsh, L., Lydon, S. y Healy, O. (2014). Employment and vocational skills among individuals with autism spectrum disorder: Predictors, impact, and interventions. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1, 266-275.
- Wehman, P., Schall, C. M., McDonough, J., Graham, C., Brooke, V., Riehle, J. E., y Avellone, L. (2017). Effects of an employer-based intervention on employment outcomes for youth with significant support needs due to autism. *Autism*, 21(3), 276-290.
- Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W., Schall, C., McDonough, J., y Avellone, L. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in developmental disabilities*, 53, 61-72.
- Wehman, P. H., Schall, C. M., McDonough, J., Kregel, J., Brooke, V., Molinelli, A., y Thiss, W. (2014). Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: Early results from a randomized clinical trial. *Journal of autism and developmental disorders*, 44(3), 487-500.
- Wehman, P., Lau, S., Molinelli, A., Brooke, V., Thompson, K., Moore, C., y West, M. (2012). Supported employment for young adults with autism spectrum disorder: Preliminary data. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 37(3), 160-169.
- Woods, A., y West, A. (2010). *The psychology of work and organizations*. Cengage Learning EMEA.
- Zeedyk, M., Rodriguez, G., Tipton, A., Baker, L., y Blacher, J. (2014). Bullying of youth with autism spectrum disorder, intellectual disability, or typical development: victim and parent perspectives. *Research in autism spectrum disorders*, 8(9), 1173-1183.



8

Anexos

Anexos

ANEXO I: PERFILES ENTREVISTAS PERSONAS CON TEA

ANEXO II: VISITAS A LAS ENTIDADES PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

ANEXO III: ENTREVISTAS A PERSONAS VINCULADAS A LAS ENTIDADES ESPECIALIZADAS EN TEA

ANEXO IV: ENTREVISTAS A PERSONAS VINCULADAS A LAS EMPRESAS, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y ENTIDADES ESPECIALIZADAS EN EMPLEO

ANEXO V: PERFILES GRUPOS DE DISCUSIÓN Y ENTREVISTAS GRUPALES

ANEXO VI: GUIONES ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN

ANEXO VII: CUESTIONARIO

ANEXO I: Perfiles entrevistas personas con TEA

Persona informante	Edad	Certificado de discapacidad	Formación	Situación laboral	Entidad a la que se vincula	Lugar y fecha
Hombre con TEA con discapacidad intelectual	19 años	67%	SAT	Trabaja en su primera experiencia laboral	APNABI	Bilbao, 20 de septiembre de 2016
Hombre con TEA con discapacidad intelectual	19 años	36%	ESO. Actualmente estudia EPA	Desempleado en búsqueda activa de empleo (inscrito en los servicios de empleo)	APNABI	Bilbao, 20 de septiembre de 2016
Hombre con TEA sin discapacidad intelectual	21 años		SAT. ESO sin terminar.	Trabaja en la misma empresa durante más de un año y es su primera experiencia laboral	APNABI	Bilbao, 21 de septiembre de 2016
Hombre con TEA sin discapacidad intelectual	31 años	43,5%	Bachillerato	Trabaja sin ser su primera experiencia laboral	APNABI	Bilbao, 21 de septiembre de 2016
Mujer con TEA con discapacidad intelectual	22 años		ESO	Desarrolla prácticas laborales y no ha sido empleada nunca	APNABI	Bilbao, 21 de septiembre de 2016
Hombre con TEA con discapacidad intelectual	31 años		Sin estudios	Trabaja en la misma empresa durante más de un año y es su 1ª experiencia laboral	APNABI	Bilbao, 21 de septiembre de 2016
Hombre con TEA con discapacidad intelectual	27 años	63%	Sin estudios	Trabaja en su primera experiencia laboral	Pauta	Madrid, 23 de septiembre de 2016
Hombre con TEA con discapacidad intelectual	34 años		Sin estudios	Desempleado en búsqueda activa de empleo	Pauta	Madrid, 23 de septiembre de 2016
Hombre con TEA con discapacidad intelectual	28 años	82%	Sin estudios	Desempleado en búsqueda activa de empleo	Pauta	Madrid, 23 de septiembre de 2016

