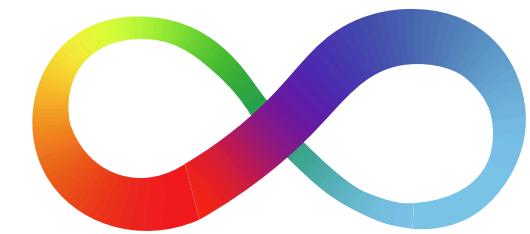


VOCES AUTISTAS Y DERECHO AL TRABAJO:

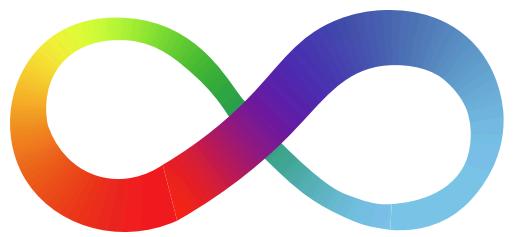
Experiencias y barreras en la inclusión laboral en la Región Metropolitana de Chile



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)

OMS

(2014)

Ley 21.545

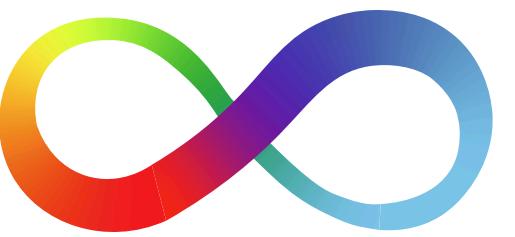
(2023)

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

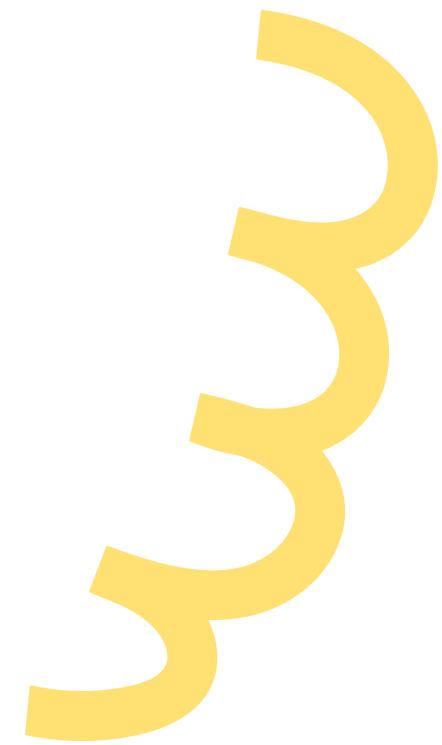
Condición asociada al neurodesarrollo, con causas biológicas

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

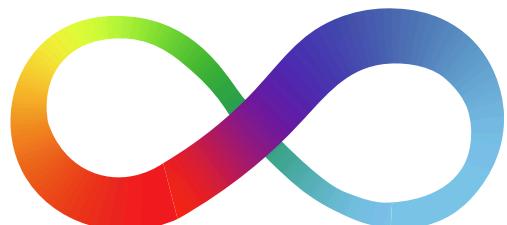
Personas autistas cuentan con mayores tasas de desempleo que grupos de personas con otras discapacidades

(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

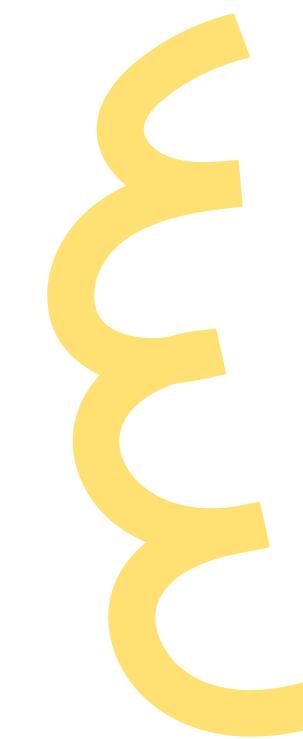
Marcos interpretativos

- **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.

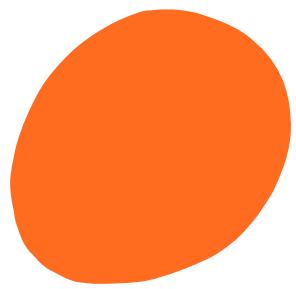


3.

Preguntas de
Investigación



3. Preguntas de Investigación



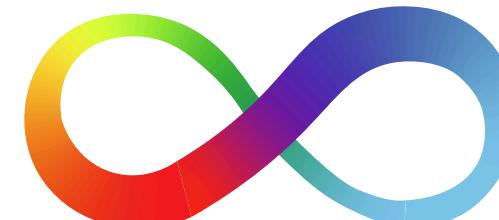
¿Cómo son las **experiencias y necesidades de personas autistas respecto a sus procesos de inclusión laboral, en la Región Metropolitana de Chile?**

1.

