

La inclusión laboral de las mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo: situación actual y líneas de actuación

Hacia la igualdad efectiva en la formación y el empleo



Cofinanciado por
la Unión Europea



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

 Instituto de
las Mujeres

La inclusión laboral de las mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo: situación actual y líneas de actuación

Hacia la igualdad efectiva en la formación y el empleo

Eva María Blázquez Agudo

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III



**Cofinanciado por
la Unión Europea**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

 **Instituto de
las Mujeres**

Catálogo general de publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mprgob.es/>

Título:

*La inclusión laboral de las mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo: situación actual y líneas de actuación.
Hacia la igualdad efectiva en la formación y el empleo.*

Autoría:

Eva María Blázquez Agudo
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III

La autora desea expresar su agradecimiento por sus valiosos consejos y observaciones en la elaboración de este trabajo a:

- Patricia Cuenca Gómez. Profesora Titular de Filosofía del Derecho. UC3M.
- Marta de las Casas García. Psicopedagoga de la Asociación Asperger Madrid.
- Al equipo del Instituto de las Mujeres.

Revisión y maquetación:

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres.
Instituto de las Mujeres.

Edita:

Instituto de las Mujeres
C/ Pechuán, 1. 28002 Madrid
Correo electrónico: inmujer@inmujeres.es

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de su autora y no tienen por qué reflejar necesariamente el punto de vista del Instituto de las Mujeres

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación, por cualquier medio físico o electrónico, siempre que se cite la procedencia.

Enero 2026

NIPO: 050-26-002-9

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de las Mujeres pretende contribuir a la consecución de los objetivos: 1. Fin de la pobreza, 5. Igualdad de género, 8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de las desigualdades y 17. Alianzas para lograr objetivos.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



SE PERMITE LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE ESTA PUBLICACIÓN, POR CUALQUIER MEDIO FÍSICO O ELECTRÓNICO, SIEMPRE QUE SE CITE LA PROCEDENCIA.

Índice

INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO.. .. .	8
--------------------------------	---

01

I. MARCO REFERENCIAL SOBRE LAS PERSONAS CON TEA	10
---	----

1. Aproximación a sus necesidades de apoyo más comunes	11
2. El sistema de diagnóstico	11
2.1. El sistema DSM-5.. .. .	11
2.2. Los niveles	12
3. La especial vulnerabilidad de las mujeres: en especial, el diagnóstico tardío.. ..	13
4. El reconocimiento de la discapacidad	15
4.1. El certificado de discapacidad	15
4.2. La relación entre el certificado de discapacidad para personas con TEA y el reconocimiento de la discapacidad intelectual. Hacia la necesidad de reconocimiento de una discapacidad social.	16
4.3. El valor de la certificación de discapacidad en el mercado de trabajo.	17

02

II. MARCO REFERENCIAL DE SU POSICIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	18
---	----

1. Su posicionamiento en la educación, como elemento previo a la inserción laboral.. .. .	19
2. Su posición en el empleo.	20
3. Las barreras para su contratación	22
4. Las ventajas para su contratación	23
5. La discriminación interseccional: por ser mujeres y por tener TEA	24

03

III. MARCO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	26
--	----

1. El origen de las políticas de empleo: las políticas educativas y formativas	27
1.1. Los documentos marco.	28
1.2. La educación en centros ordinarios con adaptaciones o en centros especiales	30
1.3. La necesidad de ajustes razonables	31
2. Las políticas de empleo	34
2.1. El papel de la orientación y la intermediación laboral.	37
2.2. Las medidas en el mercado ordinario.	39
2.3. Las medidas en el mercado protegido	44
2.4. Las medidas en el empleo autónomo	46
2.5. La promoción del empleo público	46



04

IV. LA INSERCIÓN EN LA EMPRESA 48

- 1. La condición de persona con TEA como dato personal.. .. . 49**
 - 1.1. Como dato personal de salud 49
 - 1.2. La información en los actos previos a la contratación. 49
 - 1.3. Los efectos de la falta de información en la fase de selección 50
 - 1.4. La información después de la contratación.. .. . 51
- 2. Buenas prácticas en la empresa para la inclusión 52**
 - 2.1. La sensibilización y formación 52
 - 2.2. La tutorización o apoyo individualizado.. .. . 53
 - 2.3. La adaptación de los procesos de selección 53
 - 2.4. La flexibilidad del tiempo y lugar 55
 - 2.5. La estructuración de las tareas y la comunicación clara 56
 - 2.6. Las medidas de prevención de riesgos.. .. . 56

05

V. CONCLUSIONES 60

- PRIMERA.** Los efectos del diagnóstico tardío de las mujeres 61
- SEGUNDA.** La especial vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo. 61
- TERCERA.** La contratación como oportunidad.. .. . 61
- CUARTA.** El acceso a la formación y al empleo con ajustes 61
- QUINTA.** La protección especial del dato relativo a la condición de TEA. 62

06

VI. PROPUESTAS 64

- PRIMERA.** El desarrollo de un listado de adaptaciones formativas con perspectiva de género 65
- SEGUNDA.** La inclusión de la perspectiva de género en los porcentajes de cuotas de reserva 65
- TERCERA.** El fomento del empleo de las personas con TEA, en especial en el mercado ordinario. 65
- CUARTA.** La sensibilización y la tutorización en la empresa. 66
- QUINTA.** La adaptación de los procesos de selección 66
- SEXTA.** Sobre el lugar y tiempo de trabajo 67
- SÉPTIMA.** La claridad en el ejercicio del poder de dirección 67
- OCTAVA.** La aplicación de medidas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género 67

Anexos 70

- ANEXO 1.** Bibliografía 71
- ANEXO 2.** Resoluciones y normativa 72



Introducción al estudio

La primera cuestión a determinar en este estudio será la terminología que se va a emplear. De acuerdo con la evolución del conocimiento del autismo y otros trastornos generalizados del desarrollo, se han producido modificaciones conceptuales hasta llegar a lo que hoy se denomina como "*trastornos del espectro del autismo o trastornos del espectro autista*" (en adelante, TEA). Este término tiene el objetivo de incluir a un colectivo con especiales necesidades en el desarrollo social, pero con una importante heterogeneidad en sus manifestaciones y sus necesidades (BARTHÉLÉM *et al.*, 2008).

Dicha evolución se recoge en la quinta versión de 2013 del *Manual diagnóstico de los trastornos mentales* de la Asociación americana de psiquiatría, donde desaparecen las categorías independientes inclui-

das en los trastornos generalizados del desarrollo (trastorno autista, síndrome de Asperger, trastorno desintegrativo infantil, síndrome de Rett y trastorno generalizado del desarrollo-no especificado), unificándose en una sola bajo el nombre de "trastorno del espectro autista" con ciertas variaciones respecto de las anteriores (por ejemplo, la no inclusión del Síndrome de Rett), que se enmarca en una nueva sección de *trastornos del neurodesarrollo*".

De acuerdo con la Confederación Autismo España, el trastorno del espectro del autismo es una condición del neurodesarrollo que afecta a la configuración del sistema nervioso y al funcionamiento cerebral. Se caracteriza por dar lugar a impedimentos para la comunicación e interacción social y para la flexibilidad del pensamiento y de la conducta de la persona que lo presenta.



No obstante, dentro del trastorno del espectro autista, cada persona tiene distintas capacidades, necesidades e intereses, lo que deberá tenerse en cuenta ya desde el principio para el propósito de este análisis, que no es otro que el examen de las barreras que encuentran en el mercado laboral y la aproximación de soluciones para dichos obstáculos. Obviamente, no todas las personas con TEA precisan de los mismos apoyos, ni de idénticas adaptaciones en este contexto, de modo que lo que aquí se va a tratar de exponer son necesidades básicas y comunes analizadas desde la perspectiva de género, que deberán ser luego matizadas para cada persona.

Existen diversas cifras mundiales sobre prevalencia de los trastornos del espectro del autismo. En 2021, la Organización Mundial de la Salud señaló que 1 de cada 125 personas es persona con TEA. Sin embargo, el Centro de Control y Prevención de Enfermedades, organismo de referencia en cuanto a la prevención y promoción de la salud en Estados Unidos, apunta que seguramente las cifras son aún mayores, señalando que 1 de cada 36 personas menores se encuentra dentro del espectro del autismo (MAENNER, 2023).

En esta línea, la Confederación Autismo España ha indicado que 1 de cada 100 personas tiene autismo y, de ellas, 1 de cada 4 es mujer. **Si se acepta la premisa de que son mujeres 1 de cada 4 personas que son diagnosticadas como TEA, entonces, si en 2025 hay algo más de 49 millones de habitantes en España, esto significaría que hay aproximadamente 490.000 personas dentro del espectro, de las cuales unas 122.500 son mujeres.** Aunque seguramente la incidencia será mayor, dado que las mujeres con TEA están infradiagnosticadas. Con independencia de esto último, el número de mujeres con TEA y la discriminación interseccional que sufren conforman un colectivo importante como para merecer un estudio centradas en ellas.

Varios son los instrumentos públicos que existen en España, donde se establecen medidas dirigi-

das para este colectivo, donde se incluye también la perspectiva de género. En primer lugar, está la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo, la cual fue aprobada por el Consejo de ministros el 6 de noviembre de 2015 y que ha sido desarrollada por el I Plan de Acción resultado de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo para el periodo 2023-2027. En estos documentos se van a encontrar las pautas de desarrollo para la promoción de la igualdad e inclusión de este colectivo en los próximos años y en diversos ámbitos, incluido el laboral.

Este estudio se justifica en la idea de que el empleo es la clave para la autonomía de todas las personas, de su inclusión social, lo cual es trasladable a las personas con TEA, quienes, como se podrá de manifiesto, se enfrentan a necesidades de apoyo en el mercado laboral. De modo que la promoción del trabajo es, sin duda, una medida necesaria en el camino de la consecución de su autonomía. Sin lugar a dudas, **su inserción en el mercado de trabajo es uno de los elementos fundamentales para obtener una buena calidad de vida** (CHIANG/WINE-MAN, 2014, págs. 974-986) En este sentido, el I Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo declara que el empleo es un factor con una influencia esencial en la calidad de vida, el desarrollo personal, la capacidad de acceder a una vida independiente y la inclusión de cualquier persona en la sociedad y también, por supuesto, de las personas con TEA.

Y si las mujeres que, en general, tienen mayores obstáculos en su inserción en el mercado laboral, cuando se pone el foco en mujeres con TEA, su situación se agrava, por varios motivos, pero, en especial por la tardanza en su diagnóstico, lo que lleva consecuentemente a que sufran la carencia de ajustes razonables en el ámbito de su educación y, posteriormente, en el mercado de trabajo, tal y como aquí se va a poner de manifiesto.

I

Marco referencial sobre las personas con **TEA**





Se inicia este análisis con una aproximación somera a sus necesidades más comunes, a su sistema de diagnóstico y a su subclasificación, así como a la necesidad de su certificación como grado de discapacidad. Y todo ello sin perder la perspectiva de las peculiaridades de las mujeres con TEA. Desde este

marco, se pasará a examinar el verdadero objetivo de este trabajo que es su posicionamiento en el mercado laboral. Solo a través del conocimiento de su situación y condiciones se podrán entender sus necesidades en el desarrollo de un trabajo.

1. Aproximación a sus necesidades de apoyo más comunes

En primer lugar, se pueden apuntar como características más comunes de todas las personas con TEA las siguientes necesidades de apoyo:

- en el ámbito de la comunicación: en concreto, para entender ciertos mensajes, para elegir el contenido de dichos mensajes, para entender el contexto e interpretar la comunicación no verbal;
- en el ámbito de las relaciones sociales: en especial, la falta de cierto tipo de empatía y de la expresión de emociones de forma ajustada a cada situación que se presente (BROEKHOF *et al.*, 2015, págs. 2035-2045);
- en la falta de flexibilidad para adaptarse a diferentes contextos: en concreto, en la resistencia al cambio, en el seguimiento de patrones de comportamiento rígidos y en la necesidad de apoyo para enfrentarse a situaciones desconocidas;
- en el procesamiento de los estímulos sensoriales: en especial, su malestar ante determinados sonidos, olores, luces, sabores o texturas específicas, que pueden pasar desapercibidos o no incomodar a otras personas (MONTAGUT *et al.*, 2018, págs. 43 y 44);
- en caso de sobre estímulos, pueden entrar en crisis temporales, distinguiéndose dos tipologías: los "meltdown", episodios de frustración, de pérdida de control, en la que la persona autista externaliza la sobrecarga; y los "shutdown" son crisis internas, donde no se capta fácilmente en el entorno lo que está ocurriendo. Cuando estas crisis son de larga duración, se denominan "burnout" y pueden llevar a la pérdida de habilidades básicas, esto es, a regresiones en su situación.

2. El sistema de diagnóstico

Actualmente, la última versión del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5-TR) y la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) son los sistemas que se utilizan internacionalmente para hacer diagnósticos clínicos a las personas con TEA, donde aparece una única categoría que engloba a todas ellas dentro del denominado "trastorno del espectro autista". Una vez calificadas como tal, posteriormente, son subclasificadas en varios niveles.

2.1. El sistema DSM-5

En concreto, muy relacionado con las características expuestas en el DSM-5, la Asociación Norteamericana de Psiquiatría en la quinta versión del *Manual Diagnóstico de los Trastornos Mentales* (DSM-5-TR) utiliza los siguientes criterios para el diagnóstico de las personas con TEA:



A. Necesidades de apoyo en la comunicación social y la interacción social (criterio A): Déficits persistentes en la comunicación y en la interacción social en múltiples contextos, que se manifiestan de la siguiente forma:

1. Deficiencias en la reciprocidad socioemocional que oscilan, por ejemplo, desde un acercamiento social anormal y fracaso de la conversación normal en ambos sentidos; a la disminución de compartir intereses, emociones o afectos; o al fallo en el inicio o la respuesta a interacciones sociales.
2. Deficiencias en las conductas comunicativas no verbales utilizadas para la interacción social, que oscilan, por ejemplo, desde una pobre integración de la comunicación verbal y no verbal; las anomalías del contacto visual y del lenguaje corporal o las deficiencias de la comprensión y el uso de gestos; hasta una falta total de expresión facial y de comunicación no verbal.
3. Deficiencias en el desarrollo, mantenimiento y comprensión de las relaciones, que oscilan, por ejemplo, desde obstáculos para ajustar el comportamiento a fin de encajar en contextos sociales diversos; a las trabas para compartir juegos imaginativos o para hacer amistades; hasta la ausencia de interés por otras personas.

B. Patrones restrictivos y repetitivos de comportamiento, intereses o actividades (criterio B): Repertorio de comportamientos, intereses o actividades restringidos y repetitivos, manifestando por lo menos en dos de los siguientes criterios:

1. Acciones estereotipadas o repetitivas en los movimientos, el uso de objetos o el habla.
2. Insistencia en la monotonía, inflexibilidad de frente a las rutinas, o los hábitos ritualizados de comportamiento verbal o no verbal.
3. Intereses muy restringidos y fijos que son anormales en cuanto a su intensidad o foco de interés.
4. Reacción inusual a los estímulos sensoriales o interés inusual por los aspectos sensoriales del entorno.

C. Síntomas que deben estar presentes desde las primeras fases del desarrollo, aunque pueden no manifestarse hasta más tarde (criterio C).

No obstante, en ocasiones estas condiciones no empiezan a manifestarse plenamente hasta el momento en que no consiguen responder a las exigencias sociales. O, incluso, a veces sus limitaciones sociales pueden quedar encubiertas por estrategias aprendidas, lo que dificulta su diagnóstico.

En definitiva, muchas veces no son diagnosticadas en un período temprano de desarrollo, sobre todo en las mujeres que suelen enmascarar sus características, por lo que su diagnóstico ocurre a edades más cercanas a la adolescencia.

D. Los síntomas causan un deterioro clínicamente significativo en varias áreas importantes del funcionamiento habitual de la persona: en el ámbito social, profesional o, incluso, en otros ámbitos de funcionamiento habitual.

2.2. Los niveles

El DSM-5 TR subclasifica a las personas diagnosticadas de TEA de acuerdo con el grado de ayuda que precisan en cada uno de los dominios de comunicación social y de los comportamientos restringidos y repetitivos, que manifiestan, lo que da lugar a la siguiente clasificación:

- Nivel de gravedad grado 1 (necesita menos apoyos). También se denominan como TEA de alto funcionamiento. Anteriormente las personas incluidas en esta clasificación eran diagnosticadas con Síndrome de Asperger.
- Nivel de gravedad grado 2.
- Nivel de gravedad grado 3 (más necesidades de apoyo).

En todo caso, hay que poner de manifiesto que los niveles no son cerrados, sino que una persona con TEA a lo largo de su vida puede moverse entre uno y otro de acuerdo con sus circunstancias sociales, económicas y psicológicas de cada momento.



3. La especial vulnerabilidad de las mujeres: en especial, el diagnóstico tardío

Una vez establecidas las circunstancias más comunes de las personas con TEA, que como se ha mencionado tienen que ser matizadas de acuerdo con las condiciones concretas de cada persona, hay que poner de manifiesto que las mujeres con TEA se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad en comparación con los hombres.

Por una parte, se han mencionado que existen importantes diferencias neurobiológicas entre sexos (ZHANG et al, 2020). Por otra, las mujeres con TEA tienen más probabilidades de camuflar o enmascarar sus diferencias para encajar con sus iguales. Además, suelen poseer mejores competencias para la comunicación y la interacción social y muestran menos conductas repetitivas.

La Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo puso en evidencia que en los últimos años se ha producido un interés creciente por el análisis de las diferencias de género en las personas con TEA, teniendo en cuenta su menor prevalencia en las mujeres y sus distintas características en comparación con los hombres, tales como el aprendizaje de estrategias de compensación que ayuden a enmascarar los déficits sociales y adaptativos, lo que dificulta su diagnóstico; junto con diferencias asociadas a patrones de interacción y formación de amistades, comportamiento social e incluso en funcionamiento cognitivo. Dichas diferencias, continúa

la Estrategia, pueden influir en la especialización de servicios e intervenciones, de forma que respondan más eficazmente a las necesidades de las mujeres con TEA y se orienten a mejorar los aspectos más críticos de su desarrollo y su calidad de vida.

Estas condiciones mencionadas pueden llevar a que la sintomatología autista en mujeres se pueda confundir con otras patologías como problemas en la alimentación, en el sueño, de conducta, entre otras. A lo que se añade que sus manifestaciones se hacen visibles hacia la adolescencia, habiendo pasado por la etapa de la niñez disimulando, en la medida de lo posible, sus rasgos de personas con TEA.

En conclusión, las diferencias mencionadas llevan a que el diagnóstico del síndrome del espectro autista sea más tardío para las mujeres que para los hombres o, incluso, se den a menudo situaciones de falta de diagnóstico. **Sin lugar a dudas, la mayor diferencia entre mujeres y hombres dentro del espectro autista no es tanto sus condiciones, sino la forma y tiempo de su diagnóstico. En general, las mujeres son diagnosticadas a edades más avanzadas que los hombres, o, incluso, no lo son nunca.**

En este contexto, otra cuestión a valorar es que igualmente las herramientas diagnósticas del autismo y los equipos profesionales son menos sensibles a los rasgos autistas de las mujeres (MONTAGUT *et al.*, 2018, págs. 50 y 51). Es decir, la metodología de las



herramientas de diagnóstico está construida sobre las condiciones masculinas, no incluye perspectiva de género, lo que, consecuentemente, lleva a que con su utilización sea más complicado descubrir a las mujeres con TEA.

Una de las más importantes implicaciones del diagnóstico tardío o la falta de este suele ser que esta situación de espera, sin conocer qué es lo que ocurre, genera enfermedades mentales que afectan a las mujeres en todas sus funciones de la vida, que bien podrían reducirse, si se diagnosticase con anterioridad, en los primeros momentos de su vida.

Incluso se pone de manifiesto que las mujeres presentan un mayor riesgo de suicidio, así como comorbilidades con trastornos psiquiátricos (problemas de control de impulsos, déficit de atención e hiperactividad y ansiedad, principalmente), que afectan a su bienestar físico y emocional y, por tanto, a su calidad de vida (VIDRIALES *et al.*, 2023), cuestiones que bien se podrían evitar o, al menos reducir, con un diagnóstico previo.

Un diagnóstico precoz es necesario para obtener el acceso a una atención temprana específica y especializada, o bien, en el caso de las personas adultas, a los apoyos necesarios y adecuados en cada caso (KOEGL *et al.*, 2014, pág. 50 - 56). Y es este ámbito las mujeres tienen peores opciones y como señala la Exposición de Motivos del I Plan de Acción Estrategia Española en Trastorno de Espectro Autista "un diagnóstico tardío o incorrecto puede impedir que se reciban los apoyos adecuados y dificulta el desarrollo de las competencias personales y de estrategias positivas de afrontamiento de la vida cotidiana", y, por tanto, también impide el desarrollo de herramientas para acceder y mantener un puesto de trabajo.

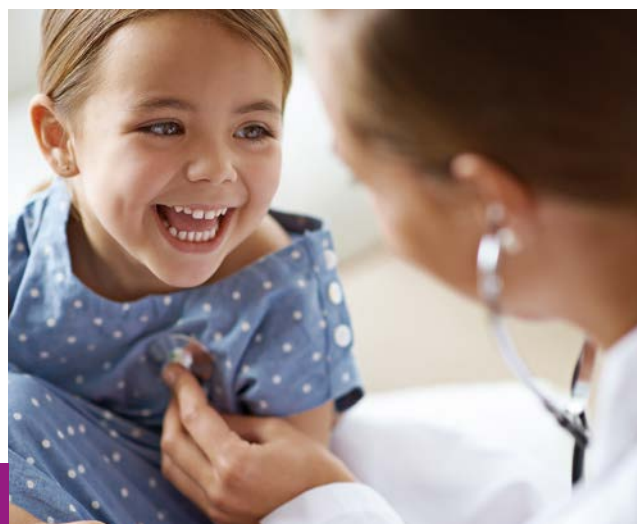
Como se ha señalado, hay muchas menos mujeres con diagnóstico de TEA que hombres, en parte seguramente porque hay una menor incidencia en el sexo femenino, pero, también porque es más complicado identificarlas. Se ha indicado que el TEA se diagnostica hasta 3 (LOOMES/ MANDY, 2017, págs. 466- 474) o 4 veces más (CHESLACK-POSTAVA/JORDAN-YOUNG, 2012, págs. 1667-1674) en el sexo masculino que en el femenino. En esta línea, como ya se mencionó, la Confederación Autismo España ha indicado que 1 de cada 100 personas tiene autismo y, de ellas, 1 de cada

4 es mujer. Pero, incluso hay autores que señalan que se eleva a 9 veces más la diferencia entre hombres y mujeres en caso del TEA de alto funcionamiento (BRUGHA *et al.*, 2011, págs. 459-465). En la misma línea, según datos de 2016, se apuntaba a que 1 de cada 144 niñas están dentro del espectro (Centro de Control y Prevención de Enfermedades).

Con independencia de estas cuestiones, como ya se señaló, si se acepta la premisa de que son mujeres 1 de cada 4 personas que son diagnosticada como TEA, entonces, si en 2025 hay algo más de 49 millones de habitantes en España, esto significaría que hay aproximadamente 490.000 personas dentro del espectro autista, de las cuales unas 122.500 son mujeres.

En definitiva, hay menos mujeres diagnosticadas, lo que lleva a deducir que **debe haber muchas más que no lo están y que sufran las mismas necesidades de inserción en el mercado de trabajo. Por otra parte, el diagnóstico tardío de las mujeres no solo retrasa el acceso a los apoyos necesarios, sino que condiciona de manera significativa sus trayectorias educativas y profesionales, con efectos directos sobre sus oportunidades de inserción y estabilidad en el mercado de trabajo. En consecuencia, las mujeres con TEA presentan una mayor probabilidad de incorporarse al mercado de trabajo en ocupaciones de baja cualificación, muy feminizadas y precarizadas, con alto grado de temporalidad, y parcialidad involuntaria.**

En todo caso, con independencia del infradiagnóstico, el número de mujeres con TEA (unas 122.500 mujeres) es suficientemente importante como para tratar de encontrar elementos que colaboren en su inserción en el mercado laboral, que es el principal objetivo de este análisis que ahora se aborda.