Persona informante	Edad	Certificado de discapacidad	Formación	Situación laboral	Entidad a la que se vincula	Lugar y fecha
Mujer con TEA sin discapacidad intelectual	33 años	40%	Graduado escolar	Desempleada en búsqueda activa de empleo (inscrita en los servicios de empleo)	Autismo Andalucía	Sevilla, 17 de octubre de 2016
Hombre con TEA sin discapacidad intelectual	33 años	65%	Bachillerato. Cursado hasta 3º de Filología inglesa	Desempleado en búsqueda activa de empleo (inscrita en los servicios de empleo)	Autismo Andalucía	Sevilla, 17 de octubre de 2016
Hombre con TEA sin discapacidad intelectual	25 años		Grado Superior	Desempleado en búsqueda activa de empleo (inscrito en los servicios de empleo). Ha trabajado en la misma empresa más de un año.	Autismo Andalucía	Sevilla, 17 de octubre de 2016
Hombre con TEA sin discapacidad intelectual	50 años	72%	Enseñanza Secundaria de Adultos	No quiere trabajar. Ha tenido diversas experiencias laborales.	Autismo Andalucía	Sevilla, 17 de octubre de 2016
Hombre con TEA sin discapacidad intelectual	34 años		Grado Medio de administración e informática	Trabaja sin ser su primera experiencia laboral.	Autismo Andalucía	Sevilla, 17 de octubre de 2016
Hombre sin discapacidad intelectual	38 años		Diplomado en relaciones laborales	Trabaja sin ser su primera experiencia laboral (empleo público)	Autismo Andalucía	Sevilla, 17 de octubre de 2016
Mujer con TEA sin discapacidad intelectual	39 años		Graduado escolar	Desarrolla prácticas laborales y ha sido empleada con anterioridad	Autismo Andalucía	Sevilla, 17 de octubre de 2016
Hombre con TEA sin discapacidad intelectual	22 años		ESO	Desempleado en búsqueda activa de empleo (inscrito en los servicios de empleo)	Autismo Andalucía	Sevilla, 18 de octubre de 2016

Persona informante	Edad	Certificado de discapacidad	Formación	Situación laboral	Entidad a la que se vincula	Lugar y fecha
Mujer con TEA con discapacidad intelectual	25 años	67%	ESO	Desempleada en búsqueda activa de empleo (inscrito en los servicios de empleo)	Autismo Andalucía	Sevilla, 18 de octubre de 2016
Hombre sin discapacidad intelectual	23 años	45%	ESO	Trabaja en la misma empresa durante más de un año y es su 1ª experiencia laboral.	Autismo Andalucía	Sevilla, 18 de octubre de 2016
Hombre sin discapacidad intelectual	22 años	33%	ESO	Desempleado en búsqueda activa de empleo (inscrito en los servicios de empleo)	Autismo Andalucía	Sevilla, 18 de octubre de 2016
Hombre sin discapacidad intelectual	45 años		Diplomado en relaciones laborales	Desempleado en búsqueda activa de empleo (inscrito en los servicios de empleo)	Autismo Andalucía	Sevilla, 19 de octubre de 2016
Hombre. Participa con persona de apoyo	38 años	92%	Sin estudios	Trabaja en la misma empresa durante más de un año y no es su 1ª experiencia laboral.	Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa, 7 de noviembre de 2016
Hombre. Participa con persona de apoyo	32 años	52%	Sin estudios	Trabaja en la misma empresa durante más de un año y no es su 1ª experiencia laboral.	Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa, 7 de noviembre de 2016
Hombre con discapacidad intelectual. Participa con persona de apoyo.	44 años	86%	Sin estudios	Trabaja en la misma empresa durante más de un año y es su 1ª experiencia laboral.	Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa, 7 de noviembre de 2016
Hombre con discapacidad intelectual.	26 años	40%	Sin estudios	Trabaja en la misma empresa durante más de un año y es su 1ª experiencia laboral.	Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa, 8 de noviembre de 2016
Mujer con discapacidad intelectual	22 años	38%	Grado medio de administración	Desempleado en búsqueda activa de empleo (inscrito en los servicios de empleo)	Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa, 9 de noviembre de 2016

Persona informante	Edad	Certificado de discapacidad	Formación	Situación laboral	Entidad a la que se vincula	Lugar y fecha
Hombre con discapacidad intelectual	37 años	91%	Educación primaria	Trabaja en la misma empresa durante más de un año y es su 1ª experiencia laboral.	Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa, 9 de noviembre de 2016
Hombre con discapacidad intelectual	24 años	52%	Sin estudios	Trabaja en la misma empresa durante más de un año y es su 1ª experiencia laboral.	Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa, 9 de noviembre de 2016
Hombre sin discapacidad intelectual	23 años	38%	ESO	Trabaja en la misma empresa durante más de un año y es su 1ª experiencia laboral.	Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa, 9 de noviembre de 2016
Hombre sin discapacidad intelectual	23 años	33%	ESO y Ciclo medio de forestales (Estudiando Bachillerato)	Trabaja en su primera experiencia laboral	Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa, 9 de noviembre de 2016
Hombre sin discapacidad intelectual	30 años		Ciclo formativo sonido e imagen. Cursado tres años de universidad.	Trabaja sin ser su primera experiencia laboral	Autismo Andalucía	Madrid, 22 de noviembre de 2016
Hombre con discapacidad intelectual	25 años	65%	Educación especial	Desarrolla prácticas laborales y no ha sido empleado nunca	Fundación Menela	Nigrán (Vigo), 22 de noviembre de 2016
Hombre con discapacidad intelectual	35 años	87%	Educación especial	Desarrolla prácticas laborales y no ha sido empleado nunca	Fundación Menela	Nigrán (Vigo), 22 de noviembre de 2016
Hombre con discapacidad intelectual	25 años	84%	Educación especial	Desarrolla prácticas laborales y no ha sido empleado nunca	Fundación Menela	Nigrán (Vigo), 22 de noviembre de 2016
Mujer con discapacidad intelectual	45 años	85,5%	Educación especial	Desarrolla prácticas laborales y ha sido empleada	Fundación Menela	Nigrán (Vigo), 22 de noviembre de 2016