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

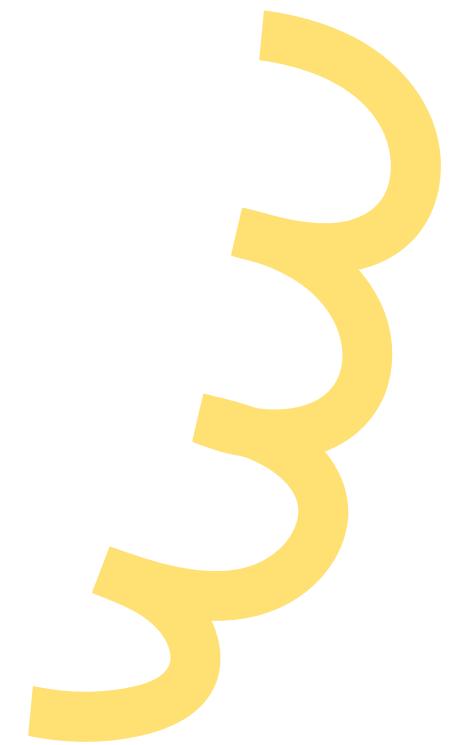
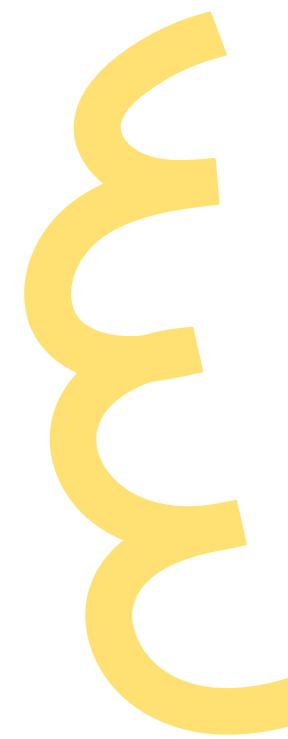
2.

¿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

Enfoque
cualitativo y
alcance
exploratorio



Entrevista
semi-
estructurada
basada en
historias de
vida

Teoría
fundamentada

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

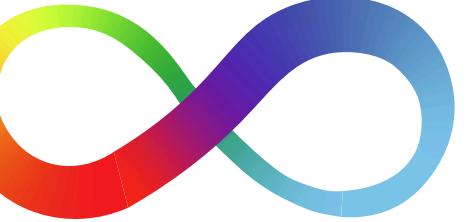
Edades entre los 22 y 38 años

Obtención de empleo a través de postulaciones online y contactos personales

Participantes contaron con entre 2 y 6 trabajos

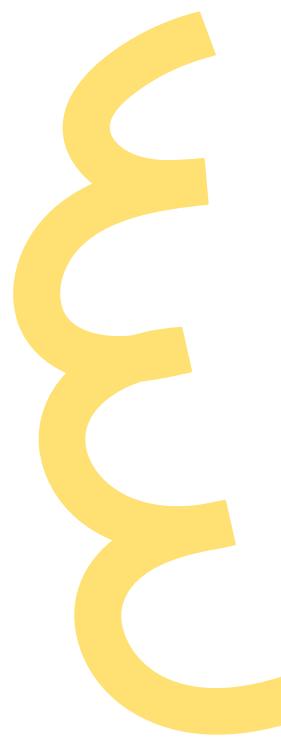
Tres participantes contaron con experiencias de trabajo informal y formal

Todxs lxs participantes cuentan con estudios superiores

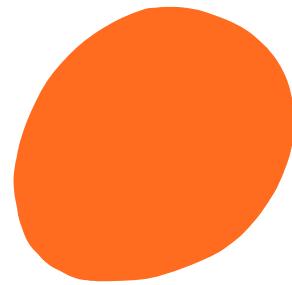


5.

