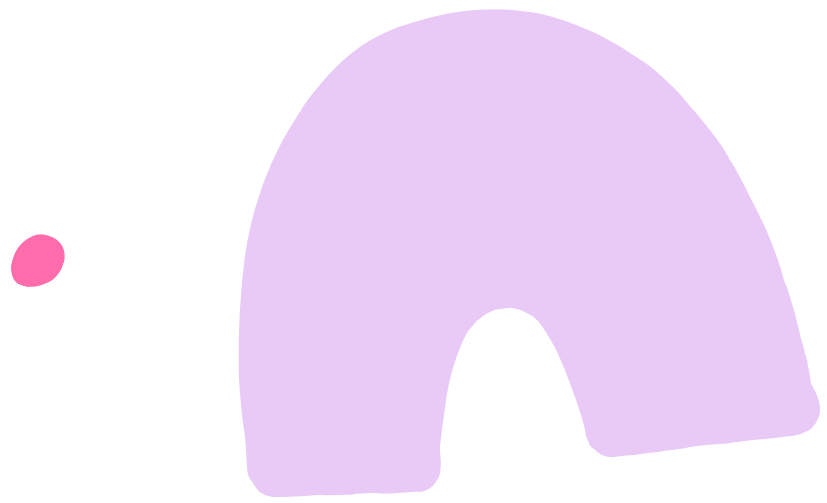


# VOCES AUTISTAS Y DERECHO AL TRABAJO:

Experiencias y barreras en la inclusión  
laboral en la Región Metropolitana de Chile



**Montserrat Bravo Melloni**  
**Trabajadora Social**



# ÍNDICE

- 1.Contextualización
- 2.Fenómeno de Investigación
- 3.Preguntas de Investigación
- 4.Trabajo de Campo
- 5.Resultados
- 6.Conclusiones
- 7.Bibliografía



1.

{ Contextualización }

# 1. Contextualización:

## Como entendemos el autismo

DMS-V

(2014)

### **4 criterios diagnósticos**

1. Comunicación e interacción.
2. Patrones restrictivos.
3. Síntomas en primeras fases del desarrollo.
4. Deterioro en lo social, laboral y otras áreas del funcionamiento habitual

OMS

(2014)

Condición asociada al neurodesarrollo, con causas biológicas

Ley 21.545

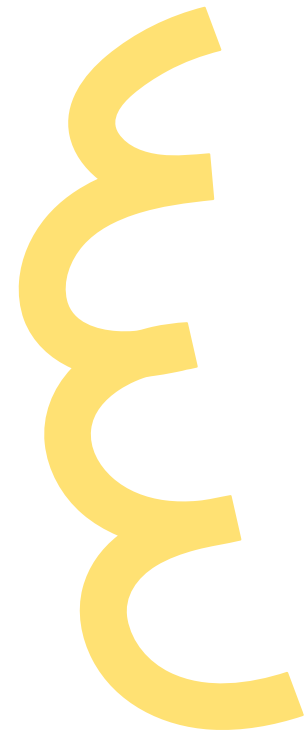
(2023)

Espectro de dificultad varía en cada persona



2.

Fenómeno de  
Investigación



# 2. Fenómeno de Investigación

## Autismo en Chile

Ley 20.422

(2010)

Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad

Ley 21.015

(2017)

Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

Ley 21.545

(2023)

“Asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de niños, niñas, adolescentes y adultos con Trastorno del Espectro Autista” (Congreso Nacional de Chile, 2023, art. 1)

# 2. Fenómeno de Investigación

## Antecedentes contextuales

### Autismo Europa

76% al 90% de personas autistas están desempleadas

*(Autismo Europa, 2014)*

### Tasa de desempleo

Personas autistas cuentan con mayores tasas de desempleo que grupos de personas con otras discapacidades

*(Pérez, 2015)*

### III Estudio Nacional de Discapacidad

- 40% PcD están empleadas.
- 3.9% PcD están desocupadas.
- 56.1% PcD están inactivas.