ANEXO II: Visitas a las entidades para la recogida de información

Técnica de recogida de información	Entidades	Lugar y fecha
Grupo de discusión familias personas con TEA, entrevistas personas con TEA y profesionales.	APNABI	Bilbao, 20 y 21 de septiembre de 2016
Grupo de discusión familias personas con TEA, entrevistas personas con TEA y profesionales	Asociación Pauta	Madrid, 23 de septiembre, 3 y 13 de octubre de 2016
Grupo de discusión familias personas con TEA, entrevistas personas con TEA y profesionales	Autismo Andalucía	Sevilla, 17, 18 y 19 de octubre de 2016
Entrevistas a familiares, personas con TEA y profesionales. Observación.	Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa (Pontevedra), 7, 8 y 9 de noviembre de 2016
Entrevistas a familias, personas con TEA y profesionales.	Autismo Galicia/ Fundación Menela/ APACAF-Abraña	Nigrán (Vigo), 22 de noviembre de 2016

ANEXO III: Entrevistas a personas vinculadas a las entidades especializadas en TEA

Puesto que ocupa en la entidad	Lugar y fecha
Gerente. APNABI	Bilbao, 20 de septiembre de 2016
Director del Área de Promoción Sociolaboral. APNABI	Bilbao, 20 de septiembre de 2016
Formadora laboral/empleo con apoyo. APNABI	Bilbao, 20 de septiembre de 2016
Coordinadora del Área de Atención Diurna. APNABI	Bilbao, 20 de septiembre de 2016
Responsable de centro de atención diurna. APNABI	Bilbao, 20 de septiembre de 2016
Responsable de centro de atención diurna. APNABI	Bilbao, 21 de septiembre de 2016
Responsable Servicio de Empleo. Pauta	Madrid, 3 de octubre de 2016
Formador laboral. Pauta	Madrid, 13 de octubre de 2016
Orientadora laboral. Autismo Andalucía	Sevilla, 17 de octubre de 2016
Prospectora laboral. Autismo Andalucía	Sevilla, 17 de octubre de 2016
Directora técnica. Autismo Andalucía	Sevilla, 18 de octubre de 2016
Coordinador del servicio de empleo. Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa (Pontevedra), 7 de noviembre de 2016
Agente de empleo. Asociación B.A.T.A	Vilagarcía de Arousa (Pontevedra), 8 de noviembre de 2016
Agente de empleo. Fundación Menela	Nigrán (Vigo), 22 de noviembre de 2016
Directora Centro Castro Navás	Nigrán (Vigo), 22 de noviembre de 2016
Coordinadora de Servicios. Fundación Menela	Nigrán (Vigo), 22 de noviembre de 2016
Agente de Empleo. Federación Autismo Galicia	Nigrán (Vigo), 22 de noviembre de 2016

ANEXO IV: Entrevistas a personas vinculadas a las empresas, Administración pública y entidades especializadas en empleo

Perfil	Sector	Lugar y fecha
Jefe de tratamiento automatizado	Empresa de soluciones de comunicación físicas, electrónicas y de paquetería.	Bilbao, 20 de septiembre de 2016
Responsable del Centro	Centro de Interpretación	Bilbao, 20 de septiembre de 2016
Técnica de Recursos Humanos	Empresa multinacional de productos alimenticios	Bilbao, 21 de septiembre de 2016
Responsable de tienda	Empresa de alimentación (supermercado)	Bilbao, 21 de septiembre de 2016
Director General de Empleo y Políticas Sociales	Administración pública	Bilbao, 21 de septiembre de 2016
Director de Formación para el empleo	Administración pública	Bilbao, 21 de septiembre de 2016
Secretaría Técnica Asociación Española Empleo con Apoyo (AESE)	Organización	Madrid, 3 de octubre de 2016
Responsable de restaurante	Restauración	Madrid, 13 de octubre de 2016
Directora de RR.HH y Servicios Corporativos	Empresa multinacional de telecomunicaciones	Sevilla, 19 de octubre de 2016
Compañera de trabajo de persona con TEA	Empresa multinacional de telecomunicaciones	Sevilla, 19 de octubre de 2016
Responsable de tienda	Empresa multinacional de moda	Sevilla, 19 de octubre de 2016
Propietaria tienda	Empresa de alimentación	Madrid, 27 de octubre de 2016
Jefe de fábrica	Empresa de cepillería y herramientas de limpieza	Vilagarcía de Arousa, 7 de noviembre de 2016