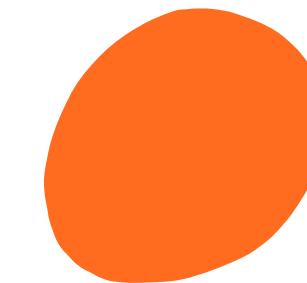
Resultados



Invisibilidad del autismo en la mujer



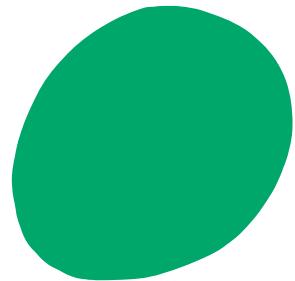
Factor Género “No éramos visibles para la sociedad”
(participante 2)



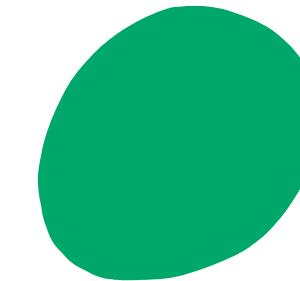
Camuflaje social y sus consecuencias

“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)

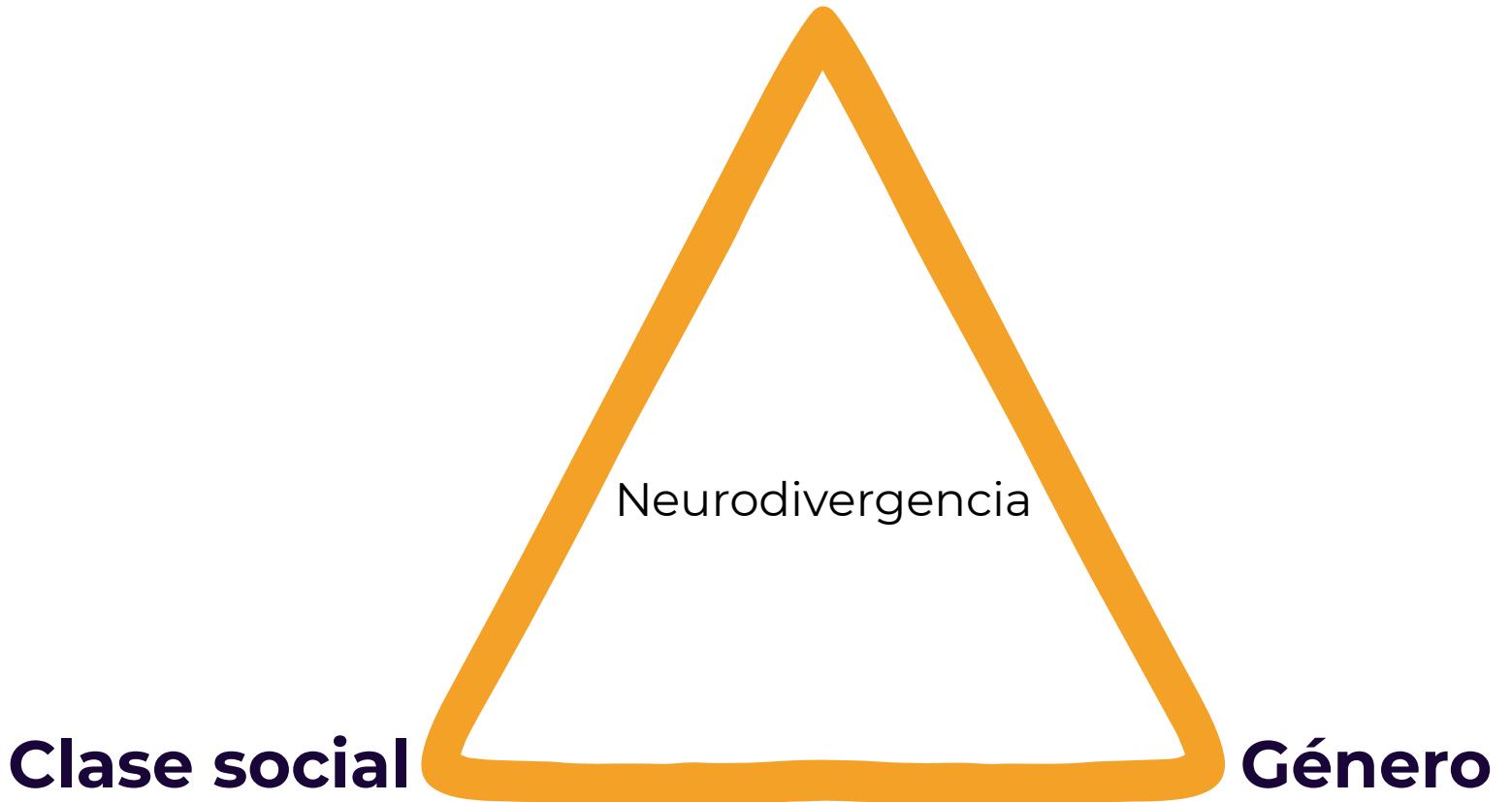
Clase, Género y Neurodivergencia

“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

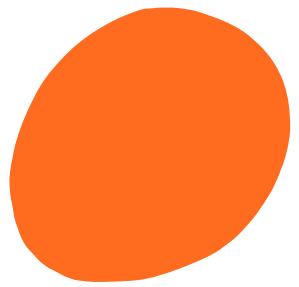
Credencial Autista



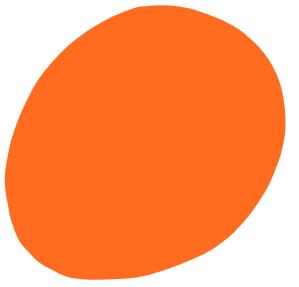
6.