*(Senadis, 2023)*



# 2. Fenómeno de Investigación

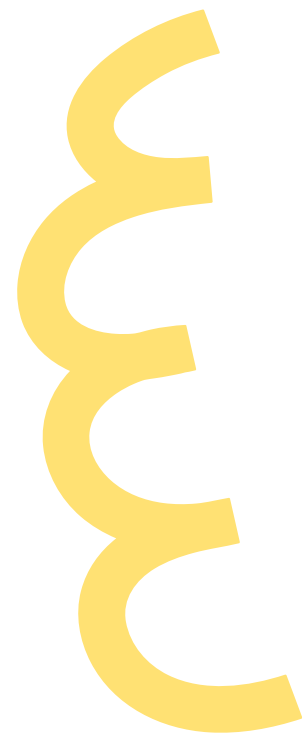
## Marcos interpretativos

- **Modelo Social de Discapacidad:** participación en lo social por parte de PcD está restringida por limitaciones impuestas por la sociedad, rol esencial de la **influencia de los entornos** en la discapacidad de la persona (Velarde, 2012).
- **Paradigma de la Neurodiversidad:** la diversidad neurocognitiva existente en las mentes humanas es tan grande como cuantas mentes hay, la neurodiversidad se entiende como un hecho biológico (Walker 2021). La neurodivergencia hace referencia a las mentes que funcionan distinto a los estándares dominantes de normalidad (Walker 2021).
- **Perspectiva de género:** déficit diagnóstico en mujeres por criterios diagnósticos basados en la experiencia autista masculina (Hutson y Hutson, 2023)
- **Declaración Universal de Derechos Humanos** establece que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (ONU, 1948, art. 23)
- **Enfoque Interseccional:** Es relevante que se intervenga en los vacíos, en las áreas poco trabajadas, con personas que han sido marginadas por este orden social, económico, político y neurotípico.

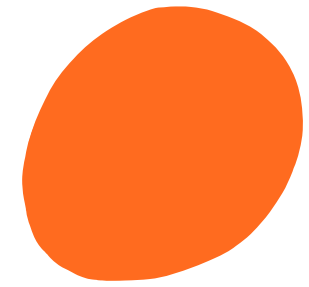


**3.**

Preguntas de  
Investigación



# 3. Preguntas de Investigación



¿Cómo son las **experiencias y necesidades** de personas autistas respecto a sus procesos de inclusión laboral, en la Región Metropolitana de Chile?



¿Cómo **perciben** las personas autistas sus **necesidades** dentro del entorno laboral?



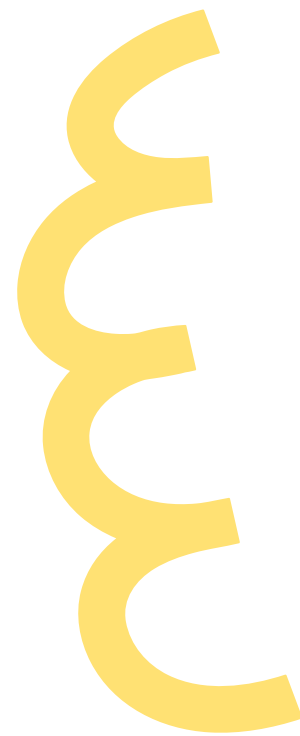
¿Qué **medidas de inclusión laboral** para personas autistas **se ponen en práctica** en los espacios laborales de las personas entrevistadas?