Perfil	Sector	Lugar y fecha
Directora del Centro	Centro sanitario	Vilagarcía de Arousa, 8 de noviembre de 2016
Propietario empresa	Embalajes	Nigran (Pontevedra), 22 de noviembre de 2016
Director del servicio de inserción laboral	Fundación Aprocor	Madrid, 30 de noviembre de 2016
Directora de Museo de educación	Universidad	Madrid, 21 de diciembre de 2016
Profesora responsable de Museo de Educación	Universidad	Madrid, 21 de diciembre de 2016
Trabajadora Museo Educación, apoyo natural	Universidad	Madrid, 21 de diciembre de 2016

ANEXO V: Perfiles grupos de discusión y entrevistas grupales
Grupo de discusión Bilbao 20/09/2016

Provincia	Parentesco	Sexo de la persona con TEA	Edad de la persona con TEA	Situación laboral de la persona con TEA	Formación terminada de la persona con TEA	Certificado de discapacidad persona con TEA
Bilbao	Padre y Madre	Hombre	28 años	Desempleado	Bachillerato	En trámite
Bilbao	Madre	Mujer	19 años	Desempleado	ESO	57%
Bilbao	Madre y Tía	Hombre	19 años	Desempleado	Cursando EPA	36%
Bilbao	Padre y Madre	Hombre	31 años	Trabaja	Bachillerato	43,5%
Bilbao	Madre	Mujer	23 años	Prácticas	Sin estudios	38,5%
Bilbao	Padre	Hombre	19 años	Trabaja	Sin estudios/ SAT	67%
Bilbao	Madre	Hombre	25 años	Prácticas	Sin estudios/ SAT	65%
Bilbao	Madre	Hombre	22 años	Desempleado	ESO	38%

Grupo de discusión Madrid 3/10/2016

Provincia	Parentesco	Sexo de la persona con TEA	Edad de la persona con TEA	Situación laboral de la persona con TEA	Formación terminada de la persona con TEA	Certificado de discapacidad persona con TEA
Madrid	Madre	Hombre	27 años	Desempleado	Sin estudios	78%
Madrid	Padre	Hombre	23 años	Desempleado	Sin estudios	75%
Madrid	Madre	Hombre	27 años	Trabaja	Sin estudios	63%
Madrid	Padre	Hombre	34 años	Desempleado	Sin estudios	76%
Madrid	Madre	Hombre	31 años	Trabaja	Sin estudios	75%
Madrid	Madre	Hombre	28 años	Desempleado	Sin estudios	82%
Madrid	Madre	Hombre	25 años	Desempleado	Sin estudios	75%
Madrid	Madre	Hombre	28 años	Desempleado	Sin estudios	75%
Madrid	Madre	Mujer	23 años	Desempleada	Sin estudios	75%

Grupo de discusión Sevilla 18/10/2016

Provincia	Parentesco	Sexo de la persona con TEA	Edad de la persona con TEA	Situación laboral de la persona con TEA	Formación terminada de la persona con TEA	Certificado de discapacidad persona con TEA
Sevilla	Madre y Padre	Mujer	25 años	Desempleada	ESO	67%
Sevilla	Madre	Hombre	23 años	Trabaja	ESO	45%
Sevilla	Madre y Padre	Hombre	25 años	Desempleado	Grado Superior	65%
Sevilla	Madre y Padre	Hombre	33 años	Desempleado	Bachillerato	65%
Sevilla	Madre	Mujer	33 años	Desempleada	Bachillerato	40%

Entrevista grupal Sevilla 18/10/2016

Provincia	Parentesco	Sexo de la persona con TEA	Edad de la persona con TEA	Situación laboral de la persona con TEA	Formación terminada de la persona con TEA	Certificado de discapacidad persona con TEA
Sevilla	Madre y Padre	Hombre	22 años	Desempleado	ESO	33%
Sevilla	Padre	Hombre	50 años	Desempleado	Bachillerato	72%

Entrevistas individuales

Perfil	Sexo de la persona con TEA	Edad de la persona con TEA	Situación laboral de la persona con TEA	Lugar y fecha
Amigo y excompañero de trabajo de persona con TEA	Hombre			Sevilla, 18 de octubre de 2016
Amigo de persona con TEA	Hombre			Skype, 24 de noviembre de 2016
Madre de persona con TEA	Hombre	26 años		Vilagarcía de Arousa, 8 de noviembre de 2016
Madre y padre de persona con TEA	Mujer	22 años	Desempleada en búsqueda activa de empleo	Vilagarcía de Arousa, 9 de noviembre de 2016
Madre de persona con TEA	Hombre	37 años		Vilagarcía de Arousa, 9 de noviembre de 2016
Padre de persona con TEA	Hombre	25 años	Desempleado en búsqueda activa de empleo	Nigrán (Vigo), 22 de noviembre de 2016
Madre de persona con TEA				

