

La realidad laboral de los hombres y las mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo en el contexto español

XIX Congreso Asociación Española de Profesionales del Autismo (AETAPI), noviembre 2018

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



Investigación “Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. Un potencial por descubrir” (Autismo España, 2018)

Introducción

- Entre el 70 y el 90% de las personas con TEA se encuentran desempleadas y no desarrollan ninguna actividad laboral.
- Las personas con TEA son uno de los colectivos con mayor riesgo de exclusión del mercado de trabajo.
- La mayoría de hombres y mujeres con TEA en edad adulta viven en el hogar familiar, con una escasa participación social y comunitaria.
- El empleo:
 - Es un derecho fundamental, que promueve la inclusión social.
 - Es uno de los mejores predictores de calidad de vida para la persona adulta con TEA.

Objetivos

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

Metodología

- Estudio de casos. Desarrollada en 4 territorios del contexto español (Andalucía, Galicia, Madrid y País Vasco).
- Uso de técnicas cualitativas: entrevistas en profundidad, grupos de discusión, etc.
- Participación alcanzada: 151 personas (66 hombres y 85 mujeres, de los cuales: 35 personas con TEA, 39 familiares de personas con TEA, 59 profesionales vinculados/as a las entidades, 14 personas pertenecientes al tejido empresarial, 2 personas de la Administración y 2 profesionales de otras organizaciones).

Resultados

- Alto consenso entre los grupos participantes: el empleo es fuente de calidad de vida.
- Dificultades para dar respuesta al incremento en la demanda de apoyos para el empleo y a la diversidad de los perfiles de las personas que lo solicitan.
- Diferencias en las alternativas de trabajo que se ofrecen a mujeres y hombres con TEA.
- Escasa concienciación e implicación del tejido empresarial (prejuicios, incumplimiento de la legislación, priorización de medidas alternativas de contratación, etc.).
- Baja eficacia del sistema educativo en la capacitación para la vida adulta.
- Empleo con apoyo: es la fórmula de éxito en el acceso y mantenimiento del puesto en el mercado de ordinario trabajo.
- Las políticas de fomento del empleo no apuestan por el empleo ordinario ni responden a las necesidades del colectivo.

IMPLEMENTACIÓN DE LOS RESULTADOS Y RECOMENDACIONES PARA LA PRÁCTICA

1. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

- Experiencia adquirida desde la práctica: relevancia de la formación dual.
- Programa formativo que siempre incluya prácticas prelaborales, garantizando:
 - Regulación de tiempo y condiciones de realización.
 - Apoyos individualizados.
 - Basadas en intereses y capacidades.
- Contribución de otras experiencias al desarrollo personal: programas de voluntariado.

2. BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Necesidad de confirmación diagnóstica precisa y certificado de discapacidad para el acceso a recursos y apoyos.
- Necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades en las alternativas de empleos a hombres y mujeres.
- Fundamental: preparación específica en competencias personales y laborales (afrontamiento de los procesos de selección).
- Relevancia de la figura del preparador/a laboral: imprescindible la especialización y reconocimiento profesional de sus funciones.

3. ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

- Imprescindible: apoyo de la familia como elemento facilitador del empleo.
- Necesidad de flexibilizar y regular múltiples fórmulas de empleo:
 - Dedicación parcial al empleo ordinario aunque la persona tenga apoyos en recursos para personas adultas (unidades de día, viviendas...).
 - Empleo con apoyo.
 - Emprendimiento con apoyo.
 - Empleo público (necesidad de garantizar el acceso, los ajustes en las pruebas de acceso y el apoyo posterior).

4. AJUSTE Y DESEMPEÑO LABORAL

- Considerar requerimientos del puesto y otras demandas del contexto laboral.
 - Análisis y organización de tareas.
 - Gestión del tiempo.
 - Relaciones sociales formales e informales.
 - Autorregulación: estrés y resolución de conflictos.
 - Régimen de funcionamiento de la empresa (protocolos, normativa, reglamento...)
 - Derechos y deberes.
- Fundamental: apoyos para la empresa.
 - Sensibilización, información y orientación.
 - Ajuste de los procesos (selección, adaptación del puesto...)
 - Afrontamiento y resolución de incidencias.
 - Seguimiento e identificación de nuevas necesidades.

5. CONTINUIDAD Y DESARROLLO PROFESIONAL

- Necesidad de construir una carrera profesional con proyección de futuro.
 - Formación continua y especialización.
 - Planificación y búsqueda de alternativas.
 - Apoyos para la promoción y crecimiento profesional.