Conclusiones

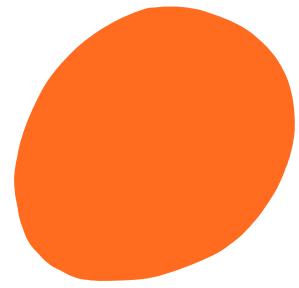




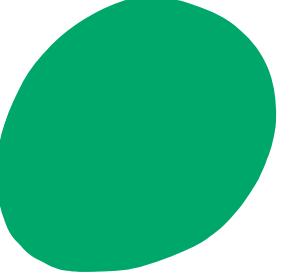
En un contexto en el que se dificulta el acceso a ajustes razonables, se visualiza **una responsabilización de los procesos de inclusión laboral a las personas autistas.**



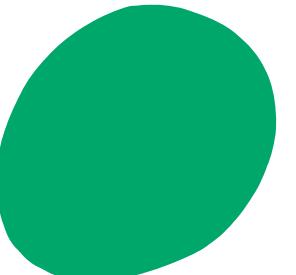
La falta de estos ajustes razonables se percibe como una forma de **violencia estructural. Necesidad urgente de ajustes razonables disponibles para personas autistas sin Credencial de Discapacidad** que permitan una integración plena y efectiva.



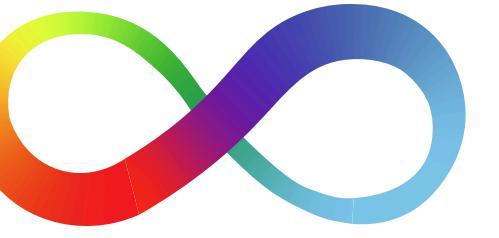
El desgaste propio del burnout autista tiene efectos negativos en la salud mental y la funcionalidad de las persona, evidenciando la **necesidad urgente de trabajar por generar ambientes laborales más adaptados a la neurodivergencia.**



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.

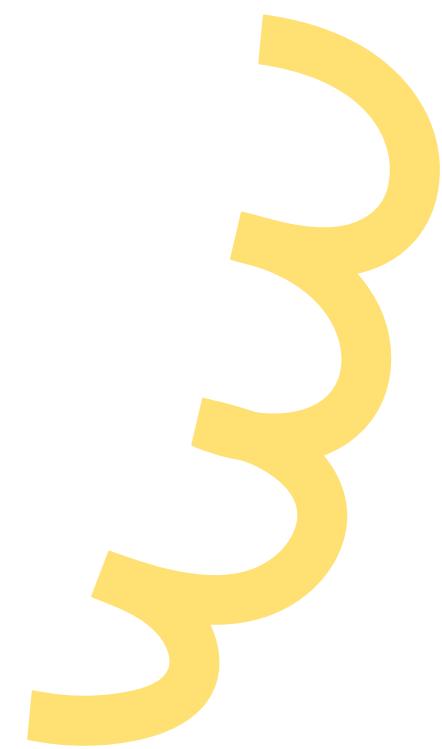
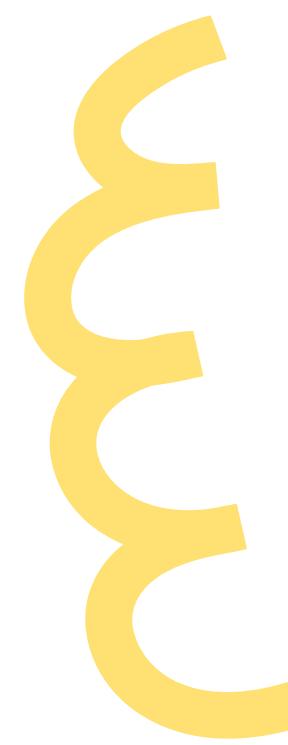


La interseccionalidad, la perspectiva de derechos, el Paradigma de la Neurodiversidad y la inclusión laboral son conceptos que deben dialogar a la hora de diseñar e implementar **intervenciones e investigaciones** desde el Trabajo Social y otras disciplinas, en pos de la validación y comprensión de las 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-g_uia-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
- **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
- **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
- **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%202015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>
- **Walker, N. (2021).** Neuroqueer Heresies: Notes on the neurodiversity paradigm, autistic empowerment, and postnormal possibilities [Epub]. Autonomous Press, LLC.