Técnica de recogida de información	Perfil	Número de hombres	Número de mujeres	Total
Cuestionario abierto	Profesionales	10	31	41
Entrevistas individuales y grupales	Persona con TEA	29	6	35
	Familiar de persona con TEA	3	6	9
	Amistades de persona con TEA	2	-	2
	Persona gerente de entidad	1	-	1
	Dirección/coordinación de entidad	3	3	6
	Profesional orientación/prospección laboral	6	1	7
	Profesionales de atención directa a personas adultas	2	1	3
	Administración pública del área del empleo	2	-	2
	Empresariado	4	9	13
	Compañeros/as de trabajo	-	2	2
	Profesionales de otras entidades de empleo	1	1	2
Grupos de discusión	Familiar de persona con TEA (3 grupos)	8	20	28
TOTALES		71	80	151

ANEXO VI: Guiones entrevistas y grupos de discusión

ENTREVISTA

Persona con TEA

ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL

- Cuéntame un poco sobre ti, tu edad, ¿qué has estudiado? ¿dónde?
- ¿Qué edad tenías cuando empezaste a trabajar?, ¿Dónde has trabajado? ¿cuántos trabajos has tenido? ¿Te gustaban? ¿qué trabajo te ha gustado más y menos? ¿trabajabas durante todo el día?, ¿varios días a la semana?
- ¿Trabajas actualmente?, ¿cuánto tiempo llevas trabajando?, ¿Qué haces en tu trabajo? ¿te gusta lo que haces cuando trabajas?

NECESIDADES Y EXPECTATIVAS PARA ACCEDER A UN PUESTO DE EMPLEO

- ¿Te gusta trabajar? ¿por qué?
- ¿Qué te gusta de tu trabajo? ¿lo que más te gusta?, ¿lo que menos?
- ¿Estas más contento/a desde que tienes un trabajo?
- ¿Dónde te gustaría trabajar? ¿Qué te gustaría hacer en tu trabajo?
- ¿Qué crees que es importante y se necesita para encontrar un trabajo?
- ¿Qué te ha ayudado a encontrar un trabajo?
- ¿A tu familia le gusta que trabajes? ¿te han ayudado a buscar trabajo?

PERCEPCIÓN DEL ÁMBITO LABORAL. FACILITADORES Y BARRERAS

- ¿Qué crees que es lo importante para encontrar un trabajo? (transporte, apoyo familiar, formación, apoyos de las nuevas tecnologías...)
- ¿Crees que tu formación y capacitación te ha ayudado a encontrar un empleo? ¿Qué es lo que más te ha ayudado y lo que menos?
- ¿Qué es importante para estar contento/a y cómodo/a en tu puesto de trabajo (horario, sueldo, tipo de puesto, área/campo, relaciones personales...)
- ¿En general te gustan tus compañeros/as? ¿has tenido alguno problema con algún compañero? ¿Cómo lo habéis solucionado? ¿te ha ayudado alguien a resolver el problema?
- ¿Te gusta tu jefe/a?

PERCEPCIÓN DEL ÁMBITO LABORAL EN EL MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO. PROMOCIÓN Y MEJORA EN TU PUESTO DE TRABAJO

- ¿Has tenido algún problema en el trabajo? ¿Cómo lo has solucionado?, ¿quién te ha ayudado?
- ¿Cuáles fueron los motivos para no continuar en los anteriores trabajos?
- ¿Qué crees que es importante para que continúes trabajando en el mismo sitio?, ¿te gustaría seguir en el mismo sitio trabajando?
- ¿Te gustaría hacer tareas diferentes a las que haces en tu trabajo?

APOYOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO Y EN EL PUESTO DE TRABAJO

- ¿Actualmente tienes ayuda para la búsqueda de empleo o en tu puesto de trabajo...?
- ¿Cómo te ayudan desde la entidad para encontrar empleo? ¿Y con tu actual puesto de trabajo? ¿Cuánto tiempo llevas con esa ayuda o apoyo?
- ¿Qué actividades son las que hacéis para ayudarte en la búsqueda de empleo?, ¿y para el mantenimiento de tu puesto de trabajo? ¿Crees que te ayudan?
- ¿Qué es lo más importante/útil de las que hacéis? ¿Y lo que menos?