4. El reconocimiento de la discapacidad



En cualquier caso, si bien estos sistemas sirven para diagnosticar y subclasificar por necesidades de apoyo a las personas con TEA por parte de una persona profesional experta, es preciso, de forma casi generalizada, a los efectos de beneficiarse de las ayudas y apoyos de cualquier naturaleza establecidos, que sus condiciones sean reconocidas mediante un certificado de discapacidad, donde se gradúe y, por tanto, se determine qué implicaciones y limitaciones tienen sus circunstancias personales en su vida diaria que afectan a su rendimiento laboral.

4.1. El certificado de discapacidad

El certificado de discapacidad se convierte en una de las herramientas necesarias para valorar las necesidades de adaptación, primero, en el ámbito de la formación y, posteriormente, en el mercado de

trabajo. Lo que no significa que una persona con TEA sin esta certificación no pueda obtener ajustes razonables en su puesto de trabajo, valorándose como persona sensible, o en su formación. Aunque sí debe valorarse que su obtención puede colaborar en facilitar la determinación de las adaptaciones precisas, así como en abrir la opción de acceder a diferentes beneficios que consigan mejorar su situación, tales como, por ejemplo, formaciones con apoyo o desgravaciones en los impuestos, entre muchas otras.

Dicho certificado de discapacidad se basa en un baremo que ha sido actualizado por el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre de 2022, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, el cual entró en vigor en abril de 2023. Los baremos utilizados reconocen hasta cinco grados de discapacidad: nula (del 0 al 4%), leve (de 5% a 24%), moderada (de 25% a 49%), grave (de 50% a 95%) y total (de 96% a 100%). Estos porcentajes se calculan utilizando una fórmula que suma los resultados de la aplicación de baremos que evalúan limitaciones en cuatro funciones: las corporales, las limitaciones en la actividad, las restricciones en el desempeño y la evaluación de factores contextuales y ambientales.

En concreto, el nuevo sistema de baremación para el reconocimiento del grado de discapacidad en el caso de las personas con el espectro del autismo incorpora la categoría de terminología ya mencionada que es empleada en la clasificación del CIE-10, y que equivale a la actual de "trastornos del espectro del autismo". En este ámbito, se analizan diversos baremos como son su función de comunicación, de interacción social, de imaginación y de campo de intereses.

A 31 de diciembre de 2023, 3.361.444 personas han obtenido un grado de discapacidad igual o superior al 33% en España, de ellas 1.685.158 son hombres y 1.676.286 son mujeres (IMSEORSO, 2023, pág. 4). De lo que se puede inferir que el número de personas con discapacidad es similar entre ambos sexos o, por lo



menos, es parecido el número de personas que solicitan la declaración y la consiguen. Lo que no significa que no haya más personas que podrían acceder a este certificado, pero que por numerosas razones no lo solicitan, entre otras, por falta de información sobre su existencia o sobre su valor.

Hay que poner en evidencia la dificultad de conocer los datos de certificaciones de discapacidad concedidas a personas con TEA, dado que en las estadísticas oficiales no se establece una categoría sobre este colectivo, lo que lleva a que no existan apenas datos sobre las personas afectadas por estas condiciones (CONFEDERACIÓN AUTISMO, 2018, pág. 16).

Aunque no hay estadísticas oficiales que determinen cuántas personas con TEA tienen certificado de discapacidad, hay alguna publicación que ha señalado que aproximadamente un 94% de personas adultas con TEA disponen de un certificado de discapacidad y que en un 63% de los casos, la discapacidad reconocida es de más del 75% de acuerdo con las estadísticas oficiales (AUTISMO ESPAÑA, 2019).

4.2. La relación entre el certificado de discapacidad para personas con TEA y el reconocimiento de la discapacidad intelectual. Hacia la necesidad de reconocimiento de una discapacidad social

Dentro de las personas que tienen un certificado de discapacidad, las que se clasifican como discapacidades intelectuales o de desarrollo son un 8,8% del total, donde los hombres son 192.884 y las mujeres 101.444 (IMSERSO, 2023). En este caso, hay mayoría de hombres, esto es, parece que se puede concluir que es una discapacidad masculinizada. No obstante, tampoco esta realidad puede llevar a afirmar que hay más hombres que mujeres con TEA con certificado de discapacidad, dado que no todas las personas con discapacidad intelectual son personas con TEA; pero, tampoco todas las personas con TEA tienen una discapacidad intelectual.

En definitiva, la clasificación como persona con discapacidad intelectual no es una categorización muy adecuada para conocer el ámbito de incidencia del TEA en la certificación de discapacidad, dado que puede ser que una parte de las personas con certificado de discapacidad calificada como intelectual sean personas con TEA, pero otras muchas no, y viceversa. De forma que estas dos categorías se están confundiendo y mezclando, complicando el conocimiento de cuántas personas de las que obtienen certificados de discapacidad tienen TEA, así como cuál es el porcentaje de personas con TEA que obtienen un certificado de discapacidad.

Como se ha señalado, la discapacidad intelectual y la discapacidad de las personas con TEA son cuestiones distintas, que pueden coincidir o no, de acuerdo con la subclasificación que ya se ha mencionado anteriormente. Con independencia de que se les certifique una discapacidad intelectual o no, muchas de las personas con TEA precisan del apoyo de terceras personas para desarrollar su vida diaria y también en su ámbito laboral.

En este sentido, por ejemplo, en el I Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno de Espectro Autista se recoge que deberán promocionarse convocatorias de empleo público de manera específica y diferenciada para la discapacidad intelectual, para facilitar el acceso a todas las personas con TEA y evitar su exclusión si este diagnóstico no aparece de manera concurrente o no se encuentra explícitamente reconocido. Dicho en otras palabras, este instrumento programático separa ambos reconocimientos.

No obstante, incluso existiendo este tipo de declaraciones, esta condición de coincidencia con la discapacidad intelectual es fundamental en el ámbito del empleo, dado que dependiendo de esta circunstancia se tendrá acceso a un tipo de formación u otra, y se tendrá que situar en un tipo de mercado laboral u otro (protegido u ordinario).

En todo caso, algo que parece esencial es crear una categorización de la discapacidad para las personas con TEA, la discapacidad social, a los efectos de que se tengan en cuenta sus condiciones concretas en la valoración de dicha discapacidad y, posteriormente, en todos los beneficios que lleva implícita.



4.3. El valor de la certificación de discapacidad en el mercado de trabajo

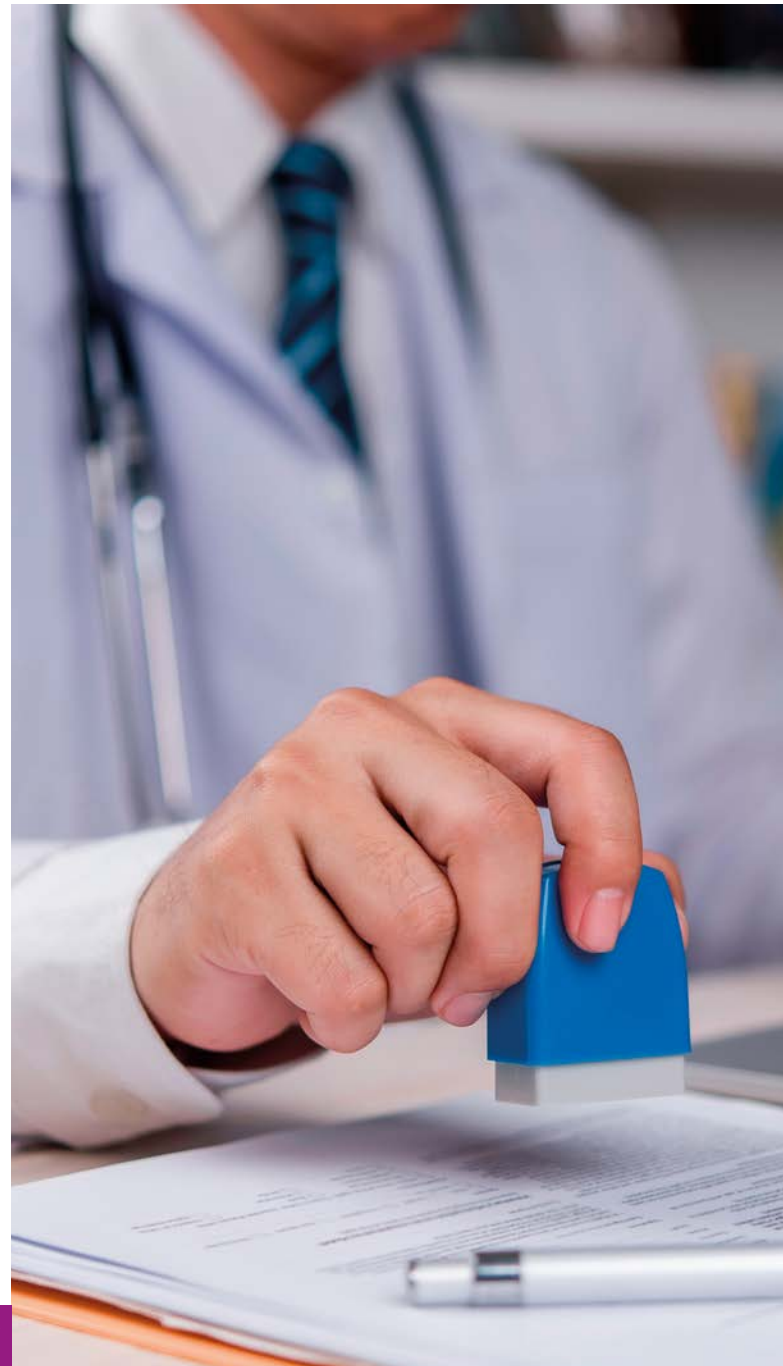
Previamente al acceso al mercado de trabajo, la certificación de la discapacidad abre ciertas condiciones beneficiosas en el ámbito de la formación, como, por ejemplo, aquellas que se desarrollan con apoyo, el reconocimiento de un cupo especial para la entrada en la universidad o los ajustes de los estudios a las necesidades de las personas con discapacidad.

En el ámbito laboral, la certificación de la discapacidad de un grado del 33% o superior determina la preferencia en la empleabilidad de acuerdo con la obligación de contratación de estas personas en determinados porcentajes según se trate del sector público o privado. Así, las empresas tienen obligación de respetar determinados cupos de contratación a personas con discapacidad. Pero, igualmente permite entrar en el ámbito del mercado protegido. Por otro parte, el certificado de discapacidad sirve para poder acceder al empleo a través de los incentivos regulados al respecto. Por último, esta certificación constata su situación como persona trabajadora sensible y todo lo que conlleva esta circunstancia en el ámbito de la prevención de riesgos.

En general, los beneficios asociados a la certificación de la discapacidad, en principio, son similares para hombres y mujeres, no obstante, como ya se ha indicado, en ocasiones con el objeto de compensar su peor situación en el mercado laboral, se reconocen ciertas ventajas como, por ejemplo, mayores incentivos económicos de contratación para las empresas cuando contratan a una mujer con discapacidad que a un hombre.

De hecho, en el I Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno de Espectro Autista se indica que se desarrollarán políticas de empleo que reconozcan a las personas con TEA con un grado de discapacidad igual o superior al 33% como personas que tienen mayores barreras en el acceso al empleo. Así, para beneficiarse de las medidas de inserción en el mercado laboral, no bastará con ser una persona con TEA, sino que se exigirá de acuerdo con lo indicado también el reconocimiento de la discapacidad, al menos, en un 33%.

Por todo lo indicado con anterioridad, es recomendable que las personas con TEA soliciten el certificado de discapacidad con el fin de conseguir las ventajas reconocidas en este instrumento y facilitar la posibilidad de inserción en el mercado de trabajo.



III

Marco referencial
de su posición en el
mercado de trabajo





Una vez determinado el marco referencial genérico de las personas con TEA, habiendo puesto de manifiesto las condiciones concretas de las mujeres que se encuentran en este colectivo, a continuación, se va a ofrecer un acercamiento a su posición en el mercado de trabajo, haciendo igualmente especial alusión a las circunstancias de las mujeres con TEA.

La formación, el acceso al mercado laboral, el mantenimiento del empleo y la promoción profesional presentan diferentes características según el sexo de la persona trabajadora, a lo cual posteriormente habrá que añadir las circunstancias propias de las mujeres con TEA. En este epígrafe se va a examinar esta situación en la formación como antesala de la actividad laboral, para pasar luego al análisis de esta.

1. Su posicionamiento en la educación, como elemento previo a la inserción laboral

No existen datos completos sobre la formación en el ámbito de las personas con TEA, de forma que los pocos que hay deberán ser complementados con los publicados respecto de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad suelen tener un nivel formativo inferior a las personas sin discapacidad, lo que, junto a otras causas, reduce su empleabilidad. El 4,9% de la población con discapacidad en edad activa (unas 92.000 personas) no cuentan con ninguna formación. Así, la tasa de analfabetismo entre las personas con discapacidad es más de 12 veces mayor que entre personas sin discapacidad (INE, 2018). Si se analizan los datos desagregados por sexo, hay que señalar que las mujeres con discapacidad tienen en un 18,7% estudios de primarias o menos frente a 19,8% de los hombres; en un 57,6% estudios secundarios frente a un 64,6% de los hombres; y solo en un 23,7% estudios superiores, aquí superando a los hombres que tienen un 15,7% (ODISMET, 2023).

Los itinerarios educativos y formativos de las mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo se ven condicionados por dinámicas de segregación horizontal similares a las que afectan al conjunto de las mujeres en el sistema educativo y en el mercado de trabajo. En particular, se observa una mayor concentración en itinerarios formativos feminizados y una menor derivación hacia ámbitos científico-técnicos y

tecnológicos, pese a que muchas mujeres con TEA presentan capacidades adecuadas para este tipo de estudios cuando existen apoyos y adaptaciones suficientes. A ello se suma la insuficiente adaptación de la formación permanente y de las políticas de recualificación profesional a las trayectorias vitales de las mujeres, caracterizadas con mayor frecuencia por interrupciones formativas y laborales, lo que limita sus oportunidades de empleabilidad y de promoción profesional a lo largo de la vida.

Si hay algunos datos en el ámbito de la enseñanza no universitaria en la modalidad de educación ordinaria sobre las personas con TEA. En 2021 hubo aproximadamente un total de 60.198 estudiantes con autismo, de las cuales 50.372 (83,68%) eran niños y 9.826 (16,32%), niñas (CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA, 2021), habiéndose producido un aumento exponencial de alumnado en los últimos años. Seguramente la razón del aumento es el incremento de los diagnósticos, dejando una vez más a la mujer en infrarrepresentación. En todo caso, la tasa de abandono y fracaso escolar de este colectivo de las personas con TEA es alta y seguramente esto ocurre porque no existen los apoyos que se precisan, tal y como se analizará posteriormente (CONFEDERACIÓN DE AUTISMO, 2018, pág. 10).

Vista esta situación desde la perspectiva del empleo, los puestos ocupados por personas trabajadoras



con discapacidad están asociados a baja y media cualificación. El 67,90% de los contratos fueron para quienes tenían estudios de Educación Secundaria Obligatoria o inferiores, el 26,61% para quienes tenían Bachillerato o Formación Profesional, y el 5,50% para universitarios (SEPE, 2025, pág. 16). En cualquier caso, es fundamental la promoción de la formación, sobre todo en las personas más jóvenes a los efectos de reducir la tasa de inactividad de las mujeres y aumentar su empleabilidad. Pero también respecto a las mayores de 45 años, cuyo perfil es el más usual dentro de las personas desempleadas, entre otras razones, por tener menor formación (SEPE, 2025, pág. 17).

2. Su posición en el empleo

Tampoco existen datos completos sobre la posición de las personas con TEA en el mercado laboral, por lo que hay que recoger los datos generales de las personas con discapacidad, partiendo de la premisa de que siempre la situación será más grave para las personas con TEA (DUDLEY *et al.*, 2015).

Mientras que la tasa de actividad de las mujeres es de 54,71 % y la de los hombres 64,13% (EPA, tercer trimestre 2025), la de las personas con discapacidad en 2023 es de un 35,3%, pero, al contrario, los porcentajes son similares para las mujeres y los hombres (35,8 de estos últimos frente a 35,5% de las mujeres).

En la misma línea, la tasa de paro general se ha situado en el 10,45% en España, donde el 8,97% son hombres y el 12,11% son mujeres (EPA, tercer trimestre 2025). Mientras, que, en 2023, último año en el que se publicaron los datos, la tasa de paro de un hombre con discapacidad era de 10,5% frente al 19,9 de los hombres con discapacidad, frente a las mujeres que tenían un 13,8 en total y 19,4 cuando tenía discapacidad.

En todo caso, son datos referidos a las personas que han accedido o pretenden acceder al mercado de trabajo, por lo que es posible que no reflejen la realidad de las mujeres con discapacidad que, en general, tienden a permanecer con sus familias y a no buscar su inserción laboral.

El análisis de la posición de las mujeres con TEA en el mercado de trabajo debe tener en cuenta factores que inciden en una menor visibilidad de su búsqueda de empleo. En particular, los roles de género tradicionalmente asignados y la persistente dependencia del entorno familiar favorecen que muchas mujeres con discapacidad permanezcan fuera del mercado laboral o no figuren como demandantes activas de empleo, especialmente cuando concurren necesidades de apoyo. Esta realidad se ve reforzada por una mayor tolerancia institucional hacia su inactividad, que se traduce en una menor activación de itinerarios personalizados de inserción y en una menor intensidad de las políticas de orientación y acompañamiento, contribuyendo a la invisibilización de sus capacidades y a la perpetuación de su exclusión laboral.

Si que existen ciertos datos en Europa, aunque algo antiguos, sobre personas con TEA, que pueden servir para enmarcar su situación en el mercado de trabajo. Cuando la tasa de paro europeo era de un 11,5 %, se elevaba hasta entre un 76 y un 90% para las personas con TEA (AUTISM EUROPE, 2014). Estas cifras pueden parecer muy exageradas, pero no lo son si se parte de que casi un 80% de las personas con discapacidad tienen problemas para obtener un empleo (AUTISMO ESPAÑA, 2023) y de que, como señala la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo,



las personas con TEA conforman uno de los grupos con más problemas laborales de acceso al mercado laboral. Así, el porcentaje señalado parece bastante factible. Incluso hay autorías que han mantenido que la mayor parte de las personas adultas con TEA no desarrollan ninguna actividad productiva o laboral y que su integración social y comunitaria es muy limitada (BELINCHÓN *et al.*, 2008).

En la misma línea, otros países, donde sí existen datos como en el Reino Unido, donde la tasa de paro es mucho más baja que la española, se afirma que entre las personas con TEA solo tienen empleo entre 1 y 3 de cada 10, lo cual, se indica, constituye a las personas con TEA como uno de los grupos con peores tasas de empleo entre las personas con discapacidad (DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS, 2024) y más aún entre las mujeres (NATIONAL AUTISTIC SOCIETY, 2023).

En definitiva, parece que **las personas con TEA tienen mayores obstáculos que el resto de las personas con discapacidad en el acceso al empleo** (DUDLEY *et al.*, 2015), y si ya estás últimas tienen una tasa de desempleo alta, habrá que concluir que la de las personas con TEA será aún mayor, cercana a lo indicado entre un 76 y un 90%.

En este contexto, la pregunta es: ¿cuál es el porcentaje real de desempleo y de actividad cuando la persona con TEA es mujer? Las mujeres en general tienen peores condiciones en el mercado de trabajo que los hombres, lo cual se agrava cuando se añade alguna condición personal como ser persona con TEA. De esta forma es posible que las mujeres con TEA tengan un porcentaje de inactividad tan alto, que apenas haya mujeres que desarrollen actividad laboral.

Sin lugar a dudas, una de las desigualdades que tiene un mayor impacto en el mercado laboral entre hombres y mujeres es la salarial. En 2023, la ganancia media para los hombres fue de 30.372,49 euros y para las mujeres de 25.591,31 euros (INE, 2023). Respecto a las personas con discapacidad, la media es más baja y se mantienen las diferencias por razón de sexo. Así, en 2022 (últimos datos publicados) los hombres tenían una retribución media de 22.938,4 y las mujeres de 20.898,9. Analizándose los dos extremos, la diferencia entre los hombres sin discapacidad y las mujeres con discapacidad, hay aproximadamente 10.000 euros anuales de diferencia (INE, 2023).

En general, las causas de esta diferencia son principalmente las dificultades de promoción de las mujeres, debido a la segregación vertical y horizontal que sufren, en cuanto a que su actividad se desarrolla en determinados sectores más precarios que son peores pagados, así como que generalmente no ocupan puestos de trabajo entre los mandos intermedios o directivos.

Se entiende por segregación vertical a la distribución no uniforme de mujeres y hombres en los diferentes niveles de actividad, contando con una escasa participación de mujeres en los puestos de toma de decisiones independientemente del sector de actividad; mientras que se define la segregación horizontal como la concentración desproporcionada de mujeres y hombres en distintos sectores y ocupaciones. Así, las mujeres se concentran en sectores asociados a los roles de cuidado, servicios, atención a personas y tareas administrativas, con menor reconocimiento social y económico.

Otra de las causas principales de esta brecha salarial es, sin duda, la falta de corresponsabilidad. Las mujeres, en general, dedican un mayor tiempo a los cuidados de la familia, lo cual impacta negativamente en su actividad laboral, llevando a reducir su jornada o incluso interrumpiéndola, lo cual afecta a toda su carrera profesional (INSTITUTO DE LAS MUJERES, 2024).

En el caso de las personas con discapacidad también se mantienen las diferencias salariales cuando se comparan los salarios de los hombres y las mujeres. Las mismas causas afectan a todas las mujeres, a las que hay que añadir las propias de la discriminación de las personas con discapacidad y, en concreto, de las personas con TEA, en el mercado de trabajo.

Las causas señaladas anteriormente, tales como la segregación horizontal y vertical, se harán más acuciantes para las mujeres con TEA. A los obstáculos de acceso a ciertos sectores del mercado laboral y a puestos de responsabilidad general de las mujeres, se unirán las necesidades de apoyo que precisarán las mujeres con TEA para desarrollar ciertos puestos de trabajo, como a continuación se pondrá en evidencia en el siguiente epígrafe.



3. Las barreras para su contratación

Además de las barreras que encuentran en general las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, las personas con TEA tienen las suyas propias de acuerdo con sus condiciones particulares.

En primer lugar, tener ciertos obstáculos de adaptación en el entorno laboral. De acuerdo con sus obstáculos en las relaciones sociales, suelen rehuir los momentos de interacción con el resto del personal y/o con la clientela; igualmente tendrán ciertos obstáculos para mantener conversaciones y para resolver los conflictos que puedan surgir en el entorno de trabajo.

Pero, además, en ocasiones, pueden tener barreras para entender las ordenes concretas de sus superiores, cuando no sean directas y claras; así como sobre la forma de manejar las adaptaciones a los cambios que puedan imponerse de forma no planeada, así como a las acciones no habituales.

Por otra parte, debido a su hipersensibilidad a los estímulos externos (luz, ruido, temperatura o movimiento), es fácil que, si no se toman las medidas adecuadas, pueda quedar afectado su bienestar en el centro de trabajo. Asimismo, no se puede olvidar su afectación por la sobrecarga de estímulos, que puede llevar a generar crisis temporales o malestares permanentes.

Su falta de integración en el entorno laboral puede provocar situaciones de discriminación y acoso laboral, derivando en patologías mentales como ansiedad o depresión. En la misma línea, la situación de enmascaramiento de las mujeres, para disimular sus características, puede llevar al agotamiento físico y psicológico.