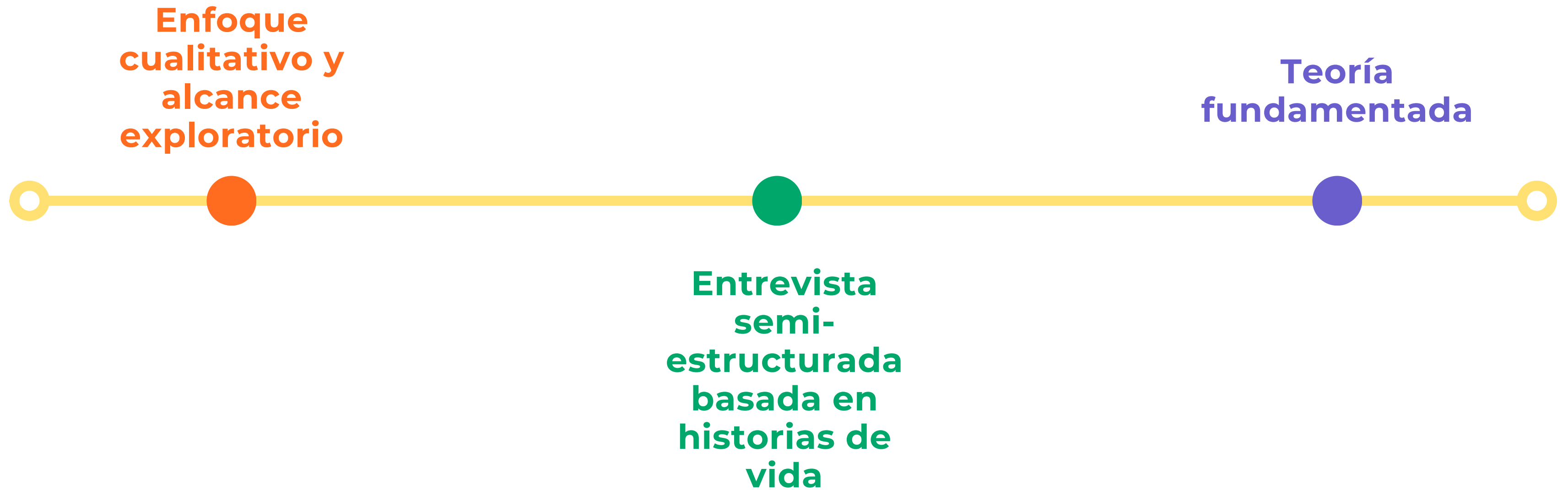


4.

# Trabajo de Campo



# 5. Trabajo de Campo



# Diseño Muestral

Personas Autistas
Residentes de la Región Metropolitana de Chile
Mujeres, Hombres, personas no binarias.
Que hayan tenido al menos un empleo

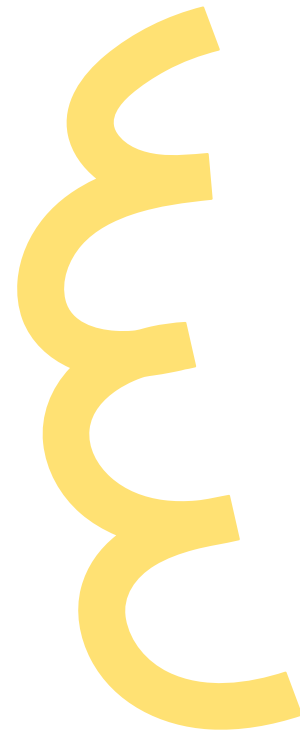
# Muestra

8 participantes: 6 personas autistas y dos profesionales de inclusión laboral
Cuatro mujeres y dos hombres
Edades entre los 22 y 38 años
Obtención de empleo a través de postulaciones online y contactos personales
Participantes contaron con entre 2 y 6 trabajos
<b>Tres participantes contaron con experiencias de trabajo informal y formal</b>
<b>Todxs lxs participantes cuentan con estudios superiores</b>

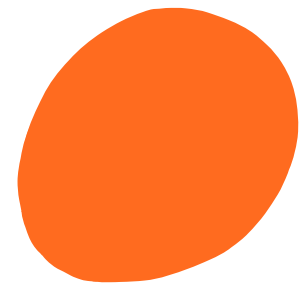


**5.**

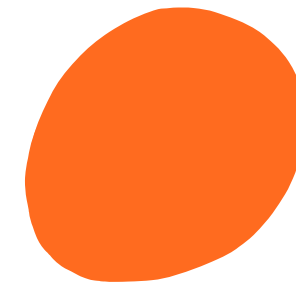
Resultados



# Invisibilidad del autismo en la mujer



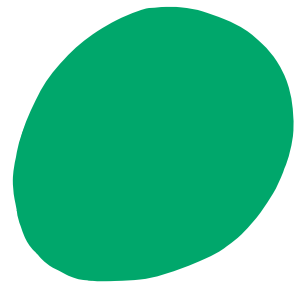
Factor Género “No éramos visibles para la sociedad” (participante 2)



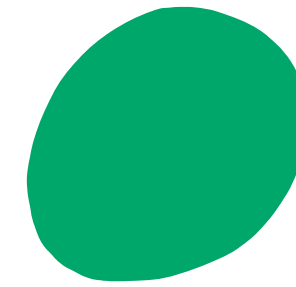
Camuflaje social y sus consecuencias

**“Y eso es desgastante. Desgastante porque uno enmascara más y al enmascarar más, oculta más y al fin y al cabo puede caer en un burnout o muchas crisis, ya sea internas o externas. Eso igual es dañino, porque las crisis tienen estas consecuencias que no todas las personas las viven de la misma forma.” (Participante 5)**