Familiares

PRESENTACIÓN, ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL

- Presentación
- Antecedentes, trayectoria respecto a su formación, ¿Qué estudios tiene finalizados su familiar?
- ¿Cuál es la trayectoria laboral de su familiar? ¿qué experiencias de trabajo ha tenido anteriormente? (tipos de contratos, empresas donde ha trabajado, prácticas, contratos remunerados)

NECESIDADES

- ¿Considera importante que su familiar tenga un empleo? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son los aspectos que le aporta a su familiar tener un empleo? ¿Se cubren todas sus necesidades? ¿Cuáles no?

APOYOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

- ¿Qué apoyos ha recibido su familiar para facilitar su acceso al mercado laboral? ¿desde qué entidades u organizaciones, Administraciones...?
- ¿Qué apoyos recibe actualmente para el empleo y de quién?
- ¿Cree que los apoyos que se brindan desde la entidad están ayudando a mejorar sus habilidades sociolaborales, y en la búsqueda de empleo? ¿Si sí, por qué? ¿Si no, por qué?
- ¿Qué otro tipo de apoyos echáis en falta para lograr el acceso a un puesto de trabajo? ¿Necesitáis alguna ayuda o apoyo que no se te está dando tanto a vuestro familiar como a la propia familia?
- ¿Tipo de empleo os gustaría para vuestro familiar? (tipo de puesto, jornada, características del empleo...)

FACILITADORES Y BARRERAS

- ¿Qué obstáculos consideras que tiene tu familiar en el acceso a un puesto de empleo? ¿y para mantenerlo?
- ¿Qué aspectos ayudan a encontrar un puesto de trabajo? Una vez encontrado, ¿Cuáles son las claves para mantenerlo?
- Cuando su familiar ha accedido a un puesto de trabajo ¿cuáles son los aspectos positivos/negativos que destacarías? ¿y en el entorno familiar?
- ¿Qué ha supuesto para vuestro familiar el tener un empleo? ¿y su promoción (en el caso que proceda)?

Personas profesionales

- Cuéntame un poco sobre tu trabajo, qué haces, cuáles son tus funciones, etc.

COORDINADOR/A. RECURSOS DISPONIBLES EN LAS ENTIDADES

- ¿Cuándo empezó la entidad a trabajar en el ámbito de empleo? ¿cómo han ido cambiando los procesos de trabajo?
- ¿Cómo son los procesos actualmente de trabajo? ¿cómo se accede a las personas con TEA? ¿Se les da a todas las personas apoyo independientemente de que pertenezcan a la entidad? ¿Cuáles son los principales financiadores? ¿Convenios de colaboración?
- ¿Programas, proyectos, recursos, apoyos que se facilita en la actualidad desde la entidad en materia de empleo? (número de personas que trabajan en la entidad, perfiles)
- Previsión de crecimiento de los servicios de empleo para los próximos años

ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON TEA

- ¿Cuál es la realidad actual del empleo para las personas con TEA desde tu punto de vista como profesional, en vuestra zona de actuación?

NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LAS PERSONAS CON TEA PARA ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO

- ¿Qué servicios, recursos y apoyos, son relevantes para favorecer el acceso al empleo de las personas con TEA? ¿y para el mantenimiento del puesto? ¿Y para la promoción del puesto de trabajo?
- Cuáles son aspectos claves para el acceso, mantenimiento del puesto de trabajo, ¿qué aspectos son importantes para favorecer una promoción profesional de la persona con TEA en función de su capacitación?
- ¿Crees que mejora la calidad de vida de la persona con TEA el tener un puesto de trabajo?, ¿por qué?
- El tener un puesto de trabajo, ¿cubre todas sus necesidades? ¿Cuáles no?
- ¿Cuál es el papel de la familia, de la entidad, empresa, persona con TEA?
- Retos de futuro: Administración pública, Entidades y empresas respecto a la promoción del empleo de las personas con TEA

FACILITADORES Y BARRERAS

- Principales facilitadores para que las personas con TEA accedan a un puesto de empleo.
- Principales barreras/obstáculos con las que se encuentran las personas con TEA para acceder al puesto de trabajo. Mantenerlo. Promoción.

NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL PARA LA CONTRATACIÓN

- ¿Qué aspectos son más valorados por el sector empresarial a la hora de contratar a una persona con TEA?, ¿Qué aspectos son los menos valorados?, ¿Barreras y obstáculos de las empresas en la contratación de las personas con TEA? ¿Facilitadores?
- ¿Cuáles son los principales apoyos que demandan las empresas cuando acceden a la contratación de las personas con TEA? (información, coordinación, apoyos necesarios, cambios legislativos, etc.)

SINERGIAS CON LAS EMPRESAS

- Percepción de los procesos (comunicación, coordinación) con las empresas.
- ¿Qué aspectos crees que ayudarían a crear una mayor colaboración entre entidad /empresa

PERCEPCIÓN PUESTO DE TRABAJO PERSONAS PROFESIONALES

- ¿Qué apoyos o recursos crees que podría ayudarte a desarrollar mejor tu trabajo? (formación, mayor coordinación con otros profesionales de otras entidades, herramientas...).