A todo ello, hay que sumar que, además, las mujeres con TEA por todas las condiciones que se han mencionado, especialmente su falta de comprensión de ciertas situaciones y la dificultad de poner de manifiesto sus emociones, pueden ser objeto de acoso sexual y acoso por razón de sexo con mayor facilidad. Por otra parte, sus ciclos menstruales y la etapa de la menopausia pueden afectarlas, en cuen-

to a que pueden desequilibrar su sistema hormonal y acentuar ciertas condiciones personales en esos momentos.

Y esta situación no es solo aplicable a la relación laboral de las personas trabajadoras, sino que afectan a actos previos, tales como la propia entrevista, donde si la persona que selecciona no conoce las características de las personas con TEA, puede confundir sus rasgos con los de personas sin competencias para cumplir con la prestación de servicios que se oferta.

Así, a veces, su falta de habilidades sociales y la dificultad de demostrar sus emociones llevan a que ni siquiera se valoren sus capacidades para acceder a un empleo. De forma que la entrevista se convierte en un elemento insalvable que impide la empleabilidad de las personas con TEA, sobre todo si los procesos de selección no son inclusivos y se siguen centrandos en entrevistas donde se valoren habilidades sociales, incluso para puestos de trabajo que no precisan de estas condiciones.





4. Las ventajas para su contratación

En general, ni la empresa, ni el resto de las personas trabajadoras suelen estar sensibilizadas sobre las circunstancias de las personas con TEA, lo cual puede llevar a no entender ciertas aptitudes y a su rechazo tanto en el desarrollo de la actividad laboral como en los actos previos a esta. Existe una cierta estigmatización sobre las pautas seguidas por estas personas, equivocando estas condiciones con su rendimiento laboral. Por otra parte, en general, también se carece de formación y de sensibilización para aceptar la diversidad como elemento positivo en el entorno laboral.

En este sentido, en las Recomendaciones para la inclusión laboral de las personas con autismo de mayo de 2025, presentadas por iniciativa del Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo del Real Patronato de la Discapacidad, justamente se indica que **existen prejuicios y falsos mitos existentes en el tejido empresarial y el desconocimiento sobre el potencial laboral de las personas en el espectro del autismo y esta circunstancia es una de las principales barreras de la inserción laboral, que se agrava en las mujeres.**

En todo caso, hay que dejar claro desde este momento que por las características personales de las personas con TEA no se puede concluir que tengan dificultad para trabajar en algunos sectores o profesiones concretas, sino que realmente **su adaptación dependerá del contenido de cada puesto de trabajo en particular.** De esta forma, tendrán ciertos obstáculos para desarrollar una prestación de servicios donde deban estar en contacto continuo con la clientela, desarrollar trabajos cooperativos o actividades cambiantes a las que deban adaptarse continuamente, lo que no significa que no puedan desarrollarlas si se hacen las adaptaciones precisas.

Las personas con TEA están capacitadas para realizar trabajos de calidad, eficientes y competitivos, siempre que se les proporcionen los apoyos y recursos necesarios (FEDERACIÓN AUTISMO ANDALUCÍA, 2015, pág. 100). Y es justamente este objetivo el que se defiende en este estudio.

Al contrario de lo que podría pensarse, las características de las personas con TEA en el mercado laboral pueden beneficiar a las empresas. La inclusión y la diversidad, por un lado, mejoran la posición de las empresas. Se aportan a las organizaciones nuevos enfoques creativos en la resolución de las cuestiones a resolver; mejoras en la creatividad y la innovación, en la reputación empresarial, en el clima laboral y rendimiento de los equipos, así como en pleno de todo el talento disponible, al garantizar que las oportunidades de desarrollo profesional no estén condicionadas por sesgos o barreras estructurales.

Si, además, se trata de mujeres con TEA pueden aportar una visión complementaria y distinta que puede enriquecer a la empresa. Además, a los beneficios de integran la diversidad, se añade las ventajas de la aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mejoran de nuevo la posición de las empresas.

Por otra parte, la pasión y fijación son habituales entre las personas con TEA, lo cual puede traducirse en habilidades valiosas para la empresa. Sus intereses y talentos naturales pueden aplicarse al desarrollo de puestos concretos en el mercado laboral. Las personas con TEA suelen ser meticulosas y atienden al detalle, buscan soluciones creativas, tienen pensamiento lógico, capacidad analítica, alta especialización en sus temas de interés, se sienten atraídos por patrones, tienen compromiso con las tareas, lo que enriquece el resultado de la prestación de servicios, sobre todo en ciertos sectores como el del análisis de datos, tecnologías, informática o contabilidad.

En conclusión, la inclusión de las mujeres con TEA en las empresas, además de ser una cuestión de justicia, puede ser de gran utilidad para estas. El aprovechamiento de sus características en el mercado laboral, con los apoyos adecuados a sus necesidades, será también un gran beneficio para el resto de las personas trabajadoras y la sociedad, en general.



5. La discriminación interseccional: por ser mujeres y por tener TEA

Si, en general, las mujeres sufren una discriminación estructural en el mercado de trabajo, tanto en el acceso a un puesto de trabajo como en el desarrollo de las relaciones laborales, en la permanencia, la promoción profesional, las retribuciones y en las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, cuando esta condición se combina con otras circunstancias personales, en este caso tener un trastorno de espectro autista, su posición de vulnerabilidad se amplía.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, ratificada por España en 2008, de forma genérica, promulga la igualdad entre el hombre y la mujer, señalando que los Estados reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, los Estados tendrán que adoptar medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Esta declaración recoge en el artículo 49 de la Constitución Española que indica que las personas con discapacidad deben ejercer los derechos reconocidos por la propia norma constitucional en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Para luego añadir en su párrafo segundo que *"los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles"*, apostando por atender de forma particular a las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad.

En la misma línea, el artículo 7.4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, encomienda a los poderes públicos que ejerzan una tutela especial sobre los derechos de las mujeres con discapacidad en idéntico sentido que en la Convención Internacional.

En el ámbito de la protección laboral, en la Agenda 2030, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)

número 8, que promociona el trabajo decente, presta especial atención a las mujeres a los efectos de que su actividad laboral se desarrolle sin ninguna discriminación, que es una de las condiciones básicas de la idea de trabajo decente. Asimismo, en la redacción de las finalidades buscadas por este ODS se menciona como colectivos vulnerables a las personas jóvenes, discapacitadas o migrantes.

Si, en general, las mujeres tienen peor posición que los hombres en el mercado laboral, será fácilmente comprensible que si además añaden otra situación personal de la que también deriva otra desventaja social, su situación será aún más vulnerable. Dicho en otras palabras, teniendo en cuenta lo señalado por el ODS número 8, si una mujer es joven, con discapacidad o migrante, todas estas circunstancias dificultarán todavía más su acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo en condiciones adecuadas.

En el ámbito de la relación de trabajo, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el contenido del artículo 14 de la Constitución Española, señala que las personas trabajadoras tienen derecho *"a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral"*. En definitiva, la norma principal laboral prohíbe la discriminación, entre otras, por razón de sexo y por razón de discapacidad.

Partiendo de la idea de que las mujeres tienen una posición más vulnerable y que esta situación se acrecienta si se sitúa dentro de alguno de los colectivos que son protegidos especialmente por su predisposición a ser discriminados (discapacidad, joven o migrante), habrá que diferenciar ahora entre el concepto de



discriminación múltiple del de discriminación interseccional, que se recoge en la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación.

La Exposición de Motivos de la Ley 15/2022 recoge que la Unión Europea se exhorta a que se incluya la discriminación múltiple en sus políticas en materia de igualdad y a que los Estados miembros continúen intensificando sus esfuerzos para combatir cualquier forma de discriminación como, por ejemplo, la aprobación de legislaciones que afronten de manera efectiva la discriminación interseccional. Y después de esta declaración más teórica, la Exposición de Motivos añade que *"es preciso destacar en este Título la definición y regulación de la discriminación múltiple e interseccional y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación por su trascendencia para el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres, especialmente vulnerables a este tipo de discriminación cuando al motivo de discriminación por razón de sexo se le añade cualquier otro motivo previsto en la ley"*.

Para completar lo señalado, en el artículo 6.3 de la Ley 15/2022 se define que se entiende por discriminación múltiple. Así, señala que es la que se provoca cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley. Mientras que se está ante una discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación (MAKKONEN, 2002, págs. 10 y ss.). En ambos tipos de discriminación, señala el precepto mencionado, la motivación de su existencia debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación; y las medidas de acción positiva que provoquen deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación.

Así, cuando la discriminación se basa en la convergencia de dos o más factores se está ante la denominada múltiple, en la que hay que tener en cuenta que la acumulación de dichos elementos provoca un resultado concreto debido a su relación, es decir, el

perjuicio es mayor que cada uno de ellos sumados (LOUSADA AROCHENA, 2017, pág. 32). Pero, el análisis de la discriminación interseccional va más allá de la discriminación múltiple, donde no se hace el análisis por separado de cada uno de los factores de discriminación como elementos sumatorios, sino que se examinan sus consecuencias de forma conjunta.

En definitiva, la discriminación interseccional es una discriminación específica, en la que concurren diferentes tipos de discriminación, pero no se trata de una simple suma de situaciones, sino de valorar cómo la concurrencia de elementos discriminatorios crea una situación particular que sitúa a la persona en un contexto distinto con una serie de riesgos mayores de sufrir dichas discriminaciones. Es una situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que pueda dar lugar a la discriminación, donde ellos interactúan y crean una nueva figura de discriminación.

Uno de los elementos fundamentales de la discriminación interseccional será la relación de la discriminación estructural por razón de sexo, con otro factor, lo cual acrecentará las posibilidades de discriminación en todos los sectores, incluido el social, especialmente, de acuerdo con el ODS número 8, las mujeres con discapacidad, jóvenes o migrantes. Y en este ámbito también se incluirán las mujeres con TEA.

Si las mujeres, en general, sufren el desempleo, la temporalidad, la parcialidad, los efectos de la conciliación de la vida laboral y los cuidados, que llevan al desarrollo de una doble jornada; y consecuentemente la brecha salarial y la desprotección social; en el caso de las trabajadoras afectadas por otro factor de discriminación, como la mujer con TEA, se acentuará situándola en una situación de especial vulnerabilidad.

En este sentido, el I Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro Autista señala en su Exposición de Motivos que *"las mujeres con autismo TEA se enfrentan a una discriminación interseccional"*. Es decir, se reconoce directamente la mayor afectación de este colectivo frente a las acciones discriminatorias, que la sitúa en una posición de especial vulnerabilidad que habrá que corregir mediante medidas adoptadas en las políticas públicas.

III

Marco de las
políticas públicas





Las medidas públicas de apoyo a las personas con TEA son el marco para el acceso y posterior desarrollo de una actividad laboral. Si en la descripción de la situación de las personas con TEA se ha utilizado mayoritariamente datos de las personas con discapacidad, dado que apenas se maneja información sobre las primeras, en el ámbito de las políticas públicas, sí existe conciencia de la importancia de establecer acciones concretas dirigidas a este colectivo, dado que son un grupo especialmente vulnerable en el contexto del empleo con condiciones concretas que precisan de medidas correctoras para asegurar su inserción.

En este ánimo, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, menciona las necesidades de las personas con TEA y regula ciertas especialidades. Además, como ya se ha mencionado, se ha aprobado la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo en 2015. Este instrumento se ha constituido como el marco de referencia para la definición de políticas y acciones en el ámbito estatal, autonómico y local, vinculadas a las personas con TEA. Y, como no podría ser de otra manera, en esta Estrategia se incluyen líneas referidas a medidas sobre educación y

acceso al trabajo. Para dar respuesta a este mandato de la Estrategia, se presentó el Plan de Acción resultado de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo para el periodo 2023-2027, redactado por el Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, centro asesor del Real Patronato sobre Discapacidad, dependiente del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. En el mismo sentido, este documento tiene medidas relacionadas con los ajustes precisos en materia de educación y de acceso al mercado de trabajo.

En todo caso, ya hay que adelantar que, en todos estos documentos, apenas se ha incluido la perspectiva de género, de forma que no se han valorado las mayores dificultades que tienen las mujeres con TEA en el ámbito de la formación y del trabajo de acuerdo con todo lo que ya se ha indicado con anterioridad.

Igual que ya se hizo en la presentación del marco referencial de la situación de las personas con TEA en el empleo, ahora se van a examinar tanto las acciones relacionadas con la formación para aportar a estas personas una buena base educativa y luego las relacionadas con el acceso al mercado de trabajo.

1. El origen de las políticas de empleo: las políticas educativas y formativas

El nivel formativo de las personas en general, pero también para las personas con TEA, es fundamental para su desarrollo laboral posterior. El sistema educativo cumple un rol especial en su inclusión (DUDLEY *et al.*, 2015), sin embargo, las personas con TEA encuentran importantes barreras en el sistema educativo. Si incluso con formación, van a tener grandes dificultades de acceso al mercado de trabajo (BELINCHÓN y al, 2008), si no la tiene, los problemas de inserción aún se incrementarán todavía más.

Las personas con TEA no cuentan con educación de origen precisa para el acceso posterior al mercado

de trabajo. Sin embargo, es **fundamental que las personas con TEA tengan una formación adecuada a los efectos de poder acceder al mercado laboral. Cuanta más formación tengan, más posibilidades de acceder a un puesto de trabajo tendrán. Con lo cual será fundamental que en la primera etapa educativa disfruten de las adaptaciones precisas a los efectos de no mermar sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo.**

Todo ello, con independencia de que posteriormente también se adapte a su situación la formación para el empleo y la formación a lo largo de la



vida, que son otros dos pilares fundamentales para el mantenimiento activo de la persona en general y, en concreto, sin duda, para las personas con TEA.

Si, en general, la formación es fundamental para las personas con TEA, en el caso de las mujeres se acrecienta dicha necesidad, en cuanto a que su diagnóstico tardío, afecta a la formación en todos los niveles. En muchos casos sus necesidades no han sido tenidas en cuenta y, por tanto, no han recibido el apoyo preciso en las primeras etapas de formación. En este contexto, la única opción para paliar sus carencias y garantizar su acceso al mercado laboral será mediante instrumentos formativos dentro de las políticas públicas de empleo.

1.1. Los documentos marco

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, en su artículo 24, declara que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con este objetivo habrá que asegurar un sistema de educación inclusivo a todos los niveles, así como la enseñanza a lo largo de la vida para conseguir desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana; la personalidad, los talentos y la creatividad de las personas con discapacidad, así como sus aptitudes mentales y físicas; y hacer posible que las personas con discapacidad participen de manera efectiva en una sociedad libre.

Asimismo, en la Convención se indica cómo hacer efectivo este derecho por los Estados miembros, evitando que las personas con discapacidad queden excluidas del sistema general de educación por motivos de su discapacidad. Así, se proclama la necesidad de desarrollar ajustes razonables en función de las necesidades individuales y de facilitar medidas de apoyo personalizadas y efectivas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social, de conformidad con el objetivo de la plena inclusión.

Por otra parte, el artículo 18 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social determina que *“las personas con dis-*

capacidad tienen derecho a una educación inclusiva, de calidad y gratuita, en igualdad de condiciones con las demás; estableciendo que serán las Administraciones educativas las que deben asegurar un sistema educativo inclusivo en todos los niveles educativos así como la enseñanza a lo largo de la vida y garantizar un puesto escolar a los alumnos con discapacidad en la educación básica, prestando atención a la diversidad de necesidades educativas del alumnado con discapacidad, mediante la regulación de apoyos y ajustes razonables para la atención de quienes precisen una atención especial de aprendizaje o de inclusión”.

Haciéndose eco de este articulado, la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo ha dedicado su línea 9 a la educación, estableciendo objetivos generales como favorecer el aprendizaje de conceptos y competencias significativas, y promover su generalización en los diferentes contextos en los que se desenvuelve la persona; maximizar las oportunidades educativas y formativas de la persona, fomentando su aprovechamiento y la continuidad a lo largo de su desarrollo; y promover la continuidad de los aprendizajes y el aprovechamiento de los entornos educativos y formativos adecuados a las necesidades individuales, minimizando las situaciones de abandono de la educación o el cambio a recursos poco enriquecedores para la persona.

Los objetivos concretos de la Estrategia en este ámbito son la promoción: 1. del conocimiento sobre su situación y necesidades en las distintas etapas educativas; 2. de una educación especializada, inclusiva y de calidad, avanzando en el desarrollo de la legislación educativa; 3. de la flexibilización de la oferta educativa existente; 4. de su participación en todos los aspectos del entorno educativo; 5. del desarrollo de una programación educativa individualizada; 6. de redes dirigidas a la innovación educativa; 7. del desarrollo de medidas que promuevan una adecuada atención educativa en las etapas previas a la escolarización obligatoria; 8. de programas y proyectos de prevención de las situaciones de abuso y acoso; 9. de una red variada, suficiente y especializada de centros educativos en todos los territorios; 10. de la transición entre los diferentes ciclos, etapas y/o modalidades educativas y la continuidad de los apoyos en todas ellas, promoviendo la formación a lo largo de la vida; y 11. de la continuidad de los servicios dedicados a



asesoramiento y orientación sobre las alternativas y oportunidades educativas y de participación sociolaboral al finalizar la etapa educativa ordinaria.

Por su parte, en idéntico sentido, el I Plan de Acción resultado de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo para el periodo 2023-2027, incluye una línea de educación, junto al empleo, con las siguientes acciones:

M17 Impulsar el diseño, evaluación e implementación de acciones de innovación y buena práctica en la educación del alumnado en el espectro del autismo, desde un enfoque inclusivo, favoreciendo su transferencia y generalización en distintos contextos educativos.

M18 Promover, en el marco de la Conferencia Sectorial de Educación, el impulso y fortalecimiento de la red de recursos educativos que atienda la especificidad alumnado con TEA, desde la perspectiva de la inclusión, en todas las Comunidades Autónomas y etapas escolares, garantizando la capacitación y una dotación de recursos adecuada que asegure la calidad y especialización, en el marco de la Ley de Educación.

M19 Favorecer acuerdos, en el marco de la Conferencia Sectorial de Educación, para el acceso del alumnado con autismo a los programas de cualificación profesional (ciclos de formación profesional, formación dual) en todas las familias profesionales, garantizando la existencia y especialización de los apoyos que precisan para cursarlos, en el marco de la nueva Ley de Formación Profesional.

M20 Favorecer acuerdos en el seno de la Conferencia Sectorial de Educación, para la implementación de medidas de prevención, detección e intervención ante el acoso escolar que sufre el alumnado con TEA, en el marco de la Ley de Protección a la Infancia y la figura del coordinador/a de bienestar en centros educativos recogido en la misma.

Por otro lado, en las Recomendaciones para la inclusión laboral de las personas con autismo de mayo de 2025, presentadas por iniciativa del Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo del Real Patronato de la Discapacidad, a la LXXXVI Confe-



rencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, se pone en evidencia que las dificultades de la inserción laboral comienzan en la etapa escolar. En concreto, señala que el sistema educativo no se adapta a las necesidades de las personas con TEA, ya que no capacita a las personas para el empleo; no se regulan apoyos específicos y servicios especializados para la formación en el trabajo y para el empleo, no se favorece el desarrollo de competencias personales para el desempeño laboral, ni tampoco se ofrecen programas de apoyo y de modelos de formación dual y en alternancia con el empleo, que proporcionen la cualificación técnica y las competencias necesarias para afrontar la vida adulta y desempeñar un puesto de trabajo, mediante prácticas en entornos laborales reales.

Como ya se adelantó, no se hace un análisis desde la perspectiva de género en este ámbito. Si las mujeres con TEA no han podido recibir apoyos adecuados en sus etapas escolares, en la mayoría de los supuestos por no conocer su condición personal, con más razón deberían ser objeto de acciones extraordinarias en este contexto para paliar sus carencias. Y no se puede olvidar que, no solo no habrán recibido los apoyos necesarios, sino que la falta de diagnóstico puede haber llevado a la aparición de patologías psicológicas y/o psiquiátricas, que también habrán dificultado el desarrollo de su etapa formativa y, en su caso, habrán acrecentado las dificultades de las mujeres en el mercado de trabajo.

1.2. La educación en centros ordinarios con adaptaciones o en centros especiales

Las personas con TEA generalmente asisten a centros ordinarios, donde de acuerdo con las declaraciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se establecen los ajustes razonables necesarios para su desenvolvimiento y aprovechamiento de la formación, dado que desde su tenor debe entenderse que la denegación de estos ajustes se debe valorar como una forma de discriminación y también como una de las barreras más importantes que inciden en la educación del alumnado con discapacidad (ALONSO Y DE ARAOZ, 2011).

Pero, también será posible que acudan a centros de educación especial, donde ya la propia entidad educativa está adaptada a las necesidades formativas, con independencia de que también se establezcan ajustes personalizados. No obstante, siempre que las condiciones lo permitan de acuerdo con sus barreras parece más adecuado la opción por la formación en centros ordinarios, que le permitan, con ajustes, asumir las acciones formativas y la posterior integración en el mercado ordinario.

También se pueden establecer metodologías específicas de atención a las personas con TEA como, por ejemplo, a través de las denominadas aulas TEA o centros preferentes, que pueden ser definidos como espacios dinámicos en los cuales el alumnado pasa parte de su jornada lectiva, con el objetivo de desarrollar habilidades específicas que precisan de una intervención más compleja, complementando así el

proceso de enseñanza-aprendizaje llevado a cabo en su aula de referencia. De esta forma, el alumnado formará parte de su grupo aula, promoviendo su inclusión y socialización, al mismo tiempo que recibe una intervención adaptada a sus necesidades individuales (MARTÍN CRUZ *et al.*, 2025, pág. 18). En cada Comunidad Autónoma están desarrolladas de una forma distinta, lo que lleva a que en algunos estudios se haya reivindicado una normativa general para evitar desigualdades territoriales individuales (MARTÍN CRUZ *et al.*, 2025, pág. 26).

Con independencia de la elección de un tipo de centros u otros, una buena práctica en ambos es la especialización de las personas profesionales en metodologías de enseñanza e intervención basadas en la evidencia, dirigidas a facilitar que el alumnado con TEA pueda superar los obstáculos que se encuentran en estos procesos.

En este sentido, el I Plan de Acción Estrategia Española en Trastorno de Espectro Autista indica en su Exposición de Motivos que es imprescindible la formación del profesorado a los efectos de atender las necesidades en educación de las personas con TEA para evitar el abandono escolar. En todo caso, **se echa en falta una mención a la formación sobre la detección del TEA en las mujeres en esta etapa formativa.**

La inclusión de una formación adecuada del profesorado sobre las características concretas de las mujeres con TEA, diferenciadas de las de los hombres, es muy necesaria a los efectos de que fomente que el diagnóstico de su condición se realice en las primeras etapas de la educación, evitando todos los efectos perniciosos que la tardanza o incluso la inexistencia de diagnóstico.





1.3. La necesidad de ajustes razonables

En todo caso, las personas con TEA precisan la adaptación de las acciones formativas a sus condiciones de aprendizaje, lo que no significa en muchos de los casos que sus capacidades de aprendizaje sean inferiores, sobre todo en las personas con TEA de alto rendimiento. De hecho, incluso una de las situaciones que suelen manifestarse en relación con este grupo es la que se denomina como "doble excepcionalidad", esto es, ser persona con TEA y tener altas capacidades.

Como es preciso el ajuste del aprendizaje a sus condiciones, cuanto antes se diagnostique, antes podrá empezar dicha adaptación. Como se ha comentado, las mujeres con TEA tardan más en recibir el diagnóstico o incluso nunca son diagnosticadas, lo cual lleva a que el éxito en su formación se complique al no identificar sus necesidades y, por tanto, no poder desarrollar los ajustes que sean precisos, lo antes posible.