# Burnout Autista



Fatiga por necesidad de camuflar comportamientos autistas y la necesidad de sobreadaptación a un mundo neurotípico (Higgins et al, 2021)



Factores protectores y Factores de riesgo

**“me decían que ya no tenía que ir allá a mi puesto normal, sino que me iban a empezar a cambiar de sucursales (...) mi tema era la ansiedad que me provocaba estar en otro lugar donde yo no conocía a la gente que iba a estar ahí no conocía como la rutina de trabajo no conocía a los nuevos jefes y porque te iba a tocar una semana en un lado o un día en un lado del otro ya le voy a mandar para otro lado.” (participante 2)**

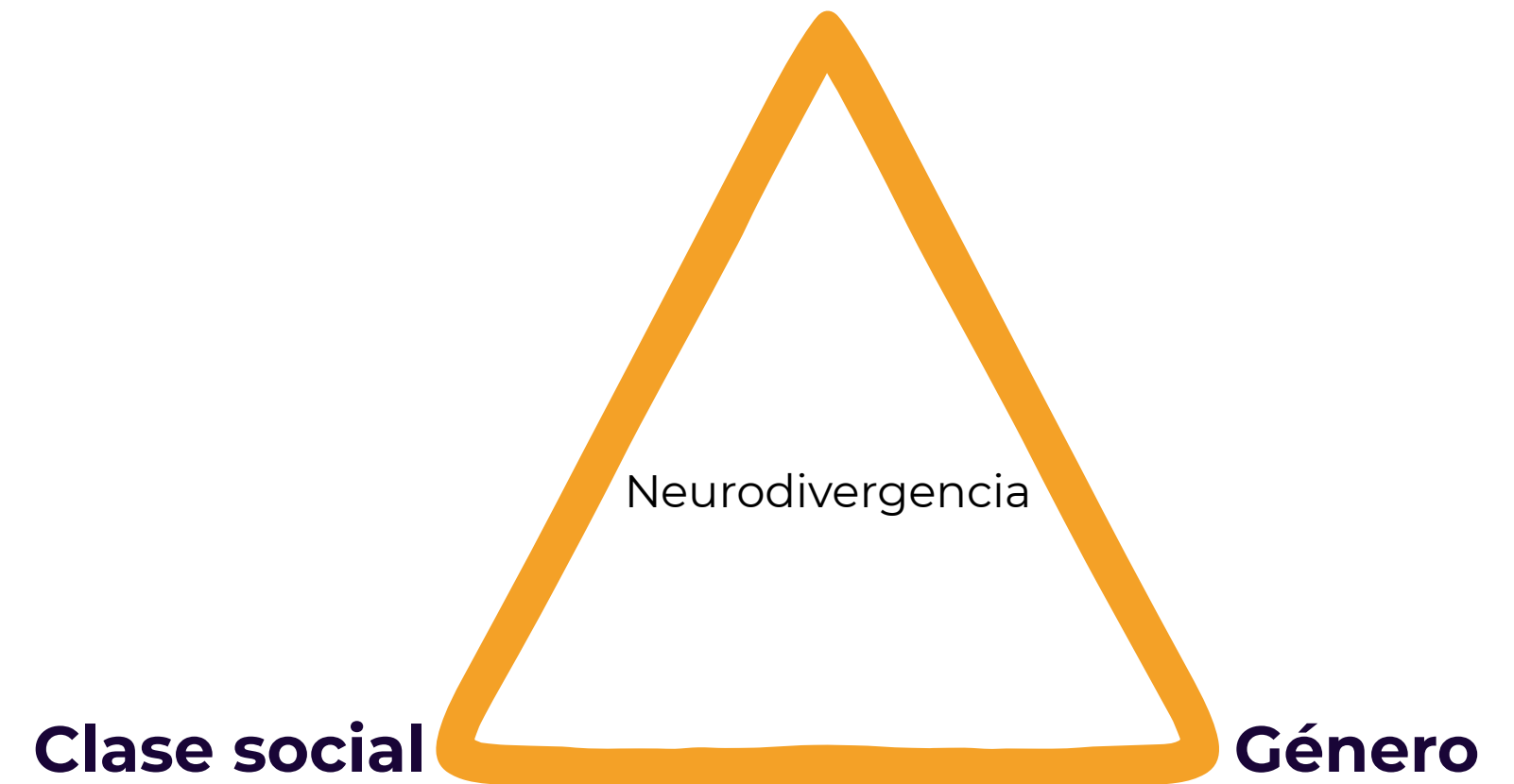
# Clase, Género y Neurodivergencia

“igual yo tenía sospecha hace como **diez años**, pero no era oficial. Entonces como aquí **empecé a trabajar y tenía plata** dije me voy a hacer la cuestión ya” (participante 3)

“Sí creo que las personas con distinta clase social, **las personas con clase social alta tienen más posibilidades de acceder de buena forma a diagnósticos tempranos** o diagnósticos a tiempo, ¿cierto? De niños o niñas autistas que otras personas”  
(participante 5)