Empresas

- Antecedentes (cundo se inicia, cómo y porqué surge la iniciativa en la contratación de personas con TEA, qué aspectos lo favorecieron, otras iniciativas de inserción de personas con discapacidad).
- ¿Cómo fue el contacto con la entidad?

REALIDAD ACTUAL DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON TEA

- Número total de personas que trabajan en la empresa, número de personas con discapacidad y con TEA.
- Ocupaciones que realizan las personas con TEA y departamentos donde trabajan.
- Organización de la empresa : apoyos que se brinda a la persona con TEA, adaptaciones realizadas en el desarrollo del puesto de trabajo (flexibilidad laboral, prevención de riesgos laborales, medios de protección, modelo de comunicación o transmisión de órdenes, equipos o herramientas a utilizar, entorno de trabajo ...)
- Tipos de contratación utilizada
- Papel del mediador/a o persona de apoyo si existe
- Cómo se implica a los compañeros/as de trabajo en el proceso

NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL PARA LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON TEA

- Perfiles más demandados en su empresa (puestos y tareas más demandadas)
- Cualidades y competencias más valoradas en su empresa

VISIÓN DE LA PERSONA CON TEA EN EL TRABAJO

- ¿Cuál es tu visión del trabajo que realiza una persona con TEA? Cualidades y competencias más valoradas de las personas con TEA.
- En general, ¿cómo es la relación con personal superior, compañeros/as, etc.?
- ¿Cuáles son los puntos fuertes/aspectos más valorados que destacas de una persona con TEA respecto a otras personas con o sin discapacidad?, ¿Y los puntos débiles?
- Percepción de la satisfacción de todas las partes implicadas en el proceso (persona con TEA, empresa, familia, profesionales y entidades).

SINERGIAS CON LA ENTIDAD

- Percepción de los procesos (comunicación coordinación, etc.) con la entidad
- Facilitadores/barreras
- ¿Qué aspectos crees que ayudarían a crear una mayor colaboración entre entidad /empresa?
- Algún aspecto que eche en falta (mejoras)

APORTES/ELEMENTOS QUE FACILITAN LA CONTRATACIÓN Y EL MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO DE LA PERSONA CON TEA

- Percepción de si las ayudas y bonificaciones son un elemento motivador que favorece la contratación de las personas con TEA. Otros elementos que motiva la contratación de personas con TEA.
- Percepción de cuáles son las principales dificultades en los procesos de contratación (apoyos necesarios, formación necesaria, flexibilidad horaria,...)
- Percepción de cuáles son las claves para la permanencia en el tiempo de la persona con TEA en la empresa (mantenimiento del puesto de trabajo con apoyo natural, ayudas económicas para la contratación, otros apoyos de compañeros/as nuevas tecnologías, otros...) Y para la promoción de la persona con TEA en la empresa.

Administración

- Antecedentes y situación laboral actual de las personas con discapacidad (y las personas con TEA en particular) Legislación específica al respecto.
- ¿Qué mecanismos se ponen en marcha para la creación de empleo. Para las personas con discapacidad y específicamente para las personas con TEA? .Facilitadores y barreras (programas, proyectos, herramientas...)
- ¿Cómo Servicio Público, qué cuestiones son necesarias para facilitar empleo a las personas con TEA? ¿Cuáles son los retos de futuro?
- ¿Cuáles son las necesidades no cubiertas por la Administración? ¿Cuál es el papel de las entidades?
- Relaciones de colaboración con las entidades.

Asociación Española Empleo con Apoyo (AESE)

- Antecedentes de la entidad: por qué surge, cómo se crea, trayectoria hasta la actualidad. Líneas actuales de trabajo
- ¿Qué necesidades observan desde la organización para dar soporte al empleo con apoyo?
- Situación actual del empleo con apoyo para las personas con discapacidad en España y específicamente para las personas con TEA. ¿Cómo ha evolucionado el empleo con apoyo desde que surgió hasta la actualidad?
- ¿Qué VENTAJAS/BARRERAS aporta el modelo de empleo con apoyo frente a otras vías de empleabilidad de las personas con discapacidad?
- ¿El modelo de empleo con apoyo es válido tal y como está definido para todos los colectivos? Si no lo es, ¿qué sería necesario modificar?
- ¿Hay datos existentes sobre las personas con TEA y Empleo con Apoyo? ¿Tienen información?
- Retos de futuro del empleo con apoyo

GRUPOS DE DISCUSIÓN

PRESENTACIÓN, ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL

- Presentación (edad, estudios finalizados discapacidad intelectual y situación laboral, trabajo acorde a su formación, tiempo trabajando, movilidad...)