A. El sistema educativo inclusivo

En la actualidad, en materia de educación se aplica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. En su artículo 41 se recoge que corresponde "a las Administraciones educativas asegurar los recursos necesarios para que los alumnos y alumnas que requieran una atención educativa diferente a la ordinaria, por presentar necesidades educativas especiales, por retraso madurativo, por trastornos del desarrollo del lenguaje y la comunicación, por trastornos de atención o de aprendizaje, por desconocimiento grave de la lengua de aprendizaje, por encontrarse en situación de vulnerabilidad socioeducativa, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo o por condiciones personales o de historia escolar, puedan alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado". Dicha atención integral del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo se iniciará desde el mismo momento en que dicha necesidad sea identificada y se regirá por los principios de normalización e inclusión.

Sigue la norma educativa en su artículo 73 indicando que se entiende por alumnado de necesidades educativas especiales aquel que afronta barreras que limitan su acceso, presencia, participación o aprendizaje, derivadas de discapacidad o de trastornos graves de conducta, de la comunicación y del lenguaje, por un periodo de su escolarización o a lo largo de toda ella, y que requiere determinados apoyos y atenciones educativas específicas para la consecución de los objetivos de aprendizaje adecuados a su desarrollo.

El sistema educativo dispondrá de los recursos necesarios para la detección precoz del alumnado con necesidades educativas especiales, temporales o permanentes, y para que puedan alcanzar los objetivos establecidos con carácter general para todo el estudiantado. A tal efecto, las Administraciones educativas dotarán a quien lo precise del apoyo adecuado para el ejercicio de sus derechos de educación desde el momento de su escolarización o de la detección de su necesidad.

Como se ha señalado, **es fundamental que las Administraciones públicas garanticen un sistema educativo inclusivo**, en iguales condiciones que al resto de las personas. En concreto, para las personas con TEA el I Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno de Espectro Autista indica que hay que fortalecer la red de recursos educativos que atienda la especificidad del alumnado con TEA, desde la perspectiva de la inclusión, en todo el territorio y en todas las etapas escolares. Como ya se ha mencionado en este contexto, es fundamental que la red de recursos educativos incluya recursos que permitan la identificación de las mujeres con TEA y su posterior adaptación de acuerdo con las condiciones creadas por la tardanza en su diagnóstico y las consecuencias que esta situación hayan tenido en su etapa formativa anterior.

B. Los ajustes en las diferentes etapas educativas

Este tipo de acciones está en línea con lo especificado en la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo que indica que en especial se impulsará el diseño, evaluación e implementación de acciones de innovación y buena práctica en la educación del alumnado en el espectro del autismo, desde un enfoque inclusivo, favoreciendo su



transferencia y generalización en distintos contextos educativos. De esta forma, se está indicando que se irán sucediendo ejemplos de acciones formativas que colaboren en la adaptación de la enseñanza a las personas con TEA.

Y esta obligación de establecer ajustes existe en todas las etapas formativas, puesto que la norma indica que las Administraciones educativas tendrán que favorecer que el alumnado con necesidades educativas especiales pueda continuar su escolarización de manera adecuada en todos los niveles educativos pre y postobligatorios; adaptar las condiciones de realización de las pruebas establecidas para aquellas personas con discapacidad que así lo requieran; proporcionar los recursos y apoyos complementarios necesarios; así como proporcionar las atenciones educativas específicas derivadas de la discapacidad o de trastornos de cualquier origen durante el curso escolar.

En todo caso, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley de Educación, será obligatorio en la etapa de bachillerato, donde deberán establecerse las alternativas organizativas y metodológicas y las medidas de atención a la diversidad precisas para facilitar el acceso al currículo de este alumnado; en la formación profesional, donde su artículo 39.7 destaca que en los estudios de formación profesional se prestará especial atención a los alumnos y alumnas con necesidad específica de apoyo educativo, manteniendo como uno de los principios de estas enseñanzas la inclusión educativa para lo cual se establecerán las alternativas organizativas y metodológicas y las medidas de atención a la diversidad precisas para facilitar el acceso al currículo de este alumnado.

En este sentido, la medida 19 del I Plan de Acción Estrategia Española en Trastorno de Espectro Autista señala que habrá que favorecer los acuerdos para el acceso del alumnado con Trastorno del Espectro Autismo a los programas de cualificación profesional (ciclos de formación profesional y formación dual) en todas las familias profesionales, garantizando la existencia y especialización de los apoyos que precisan para cursarlos, en el marco de la nueva Ley de Formación Profesional.

En relación a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profe-

sional, se recoge por una parte la incorporación de ajustes razonables que garanticen el acceso, participación y logro de todas las personas independientemente de sus características y necesidades, en varios preceptos. Y para cuando estos no funcionen correctamente, en el artículo 70 se fomenta las ofertas en modalidad específica, dirigidas a personas con necesidades educativas especiales.

Asimismo, será aplicable a las pruebas de acceso a la universidad, dado que el artículo 38 de la Ley Orgánica 2/2023 recoge que estas se adaptarán a las medidas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades, la no discriminación del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad que se presenten.

Por supuesto, en el ámbito universitario también se aplican los ajustes razonables de acuerdo con el artículo 37 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, donde se señala que las universidades garantizarán al estudiantado que en el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes no será discriminado por razón de discapacidad. Se establece igualmente que las universidades favorecerán que las estructuras curriculares de sus enseñanzas resulten inclusivas y accesibles a través de la adopción de medidas de acción positiva para que el estudiantado con discapacidad, realizando ajustes razonables, tanto curriculares como metodológicos, a los materiales didácticos, a los métodos de enseñanza y al sistema de evaluación. Pero, además, se añade que las universidades promoverán el acceso a estudios universitarios de las personas con discapacidad intelectual y por otras razones de discapacidad mediante el fomento de estudios propios adaptados a sus capacidades.

Como se puede ver, en materia de educación existe normativa que reconoce en todos sus ciclos el derecho a ajustes razonables para las personas con discapacidad y, por ende, a las personas con TEA. Pero, **se echa de menos un listado de medidas más concretas, más explicativas de las cuestiones que pueden ser objeto de adaptación en todos los ámbitos, que vayan desde cuestiones de espacio y tiempo, pero también donde se apliquen cambios de metodologías y de modelos de evaluación. En este contexto, sería preciso que se valorasen estas**



cuestiones desde la perspectiva de género, dado que las mujeres pueden tener unas necesidades diferentes que los hombres en todos estos aspectos y sobre todo es preciso la inclusión de recursos para su identificación temprana como personas con TEA.

En este ámbito, sin lugar a dudas **sería precisa una estrategia concreta de educación** y formación que se centrara en todos los niveles y que cumpliera la función de la eliminación de las trabas que encuentran las personas con TEA en los niveles educativos convirtiéndose en la primera barrera para su acceso posterior al empleo, con la inclusión de la perspectiva de género con el fin de identificar las necesidades concretas de las mujeres con TEA.

Si bien es verdad que cada persona con TEA, según su clasificación dentro de los subniveles y de si su situación cursa con discapacidad intelectual, tendrá mayores o menores opciones de completar los diferentes ciclos educativos. Pero, en todo caso, habrá que facilitar todas las opciones posibles, sobre todo para aquellas personas calificadas como de alto rendimiento. No hay que olvidar que algunas de estas personas cuentan incluso con altas capacidades, desaprovechando su potencial en la formación por no recibir los apoyos adecuados, sobre todo en el caso de las mujeres que tienen mayores dificultades para ser detectadas y, por tanto, para que se les aplique los apoyos necesarios en las etapas de formación.

De hecho, ya en el ámbito laboral la Ley de Empleo reconoce a las personas con TEA como un colectivo especialmente vulnerable, justamente porque en la mayoría de los supuestos llegan a la edad adulta sin formación adecuada, lo cual debería ser evitado con anterioridad.

C. La formación profesional para el empleo durante toda la vida

Junto a la formación inicial se encuentra la formación no reglada o formación profesional para el empleo, que se imparte fuera del sistema educativo y se organiza dentro del mundo profesional. Su objetivo es la adquisición, mejora y actualización permanente de competencias y cualificaciones profesionales, pudiendo ir dirigida tanto a personas desempleadas con especiales problemas de colocación o inserción



laboral (por edad o situación social, por deficiente formación escolar, por falta de experiencia, por cese en el trabajo, entre otras causas) como a personas con empleo (para procurarles formación continua, especialización, nueva cualificación, entre otras). Se imparte mediante acciones o programas muy variados, generalmente de ciclo corto y de contenido muy específico.

La Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, que se otorgó en el Consejo de Estrasburgo en 1989, recoge la necesidad de trabajar sobre la formación a lo largo de la vida. La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Agenda de Capacidades Europea para la Competitividad Sostenible, la Equidad Social y la Resiliencia (2020) ha declarado que la Unión Europea está ante una doble transición, verde y digital, lo que lleva a la reconfiguración de nuestra forma de vivir, trabajar e interactuar. Debido a este contexto, continúa, es preciso el avance de la Unión Europea, por una parte, hacia una economía eficiente en el uso de los recursos, circular, digitalizada y climáticamente neutra y, por otra, hacia un amplio despliegue de la inteligencia artificial y la robótica. Estas circunstancias llevan a crear nuevos yacimientos de empleo, mientras que otros van a cambiar o incluso a desaparecer. Por esto, concluye el documento, el aprendizaje permanente debe hacerse realidad en Europa.

Esta transición verde y la digitalización son aspectos a tener en cuenta por todas las personas trabajadoras, por lo que deben formarse continuamente para mantener la empleabilidad, por la misma razón las personas con TEA precisan continuar formándose



de manera permanente. Estas acciones formativas, por supuesto, también deberán ajustarse a sus necesidades de aprendizaje, pero también deben orientarse a los puestos de trabajo que por sus condiciones personales presenten capacidades y habilidades para su desarrollo.

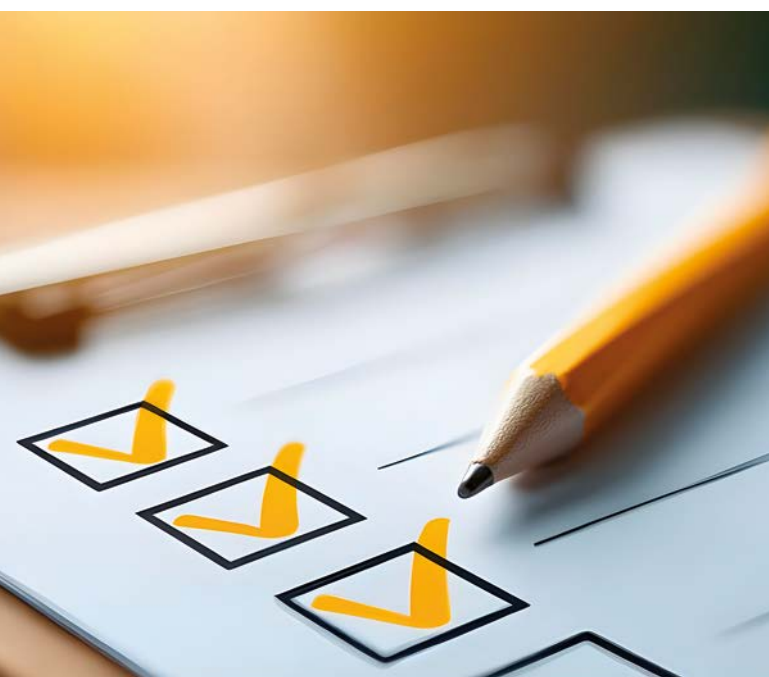
En definitiva, es fundamental que las personas con TEA desarrollen acciones formativas dirigidas directamente a la empleabilidad, adaptada a sus necesidades en la línea del principio de formación permanente a lo largo de toda la vida, sobre todo teniendo en cuenta la necesidad de desarrollar competencias digitales, no solo en puestos de trabajo que se presenten en el ámbito digital, sino en cualquier otro, puesto que la digitalización lo ha impregnado todo.

No hay que olvidar que, en el caso de las mujeres con TEA, debido a que el diagnóstico suele ser más tardío que el de los hombres, es posible que pasen toda su etapa de formación inicial sin apoyos adecuados, lo que hará más complicado que puedan acceder a una formación completa. Por lo que una vez sean diagnósticas, si ya no pueden ser apoyadas en el ámbito de la formación formal, deberá hacerse en la informal con el fin de que puedan ser empleables y se consiga su inserción en el mercado de trabajo.

En todo caso, las Recomendaciones para la Inclusión Laboral de las Personas con Autismo de mayo de 2025, presentadas por iniciativa del Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, indican que una de las grandes carencias es la falta de apoyos también en la formación profesional para el empleo, en la mayoría de las veces como base única de la inserción laboral, por no haber conseguido el éxito en el sistema de educación. En todo caso, en muchas acciones formativas en este contexto tienen preferencia las personas con discapacidad. En cualquier caso, se echa de menos el apoyo en la formación dual y en la alternancia con el empleo que colaborarán directamente en la entrada de las personas con TEA en el mercado laboral.

En concreto, su Recomendación 5 que consiste en "Garantizar el acceso a la formación en el trabajo", incluye importantes medidas como el diseño de formación en el trabajo ajustados a las necesidades, prioridades y potencialidades de las personas con autismo; la potenciación del acceso a la formación en el trabajo de las personas con autismo, incluyendo la formación en alternancia con el empleo; y el aseguramiento de la continuidad y finalización de los programas, implementando los ajustes, adaptaciones, alternativas y medidas de flexibilización individualizadas que sean precisas para su consecución.

2. Las políticas de empleo



La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27 señala que "los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ella".



En el ámbito nacional, el artículo 35 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social proclama que *"las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación"*. Y, continua en el artículo 36 del mismo cuerpo legislativo, indicando que se entiende por igualdad de trato *"la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo"*.

Acto seguido, se mencionan los tipos de empleo que existen para estas personas, que obviamente también son aplicables en la inserción de las personas con TEA en el mercado de trabajo: *a) Empleo ordinario, en las empresas y en las Administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo. b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales. c) Empleo autónomo.*

Si bien es verdad que en la inserción laboral de las personas con TEA se van a aplicar las líneas de acción reguladas para las personas con discapacidad, no obstante, existen medidas concretas, tal y como anuncia la Ley de Empleo, para este colectivo. En general, tradicionalmente las políticas de empleo han incluido medidas protegiendo a grandes colectivos con dificultades de inserción laboral, como son las personas con discapacidad, pero en la nueva Ley de Empleo, la Ley 3/2023, se da un paso más. La norma busca especializar su protección a los grupos que ha entendido más necesitados y vulnerables dentro de los colectivos generales. Uno de los colectivos especialmente protegido en las políticas de empleo de forma tradicional ha sido el de las personas con discapacidad, a las que se sigue dedicando una atención especial, pero, añadiendo a algunos colectivos concretos dentro de ellas como las personas con TEA.

El artículo 54.1. de la Ley de Empleo declara que los servicios de empleo (el SEPE, nacional, y los autonómicos) procurarán, prioritariamente, el acceso de las personas con discapacidad al empleo ordinario, el mantenimiento del empleo, la mejora de su empleabilidad a lo largo de su ciclo laboral y su desarrollo profesional, así como a la sostenibilidad del empleo protegido. En este mismo artículo, determina que los servicios públicos de empleo deben diseñar acciones

positivas dirigidas a las personas con discapacidad. En este contexto, se valorarán las medidas más adecuadas del catálogo de instrumentos de empleabilidad, a la vista del perfil de las personas demandantes de servicios de empleo, que será objeto de las adaptaciones necesarias para su plena efectividad.

Posteriormente, en el artículo 50 de la Ley de Empleo se hace mención a que el Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad, con el objeto de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo.

En concreto, se reconoce como colectivos vulnerables de atención prioritaria, entre otros, a las personas con trastornos del espectro autista. Y más adelante, cuando ya se refiere a las personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, se vuelven a mencionar junto a las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual y las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %; pero también a las personas con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

De modo que se puede comprobar que las personas con TEA están incluidas tanto de forma general entre quienes son los colectivos más vulnerables, pero también entre las personas con discapacidad con más problemas de acceso al mercado, incluso aquellas personas que hayan recibido una graduación de su discapacidad no muy alta como es la de un 33%.

En definitiva, la Ley de Empleo reconoce a las personas con TEA como uno de los colectivos que más necesidades de apoyo necesitan en el mercado laboral y con esta declaración general se van a examinar los distintos instrumentos que recogen medidas ajustadas a dichas necesidades.



Sin embargo, teniendo necesidades distintas y mayores, a las mujeres con TEA no se las menciona en la Ley de Empleo como colectivo con especiales necesidades de atención, cuando su situación suele ser más complicada que la de los hombres con las mismas condiciones personales. No hay que olvidar que a la situación más desventajosa de las mujeres en general, habrá que incluir las propias de las personas con TEA, siendo precisas, sin lugar a dudas, políticas dirigidas a las mujeres con TEA. No obstante, dado que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sí se incluye como principio inspirador de las políticas de empleo, cabe la opción de desarrollar medidas concretas para las mujeres con TEA.

En idéntico sentido a lo anteriormente mencionado respecto a las políticas laborales dirigidas a las personas con TEA, se incluyen medidas relacionadas con la promoción de la inserción laboral de las personas con TEA tanto en la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo de 2015, donde se establece el marco de referencia, como en el I Plan de Acción resultado de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo para el periodo 2023-2027, pero, de nuevo, sin incluir un análisis desde la perspectiva de género.

En concreto, la línea 10 de la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo señala lo que ya se ha indicado cuando se ha analizado la situación de las personas con TEA en el mercado laboral: que es uno de los colectivos con mayores dificultades para su inserción laboral en el mercado de trabajo ordinario y con mayor riesgo de exclusión.

Pero, lo más importante es que frente a una tendencia asistencialista, defendida por un importante sector, donde se trata de cubrir sus necesidades a través de prestaciones y servicios, en la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo, con base en los principios de la Convención, se apuesta por buscar alternativas especializadas en la orientación e inserción laboral de las personas con TEA, y su propia concienciación sobre sus competencias, sus necesidades y sobre los apoyos que pueden facilitar su actividad laboral con el fin de promocionar su autonomía a través de la consecución de sus propios recursos económicos.

Esta visión se entiende muy adecuada, pero, de nuevo hay que reivindicar la falta de la inclusión de una perspectiva de género, que colaborase a la inserción de las mujeres con TEA, evitando que finalmente dependan de sus familias y de ayudas económicas.

En la misma línea, el I Plan tiene como uno de sus Ejes, la vida independiente y la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con autismo, y solamente se entiende que se puede lograr a través de la garantía de la consecución de una independencia económica que se alcance mediante un trabajo.

En concreto, en el ámbito del empleo, el I Plan recoge 4 medidas, que serán analizadas en diferentes epígrafes:

M21 Fomentar el empleo y la formación para el empleo de las personas en el espectro del autismo, garantizando la sostenibilidad de los programas y apoyos que requiere el colectivo, en el marco de la nueva Ley de Empleo.

M22 Reconocer el diagnóstico de TEA y los ajustes necesarios en las convocatorias de empleo pública de manera específica y diferenciada a la discapacidad intelectual, para facilitar el acceso a todas las personas con TEA y evitar su exclusión si este diagnóstico no aparece de manera concurrente o no se encuentra explícitamente reconocido.

M23 Desarrollar políticas de empleo que reconozcan a las personas con TEA con un grado de discapacidad igual o superior al 33% como personas que presentan una mayor dificultad en el acceso al empleo, de acuerdo con la nueva Ley de Empleo.

M24 Impulsar el diseño, evaluación e implementación de proyectos piloto, modelos de buena práctica, acciones de innovación e intervenciones basadas en la evidencia dirigidas a potenciar el empleo de las personas con TEA (empleo con apoyo, programas de orientación profesional e intermediación laboral, unidades especializadas, etc.), favoreciendo la transferencia y generalización a distintos contextos y territorios.

Antes de examinar las medidas concretas de empleo, es preciso recoger que el I Plan hace una mención expresa a la necesidad de aplicar una perspectiva



de género a todas ellas. En particular, señala en su introducción que dicho Plan **tiene como objeto la igualdad de género y la liberación de las mujeres con autismo de la cultura machista y capacitista, esto es, su finalidad es que las mujeres sean autónomas y posean sus recursos propios.**

Se parte de la realidad de que estas mujeres tienen mayor número de obstáculos que los hombres para obtener empleo o avanzar en sus carreras profesionales, lo que genera menos oportunidades económicas y más dificultades para conseguir la autonomía. Como ya se señaló, y así se indica en el I Plan las mujeres con TEA, "se enfrentan a una discriminación interseccional", por lo que es, sin duda, necesario analizar las barreras de género que sufren en el acceso a los servicios y recursos para las personas con autismo y adaptarlas a sus necesidades concretas.

Si bien se entiende muy positiva la mención de las necesidades particulares de las mujeres, se echa en falta la inclusión de medidas concretas en este ámbito. Solamente se trata de una mención general, que debería completarse con acciones concretas que busquen reducir las circunstancias que se mencionan.

Con mayor concreción, pasando a otro instrumento regulador, las Recomendaciones para la Inclusión Laboral de las Personas con Autismo de 2025 se añaden en 5 recomendaciones principales, que también habrá que tener en cuenta, donde de nuevo no se incluye la perspectiva de género:

Recomendación 1. Garantizar el cumplimiento del reconocimiento de las personas autistas como colectivo de especial vulnerabilidad en el acceso al empleo.

Recomendación 2. Formar a las plantillas de los servicios de empleo público y las entidades colaboradoras para una atención adecuada y de calidad al colectivo del autismo.

Recomendación 3. Desarrollar mecanismos de colaboración entre los servicios públicos de empleo y las entidades colaboradoras especializadas en el ámbito del autismo.

Recomendación 4. Formar, orientar y concienciar a las empresas para la contratación de personas con autismo como usuarias de los servicios públicos de empleo.

Recomendación 5. Garantizar el acceso a la formación en el trabajo.

2.1. El papel de la orientación y la intermediación laboral

La Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo en su Línea 10 indica que es preciso potenciar los servicios especializados de orientación e inserción laboral para personas con TEA, ajustando la normativa que los regula a las necesidades del colectivo y apoyando su sostenibilidad a lo largo del tiempo. Por otra parte, el Objetivo 5 de dicha Línea 10 recoge que habrá que facilitar el acceso a una variedad de experiencias laborales, oportunidades de empleo y formación continuada contando con los apoyos necesarios y accediendo a una variedad de alternativas (empleo con apoyo, programas de orientación profesional e intermediación laboral, unidades especializadas, etc.), a través de itinerarios personalizados e integrados de inserción sociolaboral coordinados por las diferentes Administraciones implicadas, promoviendo así su desarrollo personal y profesional en el ámbito laboral.

Por otro lado, el I Plan de Acción indica como medida 24 que deberá impulsarse el diseño, evaluación e implementación de proyectos piloto, modelos de buena práctica, acciones de innovación e intervenciones basadas en la evidencia dirigidas a potenciar



el empleo de las personas con TEA y, en especial, se mencionan programas de orientación profesional e intermediación laboral. Asimismo, se hace mención a la organización de unidades especializadas.

Existe una importante falta de acceso a oportunidades de empleo para las personas con TEA, que se refleja en una alta tasa de desempleo, especialmente de las mujeres. Por lo que es preciso que los servicios de empleo tengan en cuenta sus circunstancias y hagan sus labores de orientación a las personas que quieran trabajar y la intermediación con las empresas que les puedan ofrecer empleo.

A. La necesidad de la formación de las personas de los servicios públicos de empleo y de unidades especializadas

Para que los servicios de empleo puedan desarrollar todas estas cuestiones e, incluso, crear unidades especializadas, parece esencial la formación de las personas que participan en estas acciones.