“el autismo en mujeres muchas veces se presenta con **otras características**, no como en los hombres. Entonces, por eso mismo, por lo general pasa camuflado y también **se diagnostica muy tarde.**”  
(participante 2)

## Políticas de inclusión laboral



# Propuestas de Intervención

Participantes  
Autistas

Capacitaciones, divulgación y  
promoción

Claridad en las tareas a realizar

Implementación de formularios  
para ajustes razonables

Terapeutas  
Ocupacionales

Masificación de la medida de  
ajustes razonables

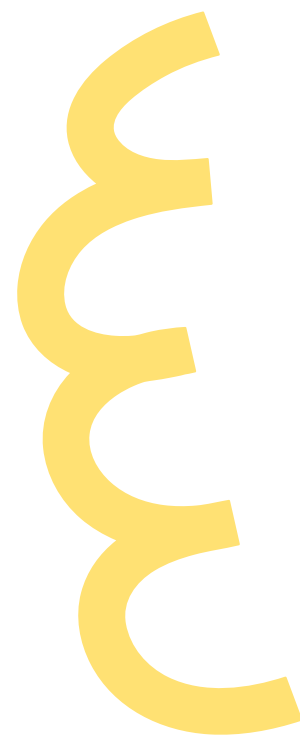
Incentivo a empresas por  
inclusión laboral

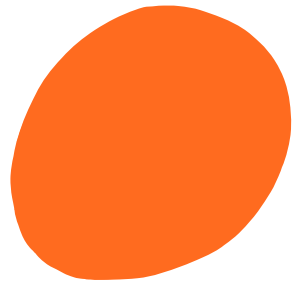
Credencial Autista



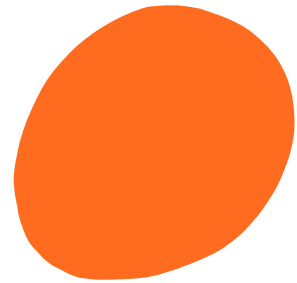
6.

Conclusiones

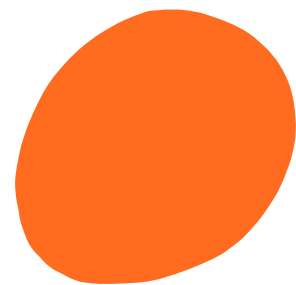




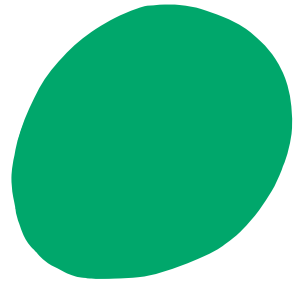
En un contexto en el que se dificulta el acceso a ajustes razonables, se visualiza **una responsabilización de los procesos de inclusión laboral a las personas autistas.**



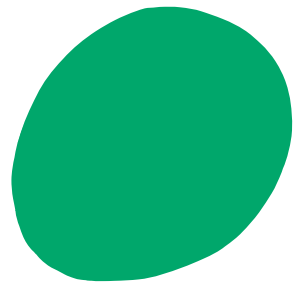
**La falta de estos ajustes razonables** se percibe como una forma de **violencia estructural. Necesidad urgente de ajustes razonables disponibles para personas autistas sin Credencial de Discapacidad** que permitan una integración plena y efectiva.