NECESIDADES

- ¿Considera importante que su familiar tenga un empleo? ¿Por qué?
- ¿Qué le aporta a su familiar tener un empleo? ¿Se cubren todas sus necesidades? ¿Cuáles no?

APOYOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

- ¿Qué apoyos ha recibido su familiar para facilitar su acceso al mercado laboral? ¿desde qué entidades u organizaciones, Administraciones...?
- ¿Qué apoyos recibe actualmente para el empleo y de quién?
- ¿Cree que los apoyos que se brindan desde la entidad están ayudando a mejorar sus habilidades sociolaborales, y en la búsqueda de empleo? ¿Si sí, por qué? ¿Si no, por qué?
- ¿Qué otro tipo de apoyos echáis en falta para lograr el acceso a un puesto de trabajo? ¿Necesitáis alguna ayuda o apoyo que no se te está dando tanto a vuestro familiar como a la propia familia?
- ¿Tipo de empleo os gustaría para vuestro familiar? (tipo de puesto, jornada, características del empleo...)

FACILITADORES Y BARRERAS

- ¿Qué obstáculos consideras que tiene tu familiar en el acceso a un puesto de empleo? ¿y para mantenerlo?
- ¿Qué aspectos ayudan a encontrar un puesto de trabajo? Una vez encontrado, ¿Cuáles son las claves para mantenerlo?
- Cuando su familiar ha accedido a un puesto de trabajo ¿cuáles son los aspectos positivos/negativos que destacarías? ¿y en el entorno familiar?
- ¿Qué ha supuesto para vuestro familiar el tener un empleo? ¿y su promoción (en el caso que proceda)?

ANEXO VIII: Cuestionario

P.1.Sexo

- ☐ Hombre
☐ Mujer

P.2. ¿Cuánto tiempo llevas vinculado/a con el colectivo?

P.3. Indica la titularidad de la entidad en la que trabajas

- ☐ Entidad o Servicio público (dependiente de la administración)
☐ Entidad sin ánimo de lucro
☐ Empresa de carácter social
☐ Empresa o servicio privado con ánimo de lucro

P.4. ¿Cuál es el perfil del puesto que desempeñas?

- ☐ Profesional especializado en intervención y apoyos directos a la persona con TEA (maestro/a, educador/a, preparador/a laboral, integrador/a social, cuidador/a, etc)
☐ Profesional de apoyo a la planificación y organización de intervenciones y apoyos (psicólogo/a, orientador/a, trabajador/a social, etc.)
☐ Dirección, gerencia, departamento administrativo, servicios auxiliares.
☐ Otro (Indicar cuál)

P.5 En la entidad a la que estás vinculado profesionalmente, ¿cuenta con un servicio de empleo para las personas con TEA? Sí/No. ¿Cuál?

P.6 Desde tu punto de vista, ¿cuál es la realidad actual del empleo para las personas con TEA en vuestra zona de actuación?

P.7 ¿Crees que mejora la calidad de vida de la persona con TEA el tener un puesto de trabajo?, ¿por qué?

P.8 ¿Cuáles son los aspectos que consideras necesarios para el acceso al puesto de trabajo?
¿Y para el mantenimiento?

P.9 Según tu experiencia ¿qué servicios, recursos y apoyos, son relevantes para favorecer el acceso al empleo de las personas con TEA? ¿Y para el mantenimiento del puesto? ¿Y para la promoción del puesto de trabajo?

P.10 En tu opinión ¿Qué factores FACILITAN que las personas con TEA puedan acceder a un puesto de empleo?
¿Y para mantenerlo?

P.11 ¿Cuáles son las principales DIFICULTADES que encuentran las personas con TEA para acceder a un puesto de trabajo? ¿Y para mantenerlo?

P.12 ¿Cuál es la formación necesaria para facilitar la transición del ámbito educativo al laboral?

P.13 ¿Consideras que el acceso a una formación profesional impulsa el emprendimiento de la persona con TEA y su conexión con el mundo laboral?

P.14 ¿Qué formación específica demandan las mujeres para acceder al mercado laboral? ¿Y los hombres?

P.15 ¿Existen diferencias entre MUJERES y HOMBRES en el puesto de trabajo al que quieren acceder? ¿Cuáles son?

P.16 ¿En qué aspectos debe contribuir la familia en el proceso de búsqueda de empleo de la persona con TEA?

P.17 Según tu opinión, ¿cuáles son los principales retos de futuro para la promoción del empleo de las personas con TEA?

P.18 Para finalizar, añade cualquier OTRA INFORMACIÓN de interés, en relación con el empleo y la inclusión laboral de las personas con TEA.



Financiado por:



Confederación Autismo España
C/ Garibay 7 3º izq | 28007 Madrid | T 915913409
confederacion@autismo.org.es | www.autismo.org.es