En el artículo 30 de la Ley de Empleo se señala que habrá que mantener formado al personal de los servicios públicos de empleo, de forma que adquieran una especialización adecuada para que pueda dar respuesta a las nuevas realidades y a los diferentes perfiles demandantes de ocupación, incluidas las necesidades de las personas con discapacidad. Y cuando se concretan estas acciones formativas, que deben seguir las personas que desarrollan su trabajo en los servicios de empleo, no solo se aborda desde una perspectiva general, sino que se hace especial hincapié en que se reciba formación específica en accesibilidad cognitiva para atender las especiales

necesidades de las personas con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo.

Al igual que ya se mencionó para el personal educativo, es esencial que dentro de la especialización que deben tener las personas que trabajan en los servicios públicos de empleo sobre los trastornos del espectro autista, se incluya en este contexto formación sobre igualdad entre hombres y mujeres y perspectiva de género a los efectos de eliminar cualquier forma de discriminación interseccional.

En el mismo sentido, en la Recomendación 2 dentro de las Recomendaciones para la Inclusión Laboral de las Personas con Autismo se propone el desarrollo de planes de formación para los equipos profesionales de los servicios públicos de empleo y las entidades colaboradoras que contemplen la realidad, prioridades y necesidades del colectivo del autismo, incluyendo la perspectiva de género.

Se recomienda que esta formación se oriente a ofertar información actualizada y basadas en la evidencia sobre el espectro del trastorno autista como condición del neurodesarrollo, las necesidades, prioridades y potenciales de las personas autistas en relación al empleo, las estrategias para ofrecer una mejor atención al colectivo y las barreras que enfrentan las personas con autismo para acceder al mercado laboral. A lo que se añade la necesidad de formaciones específicas en accesibilidad cognitiva en el marco de la accesibilidad universal, para dar respuesta a sus necesidades.

Asimismo, es preciso que las personas que se encarguen de estas acciones conozcan las características de las personas con TEA para colaborar en el acompañamiento en su preparación para el mercado laboral. En definitiva, como señala el I Plan de Acción es preciso crear unidades especializadas con personal que conozca las condiciones de las personas con TEA, donde se incluya la perspectiva de género.

Estas unidades, deberán crear itinerarios personalizados, adaptados a las personas según sus condiciones particulares, en la línea ya indicada de que no todas las personas con TEA comparten las mismas características y de que existen varios niveles que llevarán a cada una de ellas a un proceso individualizado de inserción, teniendo en cuenta las condiciones particulares de las mujeres.



B. La orientación

Será preciso el análisis de las condiciones concretas de cada persona con TEA para decidir en qué tipo de sector y en qué actividad encaja, para desde allí indicar qué formación precisa para alcanzar las habilidades y capacitaciones concretas, valorando, además, que es posible que precisen de ajustes razonables en su desarrollo laboral, introduciendo la perspectiva de género.

No parece que puedan ser incluidas las personas con TEA en las mismas dinámicas generales que se desarrollan en los servicios de empleo para preparar currículos o entrevistas, sino que deberán ser sesiones individualizadas y adaptadas a sus necesidades concretas, valorando las condiciones concretas de las mujeres con TEA.

C. La intermediación

Junto a la orientación, los servicios públicos de empleo deberán activar las relaciones con las empresas a los efectos de intermediar en la colocación de las personas con TEA. Será preciso una labor de concienciación y sensibilización sobre sus condiciones especiales y sobre sus principales obstáculos en el mercado de trabajo, pero también sobre los beneficios que significa su contratación, en la dirección que ya fue en su momento indicada. **En este contexto, será preciso valorar la posición en el mercado de trabajo de las mujeres con TEA y su especial vulnerabilidad.**

En definitiva, se trata de casar la oferta y la demanda de forma adecuada, de manera que la persona encuentre un puesto de trabajo que pueda perfectamente desarrollar y aportar a la empresa y esta última contrate a la persona que precisa con una simple aplicación de algunos ajustes razonables en el puesto de trabajo. Y en este contexto, no se puede olvidar que el diagnóstico tardío de las mujeres puede ser un importante hándicap para su acceso al mercado, de forma que la casación deberá valorar de forma especial la contratación de las mujeres con TEA por las empresas.

Las Recomendaciones para la Inclusión Laboral de las Personas con Autismo incluye la Recomendación 4, **cuyo objetivo es la formación, orientación y concienciación de las empresas para la contratación**

de personas con autismo como usuarias de los servicios públicos de empleo, sin incluir tampoco la perspectiva de género.

Con esta finalidad, se mencionan medidas como el desarrollo de acciones de formación, orientación y concienciación dirigidas a las empresas usuarias para promover la contratación y mantenimiento del empleo de las personas con autismo. Las acciones deben orientarse a ofrecer información actualizada y basada en la evidencia sobre el trastorno del espectro autista como condición del neurodesarrollo, las necesidades, prioridades y potenciales de las personas con TEA en relación al empleo, las barreras que enfrentan las personas con autismo para acceder al mercado laboral, información sobre accesibilidad en los procesos de selección, los ajustes razonables de las personas autistas dentro del entorno laboral, el empleo con apoyo como facilitador del proceso de inserción, así como estrategias para garantizar una inserción exitosa, el mantenimiento del puesto y el desarrollo profesional de la persona con TEA.

En este ámbito, deberá incluirse información a las empresas sobre las condiciones especiales de las mujeres con TEA con el objeto de promocionar su contratación y facilitar su integración en los puestos de trabajo. Además, habrá que fomentar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la necesidad de analizar el desarrollo de la actividad laboral desde la perspectiva de género a los efectos de concienciar sobre la discriminación interseccional y eliminar sus consecuencias.

2.2. Las medidas en el mercado ordinario

Una de las cuestiones fundamentales en este contexto es si las personas con discapacidad deben trabajar en el mercado ordinario o en el protegido. La respuesta no es fácil y dependerá de las capacidades que tenga cada una de las personas para el desarrollo de una actividad laboral. La misma conclusión puede aplicarse a las personas con TEA.

En todo caso, la decisión de su inclusión en el mercado ordinario debe relacionarse con los niveles descritos en el sistema de diagnóstico de las personas



con TEA, entendiendo que esta opción es especialmente indicada para las personas incluidas en el nivel más leve o, en su caso, medio.

En todo caso, no hay que olvidar que el artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, indica que los Estados parte deberán promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto, esto es, habrá que favorecer el trabajo en el mercado ordinario.

En el mismo sentido, la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo en su Objetivo 2 recoge que será preciso favorecer el desarrollo de estudios dirigidos a conocer la situación de las personas con TEA en edad laboral y a fomentar su incorporación a la población activa y al mercado de trabajo ordinario. En idéntica línea, como ya se ha mencionado, en la Ley de Empleo se recoge que los servicios de empleo procurarán, prioritariamente, el acceso de las personas con TEA al empleo ordinario, así como también procurarán su sostenibilidad en el marco del empleo protegido.

En general para las personas con discapacidad, el artículo 40 de Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social señala que con objeto de compensar las desventajas ocasionadas por razón de la discapacidad, las empresas están obligadas a adoptar medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad accedan al empleo, desempeñen su trabajo, progresen profesionalmente y accedan a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la empresa.

Son las cuotas de reserva, los incentivos a la contratación y la promoción del trabajo con apoyo los instrumentos principales que colaboran en la inserción de las personas con TEA en el mercado laboral ordinario, tal y como veremos a continuación.

A. Las cuotas de reserva

En el ámbito del mercado de trabajo ordinario, a tenor del artículo 42 de la Ley General de Derechos

de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, existe una obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras de reservar un 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, incluidas las personas con TEA. No obstante, este deber no siempre se cumple, ya que existen numerosas fórmulas alternativas para sustituirlo por otras aportaciones empresariales.

No existe ninguna imposición regulatoria para valorar la perspectiva de género en este porcentaje del 2%. El deber se puede cumplir contratando tanto hombres como mujeres, pero, sin embargo, las mujeres con discapacidad tienen una situación más desventajosa en el mercado de trabajo. **Por lo que, podría valorarse incluir esta vertiente en la cuota de reserva exigiendo una contratación equilibrada de mujeres y hombres con el objeto de reducir el número de mujeres con discapacidad inactivas, entendiendo que las mujeres con TEA incluso estarán en peor situación.**

B. Los incentivos que fomentan la contratación

En el mercado laboral ordinario, existen incentivos a la contratación de las personas con discapacidad a los efectos de que puedan acceder al mercado de trabajo. Seguramente son dentro de todos los incentivos aplicables a determinados colectivos, los que, por su cuantía más generosa, más pueden conseguir su inserción. De hecho, uno de los efectos de estos incentivos, es que las personas con discapacidad trabajan con un contrato indefinido en idéntica proporción que las personas sin discapacidad.

La normativa sobre los incentivos se encuentra recogida en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo. Se regulan incentivos a la contratación de personas con discapacidad con las siguientes condiciones:

- Tener una discapacidad en un grado igual o superior a un 33%.
- Estar inscritas en el servicio público de empleo.
- No haber estado vinculadas a la empresa o grupo de empresa en los 24 meses anteriores.
- No haber tenido un contrato indefinido en los 3 meses previos.



- El contrato debe durar, al menos, 3 años o, en su caso, habrá que contratar a otra persona con idénticas condiciones en su sustitución.
- El incentivo se mantiene durante toda la vigencia del contrato indefinido o de transformación del contrato temporal a indefinido.

En todo caso, **aquí sí se aplica la perspectiva de género, en cuanto a que el importe del incentivo a la contratación es superior si la contratada es una mujer con discapacidad, eso sí, solo respecto a aquellas que sean menores de 45 años, puesto que, en caso de ser mayores de esa edad, el importe será idéntico.** No se entiende esta decisión, dado que el mantenimiento del empleo se hace más complicado cuando la mujer llega a ciertas edades, seguramente superiores a los 45 años, cuando a las condiciones de género y discapacidad, se une esta otra circunstancia: la edad.

Así, la cuantía de las bonificaciones será diferente para los menores de 45 años y los mayores, y según se califique la discapacidad como severa o no ([Bonificaciones y Reducciones a la Contratación de Personas con Discapacidad | Servicio Público de Empleo Estatal](#)).

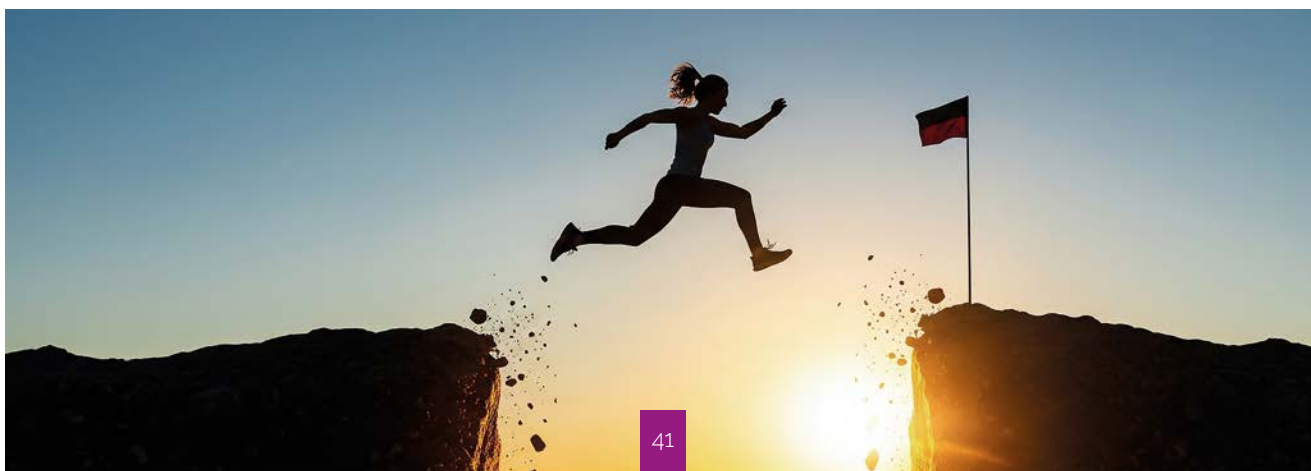
A estos importes, se unen otros beneficios como son ciertas subvenciones gestionadas por las distintas Comunidades Autónomas, otros para la adaptación del puesto de trabajo, la dotación de equipos de protección y la eliminación de barreras, así como ciertas deducciones de la cuota íntegra del impuesto de sociedades en función del grado de discapacidad de la persona trabajadora y el incremento del promedio de personas pertenecientes a este colectivo que haya en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Asimismo, se regulan otros incentivos para la contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite.

Pero, igualmente se reconocen bonificaciones para la contratación temporal de personas con discapacidad en general y para conversión de contratos temporales de fomento del empleo, los cuales están diseñados para la contratación de personas trabajadoras en situaciones específicas, como las personas con discapacidad.

De esta forma, no solo se quiere promocionar la contratación indefinida, sino, en general, toda contratación dirigida a personas con discapacidad, dado que también se colabora en incentivar la contratación temporal. En este caso las bonificaciones de las mujeres también son mayores que las de los hombres, pero en esta ocasión en todas las franjas etarias, es decir, también para las mujeres mayores de 45 años.

Asimismo, se regulan incentivos para la contratación a través de contratos para la adquisición de la práctica profesional y de formación en alternancia en empresas ordinarias para personas con discapacidad (igualmente con mejoras de los importes para la contratación de mujeres), o para sustituir a estas por otras personas con discapacidad en caso de suspensión del contrato de trabajo por razón de una baja por incapacidad temporal. En concreto, en el contrato para la formación en alternancia se reducen los requisitos de acceso, en cuanto a que no habrá límite de edad en la contratación cuando se trate de personas con discapacidad y se reconocen bonificaciones del 100% (o 75% para las empresas de más de 250 personas trabajadoras) en las cuotas de la seguridad social que abonan estas y el 100% sobre las que pagan las personas trabajadoras.

De acuerdo con las declaraciones de la Ley de Empleo sobre la necesidad de proteger a las personas con TEA como colectivo especialmente vulnerable en el mercado laboral, en las Recomendaciones para la Inclusión Laboral de las Personas con Autismo de





mayo de 2025 se ha indicado dentro de su Recomendación 1 (garantizar el cumplimiento del reconocimiento de las personas autistas como colectivo de especial vulnerabilidad en el acceso al empleo) que se deben implementar programas de incentivos y ayudas dirigidas al tejido empresarial para la contratación de personas con TEA de forma específica, sin valorar si su puesta en marcha va a tener realmente los efectos que se buscan o si serían más efectivas otros tipos de medidas.

Con independencia de la polémica valoración de los efectos de los incentivos de la contratación, de acuerdo con lo indicado es de esperar que en breve se pongan en marcha dichos incentivos, al margen de los existentes ya para las personas con discapacidad. Sería adecuado que en la construcción de estos nuevos apoyos a la contratación para las personas con TEA se tuviese en cuenta la perspectiva de género y, por tanto, las cuantías sean superiores cuando se contrate a mujeres con TEA. Si bien es verdad que la Ley de Empleo no ha incluido este elemento en su mención a las personas con TEA, sí que recoge el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como elemento inspirador de las políticas de empleo, de forma que, aun no mencionándolo a los efectos concretos aquí examinados, sí podría incluirse tal mejora para las mujeres con base en la declaración general.

C. El empleo con apoyo

Se puede definir como el "empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, 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 en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa" (JORDÁN DE URRÍES/ VERDUGO, 2003).

El artículo 41 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social define los servicios de empleo con apoyo como el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de las personas trabajadoras que desempeñan puestos equivalentes.

Su regulación se recoge en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el Programa de Empleo de Apoyo como Medida de Fomento de Empleo de Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo. En esta normativa se indica como acciones dentro del empleo con apoyo:

- La orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada persona trabajadora un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- Labores de acercamiento entre la persona trabajadora con discapacidad, la empresa, y las personas que comparta tareas con la primera.
- Apoyo en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias para mejorar las relaciones en el entorno laboral en las mejores condiciones.
- Asesoramiento a la persona con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- Seguimiento del proceso de inserción en el puesto de trabajo.
- Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo

Se trata de una modalidad dentro del empleo ordinario, en la que una persona experta se encarga de la preparación laboral y la compañía de las personas con discapacidad, orientándolas y ofreciéndolas apoyos clave en su desempeño de su puesto de trabajo. Estas personas deben tener una forma-





ción adecuada, estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa en actividades de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto.

En general, esta actividad no puede ser desarrollada por cualquier persona, sino que debe ser desplegada por aquellas que conocen cómo adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. En el caso de las personas con TEA debería ser alguien que conozca las circunstancias del espectro y realmente consiga desarrollar los ajustes razonables precisos que necesitan. Además, sería preciso que incluyan la perspectiva de género a la hora de ajustar los puestos de trabajo a las mujeres.

Estas personas deben actuar desde el análisis del puesto de trabajo y el diseño de las tareas, favoreciendo las relaciones con el entorno. En este caso, en cuanto a la duración de esta medida, parece que lo más adecuado es que la persona de apoyo trabaje con la persona sobre todo al principio, limitando su ayuda progresivamente de acuerdo con los obstáculos que se encuentran en cada momento (OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD, 2017), que deberían ser cada vez menores.

En esta línea, la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo fomenta el estudio de adaptaciones de la normativa que regula el empleo con apoyo, teniendo en cuenta las características de las personas con TEA para su incorporación al mercado de trabajo; y, en su Objetivo 3, el acceso al empleo de las personas con TEA, con el análisis de ayudas que favorezcan los apoyos dirigidos a la persona trabajadora, a la empresa, y a las entidades promotoras de los programas, así como a los propios servicios públicos de empleo, potenciando la formación específica de las personas con TEA, según los perfiles de la persona trabajadora y las necesidades de la empresa. No obstante, no tienen en cuenta la posición de las mujeres con TEA en este contexto.

Para colaborar con este instrumento, es precisa la actuación pública, tanto para la orientación como para la subvención de personas que realicen todas las actividades mencionadas con anterioridad. En esta

línea, en el artículo 50 del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, se menciona que se reconocerán subvenciones de las acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personas preparadoras laborales especializadas a fin de facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad, se destinarán a financiar los costes salariales y de seguridad social derivados de la contratación de dicha personas preparadoras por las entidades promotoras de empleo con apoyo.

Se suelen regular subvenciones a nivel autonómico con el fin de colaborar en la contratación de la persona de apoyo, en sus costes salariales y sociales, asimismo se regulan ayudas para orientar a personas que lo precisen en el mercado de trabajo. Hay que destacar que en algunos casos tienen en cuenta especialmente las necesidades de apoyos de las personas con TEA.

En este contexto, las Recomendaciones para la Inclusión Laboral de las Personas con Autismo de mayo de 2025 dentro de objetivo de garantizar el cumplimiento del reconocimiento de las personas con TEA como colectivo de especial vulnerabilidad en el acceso al empleo, hace hincapié en la necesidad de diseñar itinerarios individuales y personalizados de empleo ajustados al perfil profesional, necesidades y prioridades de las personas con autismo, partiendo de su potencial profesional, facilitando los apoyos necesarios y ofreciendo una variedad de experiencias y oportunidades laborales. Pero, también hay que colaborar en la promoción de la continuidad del seguimiento del itinerario individual más allá de la consecución de un empleo, promoviendo el desarrollo y acceso a programas de empleo con apoyo.

D. El empleo personalizado, como camino intermedio entre mercado ordinario y mercado protegido

Hay que poner el acento en la diferenciación entre el empleo con apoyo, donde se incorporan acciones de orientación y acompañamiento de forma individualizada, y el empleo personalizado, donde se crean puestos en función de la persona que los va a desempeñar, que sería más propio del mercado protegido.



De hecho, en algunos países las políticas de discapacidad están promoviendo la creación de nuevos puestos de trabajo por cuenta ajena o cuenta propia, buscando crear primero la necesidad y luego el puesto concreto (OFFICE OF DISABILITY EMPLOYMENT POLICY, 2011).

El empleo personalizado podría tener un valor especial en relación con las personas con TEA, particularmente con las subclasificadas en los niveles segundo y tercero, dado que buscaría desde el puesto preciso, donde se han tenido en cuenta sus obstáculos sociales, la empresa donde implantarlo. Se construirían los puestos de acuerdo con sus perfiles de empleabilidad, sus intereses y sus motivaciones concretas. Es decir, la descripción del puesto de trabajo se hace desde el punto de vista de lo que se puede aportar. Posteriormente, habrá que buscar las empresas, privadas o públicas, que necesiten de esas habilidades y competencias que han sido recogidas en el puesto de trabajo que se ha definido.

Por último, hay que señalar que en esta construcción del empleo personalizado habrá que tener en cuenta las condiciones propias de las mujeres con TEA. Como se ha señalado, estas mujeres se diferencian de los hombres, sobre todo en la tendencia al enmascaramiento de su condición y las implicaciones de la tardanza en el diagnóstico, por lo cual suelen tener más carga mental que hay que valorar a la hora de configurar el puesto, así como su mayor protección frente a la discriminación interseccional y el acoso.

2.3. Las medidas en el mercado protegido

Básicamente en este ámbito se encuentran los Centros Especiales de Empleo y los Enclaves Laborales como instrumentos de inserción laboral de las personas con discapacidad.

A. Los centros especiales de empleo

En el mercado protegido, están los centros especiales de empleo que se encuentran regulados en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales.

Los centros especiales de empleo tienen como objetivo principal la realización de un trabajo productivo, asegurando un empleo remunerado. Además, a través de sus unidades de apoyo se establecerán ajustes personales y sociales de acuerdo con las necesidades de las personas trabajadoras con discapacidad para el desarrollo de la prestación de servicios, facilitando posteriormente una posible integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

La plantilla de los centros debe estar compuesta, al menos, por un 70% de personas con discapacidad. Tampoco en este caso, como en la cuota de reserva del mercado ordinario, existe ninguna obligación legal de valorar la perspectiva de género en este porcentaje. En el mismo sentido antes indicado, quizás en este ámbito también podría imponerse una norma que exigiese la contratación de un número mínimo de mujeres con la finalidad de elevar el número de mujeres activas en este colectivo, sobre todo teniendo en cuenta que el total de las personas con discapacidad será del 70%, pudiendo ocurrir que todos sean hombres y no se contrate a ninguna mujer.

B. Los enclaves laborales

Junto a los centros especiales de empleo, se encuentran los enclaves laborales, regulado en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los Enclaves Laborales como Medida de Fomento de Empleo de las Personas con Discapacidad. De acuerdo con el artículo 1 de la normativa mencionada, se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de personas trabajadoras con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

El mercado de trabajo protegido también busca la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral, incluidas las personas TEA con dicha discapacidad reconocida, mediante la concesión de subvenciones públicas dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo.



C. Su función de integración laboral en el mercado ordinario

Como ya se ha señalado, el trabajo en los centros debería ser temporal, entendiéndose que su verdadero objetivo es que las personas con discapacidad superen sus barreras y se integren en las empresas ordinarias con posterioridad. En este sentido, las subvenciones públicas mencionadas tienen como finalidad la promoción del tránsito desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad y, en particular, de aquellas que por sus características individuales presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo de acuerdo con lo establecido en la norma, donde se incluyen como tal a las mujeres con discapacidad en un porcentaje igual o mayor del 33%, con independencia de cualquier otro elemento, a diferencia de los hombres donde se reconocen con tales dificultades a quienes tienen parálisis cerebral, enfermedades mentales o discapacidad intelectual; así como personas con discapacidad física o sensorial, con un grado reconocido igual o superior al 65%. De nuevo, los incentivos económicos valoran las barreras mayores que tienen las mujeres e incentivan su inserción laboral de forma especial.

Pero, asimismo, los enclaves laborales tienen como objetivo conseguir que la empresa del mercado ordinario de trabajo en la que se realiza el trabajo tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes reales de las personas trabajadoras con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de dicha empresa, pudiéndose ser una oportunidad para las personas con TEA, para que posteriormente sea incorporado con las adaptaciones razonables precisas.

De hecho, la empresa colaboradora y el centro especial de empleo deberán cooperar en la aplicación coordinada de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, lo cual puede ser un camino para establecer los ajustes más adecuados que luego pueden colaborar en la integración de esa persona en la empresa colaboradora.