El desgaste propio del burnout autista tiene efectos negativos en la salud mental y la funcionalidad de la persona, evidenciando la **necesidad urgente de trabajar por generar ambientes laborales más adaptados a la neurodivergencia.**



**El Trabajo Social debe desempeñar un rol crucial en la creación de políticas laborales inclusivas, garantizando que las voces autistas sean protagonistas de cualquier estrategia de intervención,** abarcando sus necesidades más latentes y también sus experiencias de discriminación.

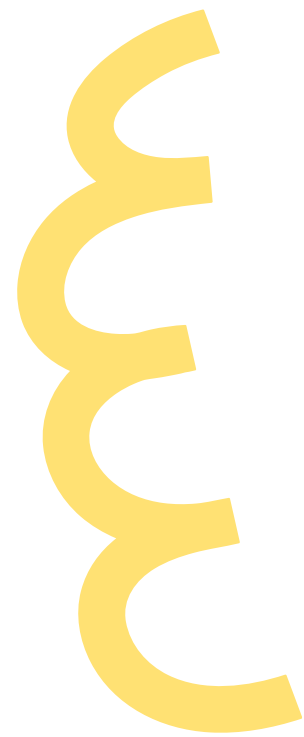


**La interseccionalidad, la perspectiva de derechos, el Paradigma de la Neurodiversidad y la inclusión laboral** son conceptos que deben dialogar a la hora de diseñar e implementar **intervenciones e investigaciones** desde el Trabajo Social y otras disciplinas, en pos de la validación y comprensión de las experiencias de personas autistas.



**7.**

# Bibliografía



- **American Psychiatric Association. (2014).** Guía de consulta de los Criterios Diagnósticos del DSM - 5. <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-v-guia-consulta-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- **Bishop-Fitzpatrick, L., Dababnah, S., Baker-Ericzén, M., Smith, M., y Magaña, S. (2018).** Autism Spectrum Disorder and the science of social work: A grand challenge for social work research. *Social Work In Mental Health*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/15332985.2018.1509411>
- **Congreso Nacional de Chile (2010).** Ley 20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idLey=20422>
- **Congreso Nacional de Chile. (2017).** Ley 21015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>
- **Congreso Nacional de Chile. (2023).** Ley 21.545. Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1190123>
- **García Miranda, I. (2019).** Variables personales y contextuales relacionadas con educación postsecundaria y empleo en personas con trastorno del espectro del autismo [Máster de Psicología General Sanitaria, Universidad de Oviedo]. [https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/52712/TFM\\_IreneGarciaMiranda.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/52712/TFM_IreneGarciaMiranda.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- **Higgins, J. M., Arnold, S. R., Weise, J., Pellicano, E., & Trollor, J. N. (2021).** Defining autistic burnout through experts by lived experience: Grounded Delphi method investigating #AutisticBurnout. *Autism*, 25(8), 2356-2369. <https://doi.org/10.1177/13623613211019858>
- **Hutson, P., & Hutson, J. (2023).** Autism in Females: Understanding the overlooked diagnoses, unique challenges, and recommendations. *Journal of Clinical & Medical Images*, 3(3).
- **ONU. (2006).** Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- **Organización Mundial de la Salud. (2014).** Medidas integrales y coordinadas para gestionar los trastornos del espectro autista. En World Health Organization. Recuperado 27 de marzo de 2024, de [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/WHA67/A67\\_17-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA67/A67_17-sp.pdf)
- **Pérez, N. (2015).** Trabajo social con personas con trastorno del espectro autista. [Tesis de grado, Universidad de la Laguna].
- **SENADIS (2023).** III Estudio Nacional de la Discapacidad 2022 [Digital]. [https://www.senadis.gob.cl/pag/693/2004/iii\\_estudio\\_nacional\\_de\\_la\\_discapacidad](https://www.senadis.gob.cl/pag/693/2004/iii_estudio_nacional_de_la_discapacidad)
- **Velarde, V. (2012).** Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa y Humanismo*, 15(1), 114-136. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>
- **Walker, N. (2021).** *Neuroqueer Heresies: Notes on the neurodiversity paradigm, autistic empowerment, and postnormal possibilities* [Epub]. Autonomous Press, LLC.