D. El papel de los centros ocupacionales

En estos centros no se busca que la persona con discapacidad desarrolle una prestación de servicios,

sino que participe en terapias para la integración social y laboral. Su objetivo principal es la promoción del desarrollo de competencias y habilidades con el fin de que posteriormente puedan acceder a un puesto de trabajo, cuando sea posible.

Esta puede ser una primera opción para las personas con TEA con el fin de ayudarles a que se integren posteriormente en el mercado laboral, sobre todo cuando no cuentan con formación adecuada a los efectos de acceder directamente a un puesto de trabajo en el mercado ordinario o en el protegido.

Pero, con independencia de la formación, estas tres opciones (actividad laboral en el mercado ordinario, en el mercado protegido y las acciones de los centros ocupacionales) se pueden relacionar con la determinación del nivel de las personas con TEA. Se podría incluso proponer que las personas con TEA del nivel más leve siempre desarrollen su actividad laboral en el mercado ordinario, con los ajustes razonables precisos; al mercado protegido irían los del segundo y tercer nivel; y para estos últimos se podría elegir el ámbito de los centros ocupacionales, cuando no tuviesen todavía las competencias y habilidades para desarrollar una prestación de servicios.

En todo caso, no hay que perder de vista que tampoco son niveles estancos, en los que se mantengan toda la vida, sino que una misma persona con TEA se puede mover de uno a otro por diferentes motivos, de forma que estas circunstancias pueden colaborar en su paso entre los distintos niveles de trabajo aquí explicados.

2.4. Las medidas en el empleo autónomo

La Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social menciona al empleo autónomo como otra forma de trabajo de las personas con discapacidad. Su artículo 47 señala que los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.

En este contexto, otro camino para la inclusión laboral de personas con TEA es la creación de proyectos de emprendimiento social y cooperativas inclusivas. Estas iniciativas permiten que las personas con TEA puedan desarrollar sus habilidades en un entorno adaptado y colaborativo, con el apoyo de personas profesionales capacitadas que comprendan sus necesidades y potencialidades.

En todo caso, son necesarias ayudas económicas para iniciar la actividad, sobre todo con el objetivo de diseñar el desarrollo del trabajo y los ajustes razonables precisos, así como para la contratación de las personas que desarrollen el apoyo indicado.



2.5. La promoción del empleo público

El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado como texto refundido por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece en su artículo 59 que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de, al menos, el 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten que su discapacidad es compatible con el desempeño de las tareas.

En este sentido, la Estrategia Española de Discapacidad 2022/2030 ha declarado que la cuota de reserva en el empleo público debe aplicar a todos los puestos, grupos, categorías y perfiles profesionales; a las bolsas de empleo; y tanto al personal funcionario como al personal laboral. Además, señala que habrá que considerar desde esta perspectiva todos los aspectos, elementos y fases de acceso, mantenimiento y promoción en el empleo público (regulación de cupos, formación, carrera profesional, movilidad, flexibilidad horaria, medidas de conciliación, permisos y excedencias). De forma concreta, se ha señalado que deben incorporando también a esta opción las personas con trastornos del espectro del autismo.

No obstante, aunque el empleo público es una alternativa para el acceso al mercado de trabajo, todavía no se ha logrado un acceso significativo, quedándose sin cubrir en las convocatorias, 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).

Tampoco se tiene constancia de que el colectivo de las personas con TEA acceda a estos puestos. Por lo que no es de extrañar que en el **I Plan de Acción Estrategia Española en Trastorno de Espectro Autista se recoja el reconocimiento de los ajustes necesarios a las personas diagnosticadas con TEA en las convocatorias de empleo público de manera específica y diferenciada a la discapacidad intelectual, para facilitar el acceso a todas las personas con TEA y evitar su exclusión si este diagnóstico no aparece de manera concurrente o no se encuentra explícitamente reconocido.**



Existen convocatorias especiales para personas con discapacidad intelectual, donde en alguna sentencia (sentencia 140/2023, de 26 de mayo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, sala de lo contencioso- administrativo) se ha reconocido la posibilidad de acceso a las personas con TEA asimilándolas a las anteriores. No obstante, como ya se ha insistido, son dos categorías que deben ser diferenciadas y, por tanto, es adecuado que en I Plan se promueva la generación de las distintas convocatorias de plazas públicas para cada una de ellas de forma separada.

En todo caso, será precisa la adaptación del examen a las necesidades de las personas con TEA. En concreto, se recomienda el codiseño de las convocatorias entre las Administraciones y las entidades especializadas, la adaptación a la lectura fácil de las bases y los contenidos, e incluir un listado de ajustes a los que pueden acceder las personas opositoras. Igualmente se aconseja que el aprendizaje sea adaptado y personalizado al procesamiento diferente de los estímulos que tiene las personas con TEA (CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA, 2024, pág. 92).

Resulta necesario realizar una valoración crítica de las políticas de empleo dirigidas a las personas con TEA, en la medida en que, con carácter general, carecen de indicadores específicos que permitan evaluar su impacto diferenciado en mujeres y hombres. La ausencia de objetivos, indicadores y mecanismos de seguimiento desagregados por sexo dificulta la identificación de las desigualdades persistentes y limita la eficacia de las actuaciones desarrolladas. Asimismo, si bien existen incentivos económicos orientados a favorecer la contratación de mujeres con discapacidad, estos resultan insuficientes y poco eficaces para corregir las barreras estructurales que afrontan las mujeres con TEA, siendo necesario avanzar hacia el diseño e implementación de acciones positivas específicas que incorporen medidas de orientación, acompañamiento, formación y apoyo adaptadas a sus necesidades y trayectorias vitales.



IV

La inserción
en la empresa





En este epígrafe, se va a tratar de describir las medidas que la empresa puede aplicar a los efectos de integrar en su centro de trabajo a las personas con TEA. Pero, antes de este análisis, se va a rea-

lizar un acercamiento a la protección de derechos fundamentales de las personas con TEA en el ámbito de la intimidad y del tratamiento de sus datos personales.

1. La condición de persona con TEA como dato personal

En este contexto, habrá que plantear si la persona con TEA debe revelar sus condiciones y circunstancias personales a los efectos de que la empresa adapte el puesto de trabajo y se beneficie de los incentivos a la contratación que se regulan.

La decisión de revelar el diagnóstico obviamente, como no podría ser de otro modo, es una elección personal, puesto que las personas no están obligadas a informar sobre circunstancias personales. Antes de tal decisión, cada una debe valorar los beneficios y los obstáculos que tal conocimiento puede llevar consigo, excepto cuando entre sus condiciones personales exista alguna barrera para desarrollar la actividad laboral, que le lleve a ser no apto para la correcta prestación de servicios.

En todo caso, esta información queda protegidos por la normativa de protección de datos personales, es decir, por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, RGPD) y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

1.1. Como dato personal de salud

“Toda información sobre una persona física identificada o identificable” son datos personales. Dentro de ellos, hay algunos que son tratados de forma especialmente cuidadosa, los cuales se encuentran regulados en el artículo 9 del RGPD. En concreto, se

prohíbe el tratamiento de los datos que revelen, entre otros, datos relativos a la salud.

Y los datos sobre discapacidad se entienden incluidos en los de salud, esto es, se trata de datos personales con categoría especial. Tal y como señala el Considerando 35 del RGPD “entre los datos personales relativos a la salud se deben incluir todos los datos relativos al estado de salud del interesado que dan información sobre su estado de salud física o mental pasado, presente o futuro. Se incluye (...) cualquier información relativa, a título de ejemplo, a una enfermedad, una discapacidad (...)”.

Hay razones para asimilar la condición de TEA, incluso aunque no se haya solicitado el reconocimiento de la discapacidad, a los datos de salud. De forma que tendrán la misma protección especial que se le reconocen a estos.

De acuerdo con esta afirmación, hay que tener en cuenta que los datos de salud no pueden ser tratados por la empresa sin consentimiento de la persona trabajadora. Además, ese consentimiento tendrá que ser expreso, claro, libre, y dirigido a unas finalidades concretas y limitado en el tiempo.

1.2. La información en los actos previos a la contratación

En este ámbito, lo primero que habría que estimar es si debe informarse de la condición de persona con TEA a la empresa en los actos previos a la contratación, es decir, en el momento de enviar el currículum o en la propia entrevista. No hay que olvidar que, en



principio, las preguntas que se van a hacer en el proceso de selección deben siempre estar relacionadas con la valoración de la capacidad profesional para el puesto ofertado de la persona candidata, lo cual no incluye cuestiones personales, de modo que, si no se informa por la persona sobre sus condiciones particulares, en ningún caso la empresa debería preguntar por ellas.

Eso sí, a la empresa puede interesarle conocer la condición de discapacidad en el proceso de selección para valorar la posibilidad de obtener beneficios económicos por dicha posible contratación. Si no se informa, quizás se pueda perder una oportunidad de ser contratado por esta razón. Por otro lado, podría aprovecharse este momento para informar sobre su situación y así solicitar una adaptación de la propia entrevista.

En todo caso, **cualquier acción discriminatoria en los actos previos a la contratación podrá ser denunciada y las personas implicadas podrán percibir una indemnización por tal motivo.** Así, lo será la solicitud de datos de carácter personal en los procesos de selección que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, ori-

gen, edad, estado civil, discapacidad, religión, política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua. Si la empresa incumple estas premisas, dichas conductas serán calificadas como graves de acuerdo con artículo 16 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Como se ha señalado, los datos solicitados en una entrevista deben quedar constreñidos a conocer la capacidad profesional de la persona candidata. Cualquier intromisión más allá de este fin convertirá el tratamiento en ilícito (CARDONA, 2010), dado que no estará amparado por el artículo 6 del Reglamento General de Protección de Datos. El perfil de la persona trabajadora debe quedar delimitado para poder establecer que cuestiones deben valorarse y, en consecuencia, qué información sería precisa para dicha valoración (ALAMEDA CASTILLO, 2013, pág. 283).

En este caso, hay que valorar especialmente la posición de las mujeres con TEA, quienes pueden ser víctimas de una discriminación interseccional, por ser mujer y por ser TEA, en los actos previos a la contratación.

1.3. Los efectos de la falta de información en la fase de selección

En este contexto, se plantea si la persona con TEA puede alterar la información sobre sus datos personales cuando se le interroga sobre cuestiones de su vida personal protegidas por la normativa señalada, tales como la discapacidad, entre otras. Si la empresa pregunta algo que forma parte del círculo privado de esa persona, podrá no responderse o incluso falsear la contestación. Es posible que, si se niega a contestar, sea eliminado del proceso, de modo que es posible que la opción elegida sea alterar la verdad. Y como esta en su derecho a no contestar sobre ciertas cuestiones, parece que quizás también lo estará para falsearlas (BILBLE/MCWIRTER, 1990, pág. 135).



Es posible plantearse qué ocurre cuando con posterioridad a la contratación, la empresa conoce que se trata de una persona con TEA, con independencia de que se haya preguntado por estas condiciones y se haya omitido la información, o que no se haya interrogado al respecto.

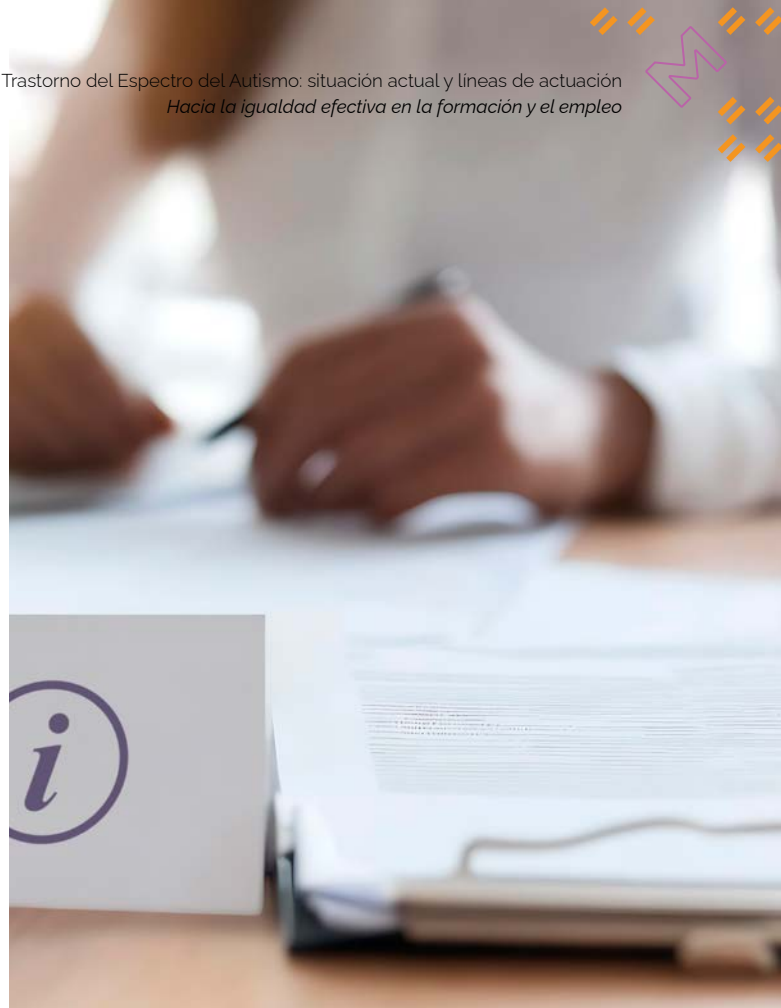
Seguramente este escenario sea más posible en el caso de las mujeres, dado que tenderán a enmascarar sus circunstancias más que los hombres, con lo cual es muy posible que la persona que llevó a cabo la selección no se haya percatado de tal circunstancia.

En general, se podría entender que un contrato es nulo, cuando la empresa ha contratado a alguien sin conocer todas sus condiciones, siempre y cuando la falsedad recaiga sobre elementos fundamentales para determinar la capacidad laboral para un puesto en concreto, pero, en ningún caso, cuando sea relativo a datos personales protegidos. Como la contratación de una persona no puede basarse en que sea o no TEA, entonces la falsedad sobre esta condición nunca podría afectar a dicha contratación. Este dato debe ser neutro en las decisiones empresariales, por lo que el contenido de las respuestas nunca podrá servir para invalidar la contratación, dado que su contenido es inocuo a estos efectos, excepto en supuestos en los cuales la persona esté impedida para el desarrollo de la prestación de servicios.

1.4. La información después de la contratación

Al margen de esta cuestión, **una vez contratada la persona, quizás sea este momento más conveniente para valorar por ella misma la declaración de su condición personal con el objetivo que la empresa se beneficie de las condiciones económicas posibles y que se adapte su puesto de trabajo.**

A los efectos de poder recibir las adaptaciones adecuadas en el trabajo, parece que sería adecuado la comunicación de la condición de TEA tanto al departamento que lleve las medidas de prevención de riesgos, al que se encargue de los asuntos del personal y a la persona a quien directamente reporte sobre la marcha de su prestación de servicios. De hecho, en algunos estudios, se ha puesto de mani-



fiesto que aquellas personas que han comunicado en sus empresas su diagnóstico han tenido resultados favorables a la hora de tener adaptaciones y ajustes acordes a sus necesidades (WAISMAN-NITZAN *et al.*, 2021).

En todo caso, no hay que olvidar que las personas con TEA están protegidas como personal especialmente sensible a los efectos de establecer las medidas razonables de prevención de riesgos y para esto es preciso la información sobre su estado personal, siendo imposible hacerlo sin dicho conocimiento.

En todo caso, respecto a la información suministrada sobre la condición de TEA a la empresa, la persona afectada tendrá derecho a la información sobre el tratamiento concreto de los datos, a su rectificación si no fuesen correctos, al derecho de supresión o al olvido sobre ellos. Se podrá solicitar la supresión cuando los datos ya no sean necesarios para el fin para el cual fueron recogidos o cuando hayan sido tratados de forma inadecuadas. Pero, además, igualmente es posible la retirada del consentimiento para su tratamiento, que llevará inmediatamente a la finalización de este.

2. Buenas prácticas en la empresa para la inclusión

En este epígrafe se pretende ofrecer un catálogo de acciones que pueden desarrollar las empresas a los efectos de promocionar la inserción de las personas con TEA, en concreto a las mujeres con TEA, teniendo en cuenta todo lo señalado anteriormente y teniendo como base el I Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno de Espectro Autista.

2.1. La Sensibilización y formación

Desde el punto de vista de la diversidad, son muchos los documentos que mencionan la sensibilización como elemento básico de la integración de las personas, tales como la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo y el I Plan de Acción de dicha Estrategia.

Así, es esencial para su integración laboral la sensibilización tanto de las empresas, donde tiene un papel fundamental, como ya se ha indicado, la intermediación desde los servicios públicos de empleo para colaborar con ellas en la contratación de las personas con TEA; como también de quienes trabajen directamente con ellas, en especial sobre las mujeres con TEA.

Una de las formas esenciales de sensibilización de la situación de las personas con TEA es la formación sobre sus condiciones, con el objeto de entender cómo abordan ciertas situaciones. **En este contexto,**

será preciso incluir acciones informativas sobre las condiciones particulares de las mujeres con TEA y sus mayores posibilidades de ser discriminadas interseccionalmente. Igualmente es importante el desarrollo de acciones de formación en materia de prevención de riesgos valorando sus especiales condiciones, así como la mayor posibilidad de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

Dichas acciones formativas deberían dirigirse especialmente **a los mandos que supervisen el trabajo de las personas con TEA, incidiendo en la situación de las mujeres, explicando los efectos del enmascaramiento de sus rasgos, su incidencia en su carga psicológica y la mayor incompreensión sobre sus comportamientos puntuales, dado que es más complicado visualizarlas de acuerdo con el concepto que la sociedad tiene de las personas con TEA.**

Por otro lado, teniendo en cuenta la incidencia que tiene el trastorno del espectro autista, es posible que, en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, incluso en las de más de 100, haya contratadas o puedan contratarse personas con TEA, de forma que la sensibilización podría impartirse de forma genérica con el objeto de colaborar en la comprensión de las posibles personas trabajadoras que puedan desarrollar su actividad laboral en esos centros. Y como una importante parte de las personas con TEA



son mujeres y existe una gran desinformación sobre sus especiales necesidades, se hace especialmente preciso estas acciones de sensibilización e información sobre ellas.

2.2. La tutorización o apoyo individualizado

Cuando se ha descrito en que consiste el empleo con apoyo, ya se ha indicado que se trata de que personas con formación específica analicen el puesto de trabajo que va a ocupar una persona con TEA, en especial una mujer con TEA, e indiquen sus necesidades de ajuste y que igualmente las acompañen en su inserción en el trabajo.

Pero, junto a esta figura del apoyo profesional, cuando no exista esta persona de apoyo o cuando esta ha terminado de desarrollar su actividad, se aconseja que **las empresas elijan personas de apoyo a los efectos de garantizar la continuidad de esas adaptaciones que necesiten las personas con TEA, siempre que estas lo autoricen y, en el caso de la tutorización de mujeres con TEA que quien las apoye tenga conocimiento de la aplicación de la perspectiva de género a estas situaciones.**

Se trata de crear en las empresas redes de apoyo interno, esto es, mentorías o tutorías que puedan colaborar en la inserción en la empresa y en su continuidad, siempre respetando las decisiones personales de la persona con TEA. Puede ser desde una persona que busque colaborar en las necesidades concretas desde el ámbito de las relaciones sociales de forma general, o ir más allá y establecer tutorizaciones individualizadas a las personas que lo precisen, valorándose la perspectiva de género cuando se trate de mujeres con TEA. Este acompañamiento debería seguirse a través de evaluaciones periódicas de su desempeño y de cuáles son las necesidades que van surgiendo a los efectos de garantizar la continuidad en el puesto.

En todo caso, parece adecuado que el departamento que se encargue de las relaciones con las personas haga un seguimiento del apoyo prestado a los efectos de ver cómo funciona y, en su caso, colaborar en su ajuste, si fuese necesario.

La intensidad de dicha tutorización debe venir marcada por las necesidades en cada momento, que en general tenderán a ser menores, cuando la persona lleve más tiempo en el desempeño del puesto de trabajo. No obstante, no se puede olvidar que las personas con TEA pueden tener crisis en las que precisen de un mayor acompañamiento en un momento determinado. De forma que la persona tutora deberá tratar de aumentar o retirar su apoyo de acuerdo con las necesidades requeridas en cada fase.

Y, en el caso de las mujeres, la tutorización deberá realizarse teniendo en cuenta sus condiciones concretas y, en especial, teniendo en cuenta que deberá eliminarse toda discriminación interseccional y evitarse los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

2.3. La adaptación de los procesos de selección

Las personas con TEA pueden precisar ciertas adaptaciones en todo el proceso, desde la publicación de la búsqueda de personas candidatas para el puesto hasta el desarrollo de la entrevista u otras pruebas de selección, siempre incluyendo la perspectiva de género en todas las acciones desarrolladas para fomentar la contratación de las mujeres con TEA.

A. En la oferta del puesto de trabajo

Antes incluso de entrar en un proceso de selección, las personas con TEA pueden tener dudas en el momento de presentar su candidatura a un puesto de trabajo por no comprender el contenido de las tareas que habrá que desarrollar. **Las personas con TEA precisan de una descripción concreta y fácil sobre el puesto de trabajo a los efectos de decidir presentar su candidatura.**

En caso contrario, es posible que no entiendan lo que se está buscando y no se sientan interpeladas respecto al cumplimiento de las habilidades y competencias buscadas (INSTITUTO REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 2023, pág. 65). Por lo que se recomienda, en general, publicar las ofertas de trabajo con lenguaje fácil y claro.



Especialmente es posible que las mujeres con TEA no se sientan interpeladas por las ofertas de trabajo, dado que la dificultad de su diagnóstico puede llevar a la falta de confianza y de autoestima durante el proceso de búsqueda de este, que seguirá proyectándose seguramente más allá de ese momento. Por lo que para ellas es fundamental que el lenguaje sea fácil y claro, pero también que las personas que le presten apoyo trabajen en su empoderamiento, y las animen a la presentación de su candidatura.

En todo caso, si en un futuro próximo se regulan incentivos para la contratación de las personas con TEA, estableciendo mejoras en el caso de la contratación de mujeres, sería positivo incluir dicha información en la oferta de trabajo para que las personas que puedan acceder al puesto se entiendan interpeladas, poniendo especial énfasis en si se buscan candidatas mujeres.

B. En las pruebas desarrolladas

En el mismo sentido que para la candidatura, durante todas las pruebas de selección las personas con TEA deberían recibir órdenes e información clara y estructurada a los efectos de comprender lo que la empresa requiere en esas pruebas.

Si se utilizan las pruebas de selección tradicionales para la contratación de las personas con TEA, es complicado, si no se conocen las condiciones del espectro autista, que se valoren adecuadamente los resultados, especialmente las de las mujeres. De modo que las personas que van a dirigir los procesos de selección tendrían que tener formación sobre cómo llevar a cabo dichos procesos con personas candidatas con TEA y de cómo valorar sus capacidades y habilidades, así como las concretas de las mujeres con TEA.

Las pruebas empleadas en los procesos de selección deberían estar adaptadas para todas las personas, es decir, tendrían que desarrollarse de acuerdo con el diseño universal, pero en la mayoría de los casos no es así y se utilizan modelos que pueden complicar la elección de la persona con TEA, por ejemplo, las dinámicas de grupo o pruebas psicotécnicas. Incluso en la actualidad se han empezado a utilizar medios más complicados, como los "escape rooms". No se podrán utilizar dinámicas de habilidades sociales, excepto cuando sean precisas para el puesto

de trabajo, dado que estas pruebas imponen importantes barreras para las personas con TEA. Como se señala, si realmente fuese necesario para el puesto de trabajo, en este caso, seguramente no será una posición que pueda ser ocupada por estas personas.

C. El apoyo en el proceso

Si se conoce las circunstancias personales de la persona con TEA y así lo necesitase, una buena práctica es proponer que asista a la entrevista de selección una persona de apoyo que pueda colaborar en poner en evidencia las condiciones positivas de la persona entrevistada y la situación concreta de las mujeres con TEA, evitando la discriminación interseccional.

La persona de apoyo puede ser de la empresa, y se le ofrecerá a la persona entrevistada, o puede dársele la oportunidad de que venga acompañada de alguien que vaya a cumplir estas funciones.

Así, esta persona de apoyo solamente debería participar cuando fuese preciso, dejando a la persona entrevistada el peso de la conversación, sin intervenir más que cuando se entienda que hay que apoyar sus declaraciones o cuando la persona con TEA se encuentre perdido sobre las preguntas sobre las que se le requiere la respuesta. Hay que evitar que parezca que se precisa más ayuda de la que sea necesaria, puesto que esto llevaría a reducir las posibilidades de contratación (INSTITUTO REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 2023, pág. 65).





En resumen, la utilización de una persona de apoyo en las fases de selección, siempre que cumpla su cometido de colaborar en poner de manifiesto las capacidades de la persona con TEA, puede ser de gran ayuda en estos procedimientos. No obstante, siempre buscando un equilibrio y no una intromisión, que llevaría a provocar el efecto contrario.

2.4. La flexibilidad del tiempo y lugar

En general, las empresas deberían adaptar sus puestos de trabajo a las necesidades concretas de todas las personas trabajadoras, no solo a las consideradas especialmente sensibles, durante toda su vida laboral, ajustando continuamente condiciones según la edad y el sexo. Esto también es trasladable de forma especial a las personas con TEA, en concreto a las mujeres con TEA, cuyos puestos de trabajo deberían estar siempre ajustados de acuerdo con sus condiciones personales de cada momento con el fin de garantizar que se desarrollen correctamente sus funciones de la manera más eficaz y productiva.

A. La flexibilidad en el lugar de trabajo, en especial el teletrabajo

La adaptación del lugar de trabajo es clave para que las personas con TEA puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva. Los espacios deben ser tranquilos y seguros, especialmente para las mujeres, reforzando la prevención contra posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, analizando sus necesidades ambientales, tema que se analizará en el epígrafe sobre prevención de riesgos.

Una de las principales opciones que habrá que ofrecerles será el teletrabajo. No obstante, habrá que valorar que esta fórmula puede provocar su aislamiento y, por tanto, la pérdida de las habilidades sociales con las que cuenta cada persona.

Además, pueden reducir también el entendimiento de las órdenes de ejecución de sus prestaciones de servicio, que comprenderán de forma más clara, sin lugar a dudas, cuando sean emitidas de forma presencial por las personas que supervisen sus labores.

Esto no significa que haya que desechar el teletrabajo para ciertos momentos. Al contrario, **seguramente el teletrabajo es una modalidad adecuada para las personas con TEA, cuando por la actividad desarrollada sea posible, con el fin de eliminar el estrés de los desplazamientos. Igualmente, el teletrabajo también puede ser una buena propuesta para aquellos períodos que las personas con TEA sufran crisis, en los que aún se hacen más complicadas las relaciones sociales, reduciendo la ansiedad provocada, entre otras cosas, por el traslado al centro de trabajo y la relación con el resto de las personas trabajadoras.**

En definitiva, parece que el teletrabajo puede ser una herramienta positiva, aunque siempre con el equilibrio de la presencialidad para evitar la pérdida de capacidades, sobre todo por imitación; así como comprensión de las órdenes sobre su prestación de servicios.

Además, también habrá que evitar que el teletrabajo se convierta en una herramienta de conciliación para las mujeres con TEA, puesto que esta opción llevará a perpetuar su rol de cuidadoras, hacerlas menos visibles y a perder su relación con el resto de la plantilla, incrementando los obstáculos que tienen en el mercado laboral.

En algunas empresas, se ha extendido el teletrabajo a toda la plantilla durante varios días a la semana, que eligen de acuerdo con sus intereses propios. En las jornadas presenciales, las personas trabajadoras no tienen un sitio fijo donde trabajar, sino que es rotatorio, esto es, pueden ocupar el que esté libre. Esto puede ser un inconveniente para las personas con TEA que precisarán siempre un lugar fijo y adaptado, donde desarrollar su actividad laboral. Por lo que si esta fuese una práctica en el centro donde trabajan, habrá que asignarles puestos definidos, que puedan ocupar de forma permanente.

B. La flexibilidad en el tiempo de trabajo

Las personas con TEA prefieren pautas claras y siempre iguales y rutinarias, de forma que el cambio en el horario de trabajo puede provocar su desequilibrio. No obstante, la flexibilidad en el tiempo de trabajo puede ser de gran utilidad en el desarrollo de su actividad en algunos momentos puntuales. Así, por ejemplo, la opción de desarrollo irregular de la jornada puede ser



útil en momentos de crisis. Incluso en este caso se les podría ofrecer la posibilidad de recuperar parte de la jornada, cuando termine esta situación.

Por otro lado, es esencial que tengan descansos pautados a los efectos de que puedan evitar la sobrecarga mental, sensorial o emocional. Debe quedar claro cuál son los momentos de estos descansos para que se hagan de forma programada. También deberían evitarse el desarrollo de horas extras o de horas complementarias en caso de contratación a tiempo parcial, puesto que el aumento del tiempo de trabajo puede desestructurar a las personas con TEA, cuando no tiene previsto la realización de un tiempo extra con la antelación debida.

2.5. La estructuración de las tareas y la comunicación clara

En cuanto a la forma del desarrollo del poder de dirección, es preciso que se expliquen las tareas a realizar de forma clara y planificada a las personas con TEA. En este ámbito las mujeres con TEA tendrán los mismos obstáculos que los hombres, excepto cuando la falta de diagnóstico lleve a que en la empresa no se comprenda la razón de la dificultad de entendimiento de las ordenes de la empresa. En este caso concreto, será la formación de los mandos medios la que podrá concluir sobre la situación concreta de estas mujeres.

Las personas con TEA deben saber, en todo momento, qué es lo que tiene que hacer mediante la planificación y la calendarización de las labores. Cuanta las ordenes sean más exactas, más eficiente será el trabajo. Incluso, se puede ir a más allá para las personas con TEA que precisen de mayores ajustes, sobre todo aquellas que se subclasifican dentro del nivel que precisan de más ayudas, y establecer guiones de trabajo con el tiempo concreto y con apoyos visuales.

La comunicación de las personas supervisoras debe ser clara, sencilla, sin ambigüedades, estructurada y concisa. No se debe utilizar un lenguaje complejo y hay que evitar los dobles sentidos. Además, el ritmo debe ser pausado para que puedan procesar la información recibida.

No hay que olvidar que la tecnología puede ser una aliada para la estructuración de las diferentes tareas a realizar, ya que existen herramientas digitales que ayudan a organizarlas y, además, que facilitan la comprensión sobre los pasos a realizar para cumplir los objetivos de la prestación de trabajo.

Se desaconseja las presentaciones orales en público sobre el trabajo a realizar, sustituyéndolas, cuando sea posible, por presentaciones escritas o, en su caso, si fuese necesario, por presentaciones que se reporten solo a la persona que la dirige, sin que estén presentes otras personas trabajadoras.

Hay que evitar los cambios de última hora sobre las tareas. Cualquier modificación debe informarse con tiempo de antelación para que la persona con TEA se adapte a la nueva situación. Además, también sería una buena práctica tutorizar estos cambios por la persona que se tenga asignada o, en su caso, por alguna que se nombre para supervisar la adaptación (INSTITUTO REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 2023, págs. 37 y 38).

2.6. Las medidas de prevención de riesgos

El artículo 15 de la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, incluye como principio de la acción preventiva la adaptación del trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, a los efectos de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y de reducir los efectos del mismo en la salud.

Más allá de este principio general, el artículo 25 de la misma norma declara que se consideran personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, entre otros colectivos a quienes, por características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos con situación de discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Esto obedece al hecho de que pueden ser más vulnerables a los riesgos del trabajo y se debe prestar especial atención al evaluar el puesto de



trabajo que ocupan y tomar las medidas necesarias para garantizar su seguridad y proteger su salud.

En todo caso, en este ámbito de la prevención de riesgos laborales es especialmente importante incluir la perspectiva de género en todas sus actuaciones.

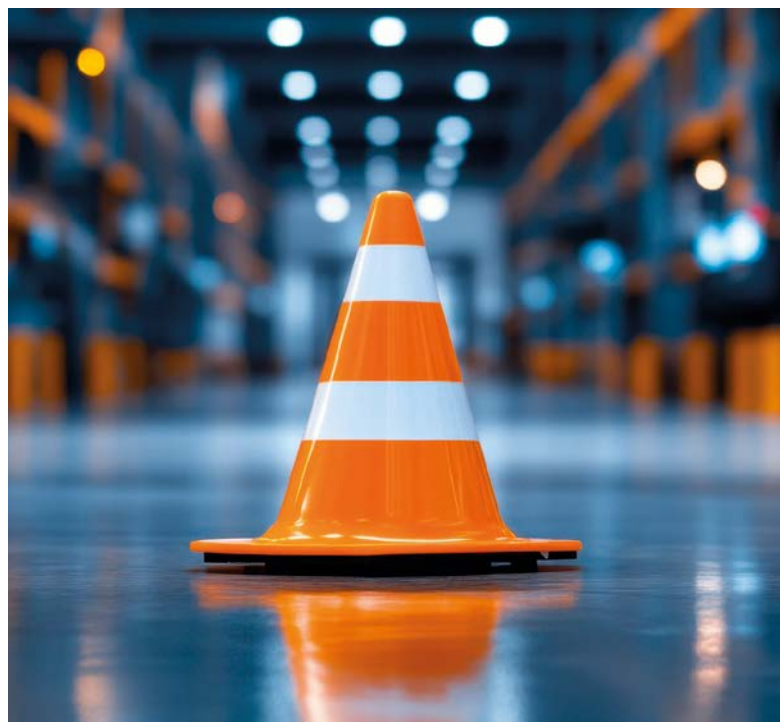
A. Partiendo de la evaluación

La empresa debe garantizar de forma expresa la protección de las personas con discapacidad, para lo que deberá realizar una **evaluación de riesgos individualizada en función de sus características específicas y adoptar las medidas preventivas y de protección concretas**. No obstante, no se establece ninguna pauta para las personas con TEA, como ocurre respecto a los menores o para aquellas personas que trabajen en trabajos temporales o contratados a través de empresas de trabajo temporal.

No solo las personas con TEA que tengan reconocido un grado discapacidad concreto tendrán derecho a la aplicación de este precepto, además, podrán serlo igualmente, aunque no lo tengan reconocido, dado que será incluida en esta especial protección cualquier persona trabajadora con un condicionante físico, psíquico o sensorial previo (MORENO, 2014, pág.15). Si bien en este punto el problema suele ser la prueba de dichos condicionantes, que en el caso de la persona con TEA se podrá demostrar fácilmente a través de su diagnóstico, siendo más complicado en el caso de las mujeres por su dificultad de identificación, tal y como ya se ha mencionado.

Por su parte, el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos indica que la empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas que deban desempeñarlos. En el supuesto analizado, deberá adaptarse de acuerdo con las personas con TEA que deban desempeñarlos, incorporando siempre la perspectiva de género.

Y añade que cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, la empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras en la prestación



de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. De acuerdo con este precepto, habrá que adaptar al trabajo de las personas con TEA, en especial a las mujeres, y realizar evaluaciones periódicas para comprobar que los ajustes siguen atendiendo a sus necesidades.

De hecho, para ayudar a las empresas a cumplir esta obligación, el artículo 49 del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, reconoce subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo que financien medidas de accesibilidad universal física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la entidad, así como la dotación de medios de protección personal para evitar riesgos laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas y/o eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.

Parece importante que la persona con TEA pueda participar en esta evaluación en la medida que pueda indicar las necesidades que puede tener en el desarrollo de su trabajo. Asimismo, si se está o se va a disfrutar de alguna tutorización o mentoría, sería adecuado que también participase en este proceso.



No puede olvidarse en este contexto en el caso de tratarse de una mujer con TEA, la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos. Por una parte, las condiciones diferentes en comparación con los hombres, sobre todo el enmascaramiento de sus rasgos puede llevar a una mayor incompreensión de sus conductas en el trabajo. **Pero, igualmente todas las condiciones de las mujeres a nivel físico como la afectación de la menstruación, la maternidad o la menopausia. Pero, también la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral puede ser más común que lo sufran estas personas, con los consiguientes efectos psicosociales.**

B. Las medidas sobre las condiciones ambientales

Una de las cuestiones que más afecta al bienestar de las personas con TEA son los elementos medioambientales. Por ello, una de las cuestiones fundamentales será garantizar que los espacios de trabajo sean

tranquilos con el fin de reducir el estrés causado por ruidos excesivos o estímulos visuales intensos.

Será preciso la evaluación de la posible existencia de los riesgos sensoriales como la identificación de fuentes de ruido, luz intensa, olores u otros riesgos como aglomeraciones que puedan generar sobrecarga en las personas con TEA, las cuales les afectan especialmente. Una vez determinadas las condiciones necesarias para su integración en el mundo físico del trabajo, habrá que establecer los ajustes.

En concreto, la iluminación debería ser regulable, incluso cuando se precise se establecerán focos de luces dirigidos al lugar de realización de la prestación de servicios a los efectos de promover una mayor concentración. Respecto al ruido, podrán ser de utilidad auriculares con cancelación de ruido. Por otra parte, para garantizar su descanso en caso de carga mental se tendrían que habilitar espacios tranquilos o zonas de descanso, donde puedan aislarse. Por otro lado, la señalización deberá ser clara y estructurada de espacios y tareas, por lo que se recomienda la colocación de carteles, pictogramas o instrucciones visuales claras, que les haga comprender las ordenes o sugerencias en ellas indicadas.

En cuanto a la temperatura, las personas con TEA en ocasiones tienen una percepción distinta del frío y el calor, de modo que la empresa habrá que estar especialmente atenta a la percepción de este elemento. En este tema puede ser fundamental incluir la perspectiva de género, en cuanto a que las mujeres, sobre todo en la etapa de la menopausia, puede ser especialmente sensible a esta cuestión.

C. Las medidas para reducir la carga psicológica

Otra cuestión que afecta a las personas con TEA es todo lo que tiene que ver con la carga psicológica del trabajo, de modo que será precisa la prevención psicosocial. Se aconseja la eliminación de la sobrecarga social y comunicativa, de esta forma será importante para estas personas la reducción de reuniones innecesarias para lo cual se aconseja la utilización de canales alternativos de comunicación como son el correo electrónico o cualquier mecanismo de mensajería rápida. Tampoco serán adecuadas las presentaciones colectivas o cualquier actividad en la que tenga que hablar a un grupo de personas.



Será preciso hacer una evaluación individualizada sobre sus riesgos psicosociales en cuanto a que, sobre todo las personas con TEA de alto funcionamiento suelen tener comorbilidad con patologías tales como la depresión o la ansiedad, que pueden quedar afectadas en el caso de no establecer los apoyos precisos. En especial, esto será aplicable a las mujeres que presentan con más frecuencia comorbilidades con trastornos psiquiátricos, que afectan a su bienestar físico y emocional (VIDRIALES *et al.*, 2023; DAWALT *et al.*, 2021; TINT *et al.*, 2017; THOM *et al.*, 2019).

D. La prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Por último, dada su confusión en la interpretación de las acciones de las demás personas, en general, hay más posibilidades de que las personas con TEA puedan ser acosadas y discriminadas en el trabajo. Este peligro lo sufrirán especialmente las mujeres, tanto el acoso por razón de sexo, como el acoso sexual y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

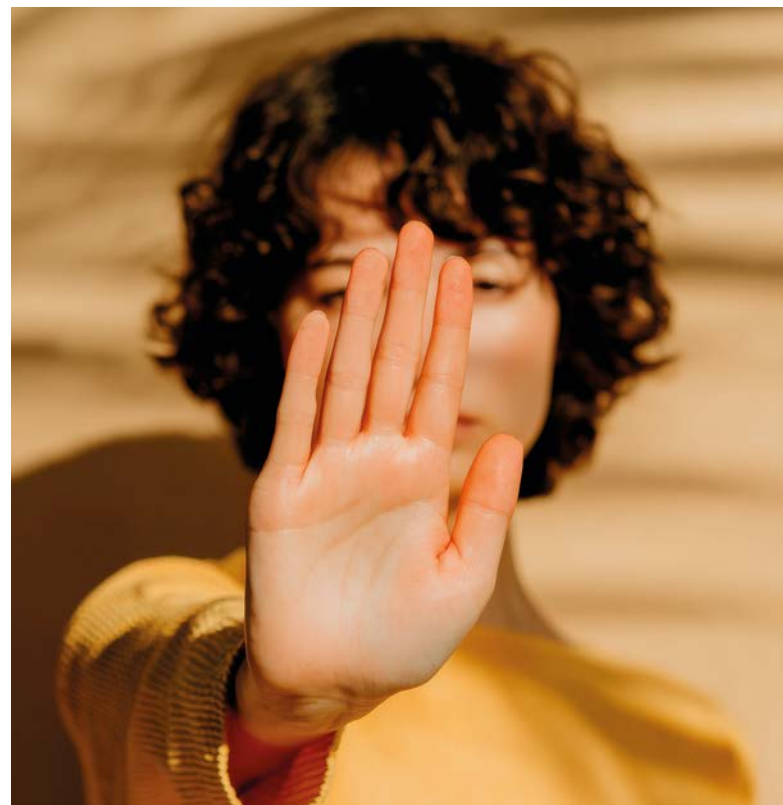
En general, es preciso el establecimiento de protocolos frente a la discriminación y el acoso, simplificando sus trámites y describiendo las situaciones cubiertas, especialmente con ejemplos, a los efectos de que sean fácilmente entendibles por las personas con TEA.

Por supuesto, que será necesario que en los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo se ponga especial interés en atender a las mujeres con TEA, informándolas sobre qué se entiende por acoso y por acoso por razón de sexo, con ejemplos claros para que puedan entender si se encuentran en esta situación. Asimismo, parece fundamental nombrar a alguna persona, otra mujer, como enlace para que en el caso de que no conozcan si se encuentran o no antes estas situaciones, puedan comentarlo y activar en su caso el protocolo; y, en caso de activación, que les tutorice durante todo el proceso.

E. La protocolización de pautas en caso de situaciones de peligro

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, cualquier persona trabajadora tiene el derecho a interrumpir su actividad e, incluso, a abandonar el lugar de trabajo ante un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

Ante una situación como la descrita, las personas con TEA van a tener más impedimentos en identificar el riesgo y de actuar ante esta nueva situación. Para prever estas situaciones en las que no sepan cómo actuar, es preciso determinar protocolos de gestión ante estas situaciones de urgencia con el fin de evitar su descontrol o confusión (INSTITUTO REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 2023, pág. 38).



A hand is shown holding a piece of light-colored paper. The background consists of several overlapping, semi-transparent geometric shapes in shades of orange and grey. The overall composition is layered and abstract.

V

Conclusiones



Primera. Los efectos del diagnóstico tardío de las mujeres

La mayor diferencia entre mujeres y hombres dentro del trastorno del espectro autista no es tanto sus condiciones, sino la forma y tiempo de su diagnóstico. Las mujeres son diagnosticadas a edades más avanzadas o, incluso, no lo son nunca. Un diagnóstico precoz es necesario para obtener el acceso a una atención temprana específica y especializada, y los apoyos necesarios y adecuados posteriormente en

el empleo. Como las mujeres con TEA se diagnostican más tarde, tienen más dificultades en su inserción en el mercado laboral, en cuanto a que se tarda más tiempo en orientarlas correctamente a los efectos de que tengan más oportunidades. Asimismo, tienen también una mayor tendencia a enmascarar sus rasgos, lo que impide conocer su condición de TEA en muchas ocasiones.

Segunda. La especial vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo

Las personas con TEA tienen mayores necesidades de apoyo que el resto de las personas con discapacidad en el acceso al empleo. Su tasa de desempleo se ha cifrado entre un 76% y un 90%. Si las mujeres, en general, sufren el desempleo, la temporalidad, la parcialidad y los efectos de la conciliación de la vida laboral y los cuidados y, consecuentemente, la brecha salarial; en el caso de las trabajadoras afectadas por otro factor de discriminación interseccional, como las mujeres con TEA, se acentuarán los efectos de estas causas, situándolas en una posición de especial vulnerabilidad. De esta forma es posible que las mujeres con TEA tengan un porcentaje de inactividad tan alto, que apenas haya mujeres que desarrollen actividad laboral.

tadas por otro factor de discriminación interseccional, como las mujeres con TEA, se acentuarán los efectos de estas causas, situándolas en una posición de especial vulnerabilidad. De esta forma es posible que las mujeres con TEA tengan un porcentaje de inactividad tan alto, que apenas haya mujeres que desarrollen actividad laboral.

Tercera. La contratación como oportunidad

Existen prejuicios y falsos mitos existentes sobre el potencial laboral de las personas con TEA. Están capacitadas para realizar trabajos de calidad, eficientes y competitivos, siempre que se les proporcionen los apoyos y recursos necesarios. No tienen dificultad para trabajar en algunos sectores o profesiones concretas, sino en determinados puestos, como por ejemplo cuando la actividad requiera la interacción continua con otras personas o se trate de labores que cambien constantemente.

La diversidad aporta a las organizaciones nuevos enfoques creativos en la resolución de las cuestiones a resolver. Si, además, se trata de la contratación de mujeres con TEA, estas pueden aportar una visión complementaria y distinta que puede enriquecer aún más a la empresa. A los beneficios de integrar la diversidad, se añaden las ventajas de la aplicación del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que mejoran la posición empresarial.

Cuarta. El acceso a la formación y al empleo con ajustes

Las personas con TEA deben tener las mismas oportunidades para desarrollar una formación adecuada a los efectos de facilitar su acceso al mercado laboral. Cuanta más formación tengan, más posibilidades de acceder a un puesto de trabajo tendrán. Como las mujeres con TEA tardan más en el diagnóstico o incluso nunca son diagnosticadas, el éxito en su formación se complica al no identificarse sus necesidades y no desarrollarse los ajustes que sean precisos.

mación se complica al no identificarse sus necesidades y no desarrollarse los ajustes que sean precisos.

Las empresas están obligadas a adoptar medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin



de permitir a las personas con TEA acceder al empleo, desempeñar su trabajo y progresar profesionalmente.

En algunos casos, se incentiva la contratación de

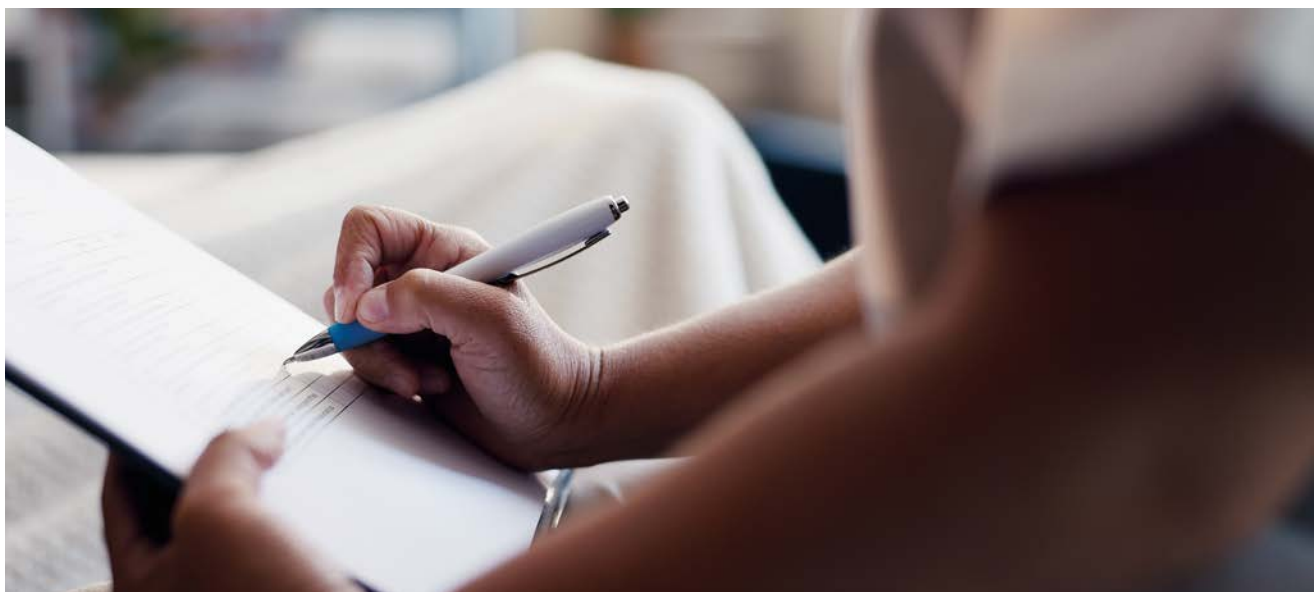
mujeres como, por ejemplo, en el caso de los incentivos regulados para las empresas en el mercado ordinario, donde se reconocen cuantías superiores en este supuesto.

QUINTA. La protección especial del dato relativo a la condición de TEA

La condición de TEA debe considerarse como un dato de salud, de forma que está protegido como dato de categoría especial, del cual no es preciso informar a la empresa, excepto cuando sus condiciones incapaciten para desarrollar el puesto de trabajo.

Puede ser conveniente informar a las empresas durante el proceso de selección sobre este particular con el fin de que decida la contratación por la oportunidad de beneficiarse de ciertos incentivos económicos, así como para solicitar la adaptación de la entrevista.

No se considera como nulo el contrato firmado por la persona con TEA cuando la empresa no conocía con anterioridad esta condición, dado que la contratación de una persona no puede basarse en que sea o no TEA. Este dato debe ser neutro en las decisiones empresariales de contratación. Seguramente este escenario pueda ser más posible en el caso de las mujeres, dado que tienden a enmascarar sus condiciones más que los hombres, con lo cual es muy posible que la persona que realice la selección no se percate de tal circunstancia.



VI

Propuestas





PRIMERA. El desarrollo de un listado de adaptaciones formativas con perspectiva de género

Se propone diseñar una estrategia de educación y formación para las personas con TEA, donde se incluya un listado de medidas concretas de adaptación aplicables a todos los ámbitos, donde se listen acciones relativas al espacio y tiempo, pero también ajuste otros elementos como las metodologías y los modelos de evaluación.

En este ámbito habrá que tener en cuenta las habilidades y capacidades concretas de las mujeres a los

efectos de valorar la aplicación de los ajustes, que en algunos casos serán diferentes de acuerdo con sus particularidades.

En este ámbito de las adaptaciones es preciso incluir la perspectiva de género a los efectos de matizar las necesidades de las mujeres, cuya identificación como TEA suele ser más tardía, así como con el fin de evitar posibles discriminaciones interseccionales.

SEGUNDA. La inclusión de la perspectiva de género en los porcentajes de cuotas de reserva

Se recomienda en el ámbito del mercado de trabajo ordinario y para las empresas de más de 50 personas trabajadoras que en la reserva de un 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, incluidas a las personas con TEA de forma explícita,

se obligue a que, al menos, el 50% de dicho porcentaje de contratación sean mujeres. Este mismo límite debería ser impuesto cuando se demanda en la plantilla de los centros especiales de empleo, al menos, un 70% de personas con discapacidad.

TERCERA. El fomento del empleo de las personas con TEA, en especial en el mercado ordinario

Las políticas públicas deben promocionar el empleo de las personas con TEA con el fin de que su autonomía económica les proporcione autonomía personal. En especial, se debe promocionar que las mujeres tengan autonomía y posean sus recursos propios.

Estas actuaciones públicas son fundamentales en una sociedad donde se apueste por la integración de todas las personas y, además, evitará costes sociales de mantenimiento económico de las personas con TEA, convirtiéndolas en personas que, al contrario, aportan con sus impuestos.

En este ámbito, es especialmente importante valorar la perspectiva de género en cuanto a que, a las dificultades propias de las mujeres en su inserción al mercado laboral, a su discriminación estructural, hay que añadir los obstáculos de acceso de las personas con TEA, matizando que las mujeres en estas condiciones debido a su dificultad de identificación como

tales, añaden especiales necesidades de apoyo, distintas a las de los hombres. Por lo que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad, debiendo las medidas que se pongan en marcha buscar que no sufran discriminación interseccional.

La persona con TEA debe trabajar preferentemente en el mercado ordinario. No obstante, su inclusión en el mercado protegido y en las acciones de los centros ocupacionales dependerán de su nivel de gravedad, que depende a la vez de la ayuda que precisan para el desarrollo de los actos de la vida. Se podría incluso proponer que las personas con TEA del nivel más leve siempre desarrollen su actividad laboral en el mercado ordinario, con los ajustes razonables precisos; al mercado protegido irían los del segundo y tercer nivel; y para estos últimos se podría elegir el ámbito de los centros ocupacionales, cuando no tuviesen todavía las competencias y habilidades para desarrollar una prestación de servicios. En



todo caso, no hay que perder de vista que tampoco son niveles estancos, en los que se mantengan toda la vida, sino que una misma persona con TEA se puede mover de uno a otro por diferentes motivos, de forma que estas circunstancias pueden colaborar en su paso entre los distintos niveles de trabajo aquí explicados.

Se propone la creación de incentivos a la contratación de las personas con TEA en el mercado de trabajo ordinario, con cuantías aumentadas para la contratación de mujeres. Se conoce la valoración negativa de estos incentivos en la promoción de la contratación de determinados colectivos. No obstante, quizás tendrían más valor si no solo se reconociesen con anterioridad a la contratación, sino en cualquier momento en que se conozca el diagnóstico de la persona con TEA a los efectos de mantener su puesto de trabajo.

En estos incentivos, lo importante será incluir directamente también un importe dirigido a los costes de los ajustes que deben desarrollarse en sus puestos de trabajo y a la contratación de personas de apoyo, con el fin de evitar que las empresas no incluyan a

estas personas en sus plantillas por los gastos que puedan generar.

En este ámbito, también se podrían promocionar a través de incentivos con importes más elevados a los efectos que las empresas contraten personas con TEA con puestos de trabajo personalizados, que hayan sido anteriormente diseñados por los servicios de empleo. Primero, se describe el puesto de trabajo de acuerdo con el perfil de empleabilidad, intereses y motivaciones concretos de las personas con TEA. Es decir, el diseño del puesto de trabajo se hace desde el punto de vista de lo que se puede aportar esa persona concreta y luego se busca a la empresa que necesite de esas habilidades y competencias que han sido recogidas en el puesto de trabajo definido.

En este diseño personalizado de los puestos de trabajo se tendrán en cuenta las condiciones propias de las mujeres con TEA, es especial su tendencia al enmascaramiento de su condición y las implicaciones de la tardanza en el diagnóstico, así como la necesidad de una mayor protección frente a la discriminación interseccional y el acoso.

CUARTA. La sensibilización y la tutorización en la empresa

Es esencial para la integración laboral de las personas con TEA la sensibilización tanto de las empresas como de su personal sobre las aportaciones positivas de las personas con TEA, en especial de las mujeres, a la empresa, evitando discriminaciones interseccionales.

Se recomienda desarrollar formación especializada sobre las condiciones de estas personas para los mandos que supervisen su trabajo, incidiendo en el caso de las mujeres, en el tema del enmascaramiento de sus rasgos, lo que incide directamente en su carga psicológica y hace menos comprensibles

ciertos comportamientos puntuales. Asimismo, se recomienda que las empresas de más de 250 personas trabajadoras ofrezcan la formación para todo el personal.

Se recomienda a las empresas que hayan contratado personas con TEA, cuando no se trate de trabajo con apoyo, que elijan en sus centros personas que las tutoricen y garanticen las adaptaciones que necesiten, siempre que estas lo autoricen. La intensidad de dicha tutorización debe venir marcada por las necesidades en cada momento y no podrá olvidar la inclusión de la perspectiva de género.

QUINTA. La adaptación de los procesos de selección

Las personas con TEA precisan de una descripción concreta y fácil sobre el puesto de trabajo a los efectos de decidir presentar su candidatura, puesto que en caso contrario es posible que no entiendan lo que

se está buscando y no se sientan interpeladas respecto al cumplimiento de las habilidades y competencias buscadas.



Durante las pruebas de selección las personas con TEA deberían tener órdenes e información clara y estructurada a los efectos de comprender lo que la empresa requiere en esas pruebas. La persona que las dirija debería tener formación sobre la condición de las personas con TEA. Además, deberán evitarse las dinámicas de grupo, las pruebas psicotécnicas y las pruebas sobre habilidades sociales, excepto

cuando sean precisas para el puesto de trabajo.

Se aconseja que la persona con TEA sea apoyada en las pruebas de selección con el fin de poner en evidencia sus capacidades, no obstante, siempre buscando un equilibrio y no una intromisión, que llevaría a provocar que no se la contratase.

SEXTA. Sobre el lugar y tiempo de trabajo

El teletrabajo es una modalidad adecuada para las personas con TEA en ciertas circunstancias. Sin embargo, siempre con un seguimiento y evaluación adecuados, buscando el equilibrio de la presencialidad para evitar la pérdida de capacidades, sobre todo por imitación; así como comprensión de las órdenes sobre su prestación de servicios.

Hay que evitar el cambio en el horario de trabajo de

las personas con TEA, dado que puede provocar cierto desequilibrio. No obstante, la flexibilidad en el tiempo de trabajo puede ser de gran utilidad en el desarrollo de su actividad en los momentos de crisis. Es esencial que se tengan descansos programados a los efectos de que se pueda evitar la sobrecarga mental, sensorial o emocional.

SÉPTIMA. La claridad en el ejercicio del poder de dirección

La comunicación con la persona con TEA debe ser clara, sencilla, sin ambigüedades y concisa, evitando dobles sentidos. Debe planificarse y calendarizarse su actividad. Además, no deben incluirse cambios en su actividad de forma brusca, sino que debe ser

informada con tiempo para favorecer la adaptación. Posteriormente, será preciso el seguimiento y evaluación de las nuevas actividades para asegurar la completa adaptación.

OCTAVA. La aplicación de medidas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género

La empresa debe realizar una evaluación individualizada y con perspectiva de género de los riesgos de las personas con TEA de acuerdo con sus características específicas y tendrá que adoptar las medidas preventivas y de protección concretas, y luego hacer controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. En especial, se deben evaluar los riesgos psicosociales, dado que es usual que, sobre todo las mujeres, tengan comorbilidad con otras patologías tales como la depresión o la ansiedad, y deba valorarse adecuadamente para reducir sus efectos.

Además, por una parte, las mujeres con TEA pueden tener una mayor carga psicológica debido al enmascaramiento de sus rasgos, pero, por su parte, las mujeres también quedan afectadas en sus condiciones por los efectos de la menstruación, la maternidad o la menopausia. Ambas cuestiones deben ser valoradas en las acciones de prevención a los efectos de evitar riesgos.

Será preciso la evaluación de la posible existencia de los riesgos sensoriales como la identificación de fuentes de ruido, luz intensa, olores o referidos a aglomeraciones que puedan generar sobrecarga en las personas con TEA, las cuales les afectan

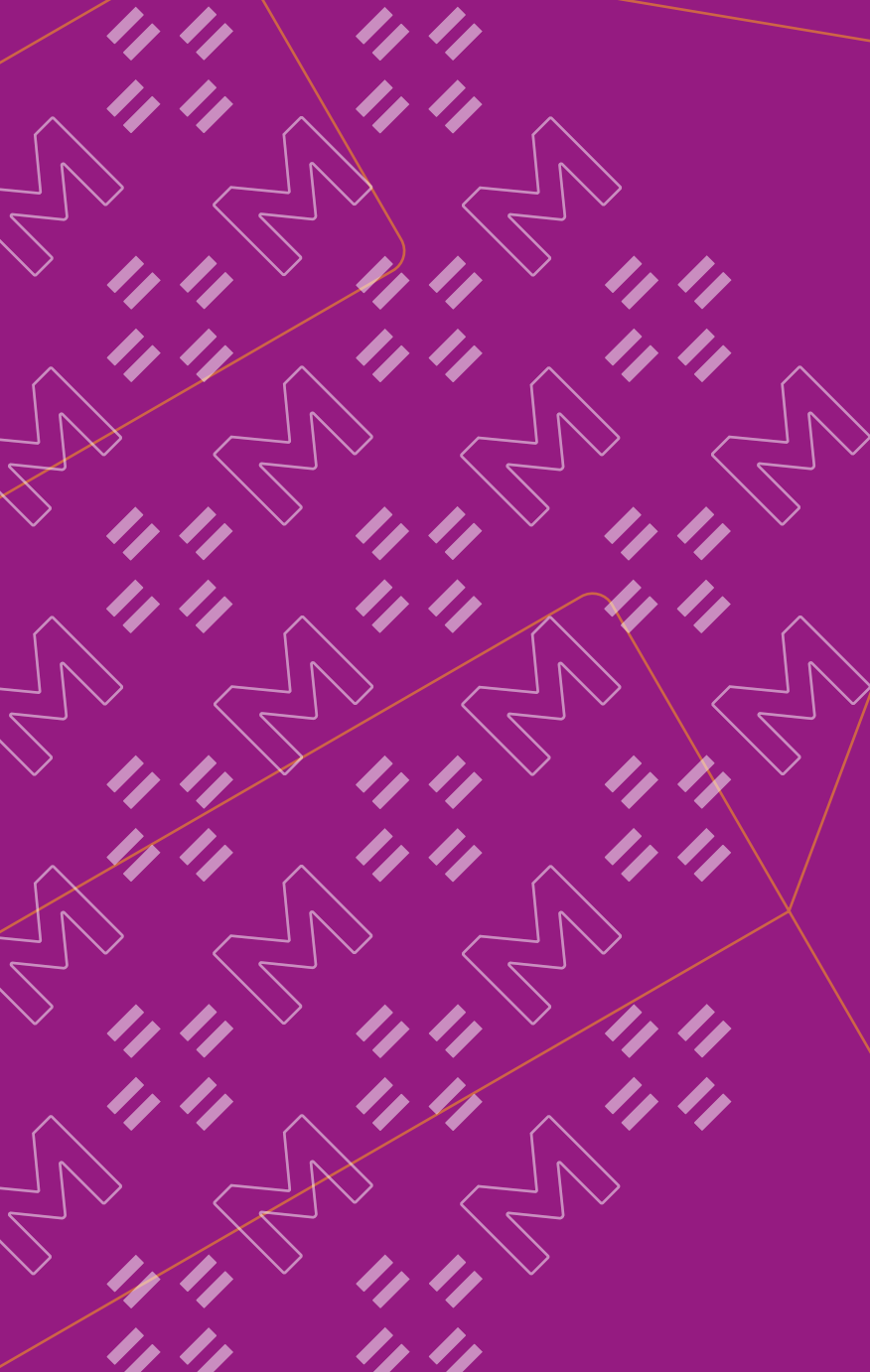


especialmente. Una vez determinadas las condiciones necesarias para su integración en el mundo físico del trabajo, habrá que establecer los ajustes adecuados. Hay que tener en cuenta que las mujeres son más sensibles a los cambios de temperatura por cuestiones hormonales.

Las mujeres con TEA necesitan protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral adaptados, que las informen sobre qué se entiende por acoso y por acoso por razón de sexo, con ejemplos claros para que puedan entender si se encuentran en estas situaciones. Asimismo, parece fundamental nombrar a alguna persona, otra mujer, como enlace para que en el caso de que no conozcan si se encuentran o no antes estas situaciones, puedan comentarlo y activar, en su caso, el protocolo. Y si se activa, que las acompañen durante todo el proceso.



Anexos





ANEXO 1. Bibliografía

ALAMEDA CASTILLO, MARÍA TERESA (2013), *Estudios previos al contrato de trabajo y discriminación*, Thomson Reuters.

ALONSO, MARÍA JOSÉ/ARAOZ, INÉS (2011). *El impacto de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en la legislación española*. Madrid, Editorial Cinca.

AMERICAN PSYCHIATRY ASSOCIATION (2014), *Manual estadístico y diagnóstico de los trastornos mentales (DSM-5)*, 5ª edición, Editorial Panamericana.

AUTISMO ESPAÑA (2023), *Informe sobre la situación laboral de las personas con TEA*.

BARTHÉLÉMY, CATHERINE/FUENTES, JOAQUÍN/HOWLIN, PATRICIA/ VAN DER GAAG, RUTGER (2008), *Persons with Autism Spectrum Disorders. Identification, Understanding, Intervention*, Bruselas, Autismo Europa.

BELINCHÓN, MERCEDES/HERNÁNDEZ, JUANA/SOTILLO, MARÍA (2008), *Personas con síndrome de Asperger Funcionamiento, detección y necesidades*, Centro de Psicología Aplicada-UAM.

BILBLE, JON/MCWIRTER, DARIEN (1990), *Privacy in the workplace*, Quorum books.

BROEKHOF, EVELIEN/ KETELAAR, LIZET/STOCKMANN, LEX /VAN ZIJP, ANETTE/ BOS, MARIEKE GEERTE/ RIEFFE, CAROLIEN (2015), "The understanding of intentions, desires and beliefs in young children with autism spectrum disorder" en *Journal of autism and developmental disorders*, núm. 45.

BRUGHA, TRAOLACH /MCMANUS, SALLY/ BANKART, JOHN / SCOTT, FIONA/ PURDON, SUSAN/SMITH, JANE/ MELTZER, HOWARD (2011), "Epidemiology of autism spectrum disorders in adults in the community in England" en *Archives of general psychiatry*, 68.

CHIANG, HSU- MIN/WINEMAN, INMANUEL, (2014), "Factors associated with quality of life in individuals with autism spectrum disorders: A review of literature" en *Research in autism spectrum disorders*, núm. 8(8).

CHESLACK-POSTAVA, KEELY/ JORDAN-YOUNG, REBECCA (2012), "Autism spectrum disorders: toward a gendered embodiment model" en *Social science & medicine*, núm. 74.

CARDONA RUBERT, MARÍA BELÉN (2010), "Las agencias de colocación en la Ley 35/2010" en AA.VV., *La reforma del mercado de trabajo*, Lex Nova, Valladolid.

CDC (2024), *Autism Data and Surveillance*.

CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA (2018), *Empleo y trastorno del espectro autista*, Informe ejecutivo.

CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA (2021), *Situación del alumnado con Trastorno del Espectro del Autismo Curso 2020-2021*.

CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA (2024), *El acceso al empleo público de las personas con autismo. Situación actual, barreras y facilitadores*.

DEPARTMENT FOR WORK AND PENSIONS (2024), *The Buckland Review of Autism Employment: reports and recommendations*, UK Government.

DUDLEY, CAROLYN/ NICHOLAS, DAVID/ ZWICKER, JENNIFER (2015), "What do we know about Improving Employment Outcomes for Individuals with Autism Spectrum Disorder?" en *The School of Public Policy*, University of Calgary, vol. 8(32), September.

FEDERACIÓN AUTISMO ANDALUCÍA (2015), "Servicio de inserción laboral (empleo con apoyo) para personas con trastorno del espectro autista" en *I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad: "hacia la plena inclusión laboral"*, Universidad Internacional de Andalucía.

IMSERSO (2023), *Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad (Datos a 31 de diciembre de 2023)*.



- INE (2023), *Encuesta de Estructura Salarial*.
- INE (2023), *El salario de las personas con discapacidad*.
- INE (2018), *El empleo de las personas con discapacidad para 2018*.
- INSTITUTO DE LAS MUJERES (2024), "La brecha retributiva, Tiempos de cambio, Brecha de género" en *Boletín de igualdad en el empleo*.
- INSTITUTO REGIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2023), *Guía para la integración y mejora de la gestión preventiva en puestos de trabajo ocupados por personas con trastornos dentro del Espectro Autista (TEA)*.
- JORDÁN DE URRÍES, FRANCISCO DE BORJA/VERDUGO, MIGUEL ÁNGEL (2003), *El Empleo con Apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios*, Real Patronato sobre Discapacidad, Madrid.
- KOEGEL, LYNN/KOEGEL, ROBERT/ASHBAUGH, KRSITEN/BRADSHAW, JESSICA (2014), "The importance of early identification and intervention for children with or at risk for autism spectrum disorders" en *International journal of speech-language pathology*, 16(1).
- LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO (2017), "Discriminación múltiple: estado de la cuestión y algunas reflexiones" en *Aequalitas*, núm. 41.
- LOOMES, RACHEL/ HULL, LAURA/MANDY, WILLIAM (2017), "What is the male-to-female ratio in autism spectrum disorder? A systematic review and meta-analysis" en *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 56(6).
- MAKKONEN, TEEMU (2002), *Multiple, compound, and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore*, Institute for Human Rights, Åbo Akademi University.
- MARTÍN-CRUZ, INÉS/ RODRÍGUEZ-TORRES, JAVIER/ MARTÍN-MARTÍNEZ, LAURA/CORRALES-CASTAÑO, LAURA (2025), "Escuela inclusiva y aulas TEA: un estudio normativo sobre los centros preferentes TEA en España" en *Pedagogía Social*, núm. 47.
- MONTAGUT ASUNCIÓN, MAITE/ MAS ROMERO, ROSA MARÍA/ FERNÁNDEZ ANDRÉS, MARÍA INMACULADA/ PASTOR CEREZUELA, GEMMA (2018), "Influencia del sesgo de género en el diagnóstico de trastorno de espectro autista: una revisión" en *Escritos de psicología*, núm. 11.
- MORENO SOLANA, AMANDA (2014), "Los riesgos psicosociales en los trabajadores especialmente sensibles" en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 19.
- NATIONAL AUTISTIC SOCIETY (UK) (2023), *Employment and Autistic Adults Report*.
- OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD (2017), *Realidad, situación, dimensión y tendencias del empleo con apoyo en España en el horizonte del año 2020*.
- ODISMET (2022), *Formación Mujeres con discapacidad*.
- SEPE (2015), *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal*.
- VIDRIALES, RUTH/ PLAZA, MARTA/ HERNÁNDEZ, CRISTINA/VERDE, MARÍA/ BENITO, GUILLERMO/ CARVAJAL, FERNANDO (2023), "Characterizing the physical and mental health profile of children, adolescents and adults with autism spectrum disorder in Spain" en *Psychiatry* (04).
- ZHANG, YI/LI, NA/ LI, CHAO/ ZHANG, ZE/ TENG, HUAJING/ WANG, YAN/ SUN, ZHONGSHENG. (2020), "Genetic evidence of gender difference in autism spectrum disorder supports the female-protective effect" en *Translational psychiatry*, 10(1), 4.
- WAISMAN-NITZAN, MICHAL/ GAL, EYNAAT/SCHREUER, NAOMI (2021), "It's like a ramp for a person in a wheelchair": Workplace accessibility for employees with autism" en *Research in Developmental Disabilities*, 114.



ANEXO 2. Resoluciones y normativa

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales.

Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, Consejo de Estrasburgo, 1989.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los Enclaves Laborales

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, ratificada por España en 2008

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el Programa de Empleo de Apoyo como Medida de Fomento de Empleo de Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo, aprobada por el Consejo de ministros el 6 de noviembre de 2015.

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, 2020.

Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Estrategia Española de Discapacidad 2022/2030.

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y No Discriminación.

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

I Plan de Acción resultado de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo para el periodo 2023-2027.

Recomendaciones para la Inclusión Laboral de las Personas con Autismo, mayo de 2025.



Cofinanciado por
la Unión Europea



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

 Instituto de
las Mujeres

