

ESPACIO
FONRESFonresRSE
@FonresSA
www.fonres.com

TEA en el mercado laboral

La integración de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en el ámbito laboral sigue siendo una cuenta pendiente. Su inserción no solo enriquece la diversidad de las organizaciones y promueve un entorno inclusivo, sino que principalmente se traduce en una herramienta para alcanzar una vida autónoma y plena.

La integración de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en el ámbito laboral constituye una oportunidad valiosa para fortalecer la diversidad y la inclusión en las organizaciones. **Dolores Blasco**, psicóloga y magíster en Ciencias Sociales especializada en educación inclusiva, ha dedicado los últimos años a abordar estas cuestiones desde su rol en una ONG de Barcelona.

El TEA es un trastorno complejo y heterogéneo del neurodesarrollo con origen neurobiológico. Afecta principalmente la configuración del sistema nervioso y el funcionamiento cerebral, manifestándose en dificultades en dos áreas principales: la comunicación e interacción social y la flexibilidad del pensamiento y de la conducta. A diferencia de otros trastornos, el TEA acompaña a la persona a lo largo de toda su vida, y aunque no tiene cura, la detección precoz y el acceso a los apoyos adecuados permiten una mejor inclusión y participación en la vida cotidiana, académica, comunitaria y laboral.

La visibilidad del TEA ha aumentado gracias a movimientos de asociaciones, políticas públicas, y su representación en medios, generando una mayor conciencia sobre este trastorno y sus desafíos. Sin embargo, aún existe una falta significativa de información en los sectores empleadores que promuevan su inclusión en el entorno laboral.

En esta entrevista, para el programa **"40 Minutos de RSE"**, la especialista explora junto a Alessandra Minnicelli el panorama de la inserción laboral para personas con TEA, el papel crucial que juegan las empresas y los desafíos que enfrentan en su camino hacia una vida autónoma y plena. Abordan las barreras estructurales y sociales, los mitos que rodean al TEA y de qué se pueden

abrir nuevas oportunidades para este colectivo.

¿Cómo es la situación de la inserción laboral de las personas con TEA en la actualidad?

El autismo es absolutamente heterogéneo, no hay dos personas iguales con esta condición. Esta enorme variabilidad en los perfiles hace que uno, no pueda caer fácilmente en generalizaciones.

Hablamos de niveles de autismo en función del grado de ayuda que necesiten esas personas. El nivel uno, requiere un soporte mínimo o inicial que después se retira, tiene una adaptación funcional al entorno. Una persona con un grado tres, ya presenta severas dificultades para desarrollarse en la vida social, comunitaria, laboral, educativa. Entonces es difícil tener precisiones en cuanto a la inserción laboral de este colectivo porque depende mucho de qué perfiles estén involucrados. Sabemos que, entre el 70% y el 90% de ellos en edad adulta no trabaja y además, continúan viviendo en la casa de la familia. Así, crear un proyecto de vida autónoma se ve absolutamente afectado por esta condición. Esto es algo que como como sociedad nos resulta una demanda imperativa poder empezar a accionar para revertirlo.

¿Cuáles son las principales barreras a las que se enfrentan?

El concepto de "barreras" nos permite hacer un cambio en la mirada y no pensar tanto en el déficit de la persona, sino en lo que el entorno sí puede hacer para facilitar su acceso, participación y a explotar las potencialidades de las que dispone. La primera que encontramos se da en el ámbito académico. Les cuesta mucho pasar por educación ordinaria. A veces necesitan apoyos específicos para el aprendizaje y también se sienten excluidos porque no entien-

**El consejo a las empresas es que se animen a salir al encuentro y ver qué nos pueden ofrecer las personas con TEA en los entornos laborales y qué es lo que nosotros podemos ofrecerles a ellas.**

den los códigos y no saben descifrar algunas situaciones. Todo esto empieza a repercutir en el éxito académico.

La segunda gran barrera aparece a la hora de ingresar a la educación universitaria, terciaria o formación en oficios, porque les falta orientación vacacional, ya que tienen mucha dificultad para leerse a sí mismas, en lo que hace a emociones sentimientos, pensamientos, pero también sus capacidades, gustos e intereses. Por eso, si no cuentan con un espacio de orientación ocupacional que lo acompañe a detectar todo ello, es difícil que después vayan a estudiar.

En tercer lugar, la barrera de encontrar un empleo. Mandar el CV, una carta de presentación, participar de una entrevista... Hay muchos pasos previos que a cualquier persona ya le cuesta y si a eso le sumamos un diagnóstico de autismo eso se incrementa aun mas.

La cuarta, es algo tan básico como entender las relaciones y códigos con sus pares. Si no tienen un acompañamiento a la inserción, generalmente termina

tos de evaluación ya que, hasta hace un tiempo, se creía que el TEA era una condición que aparecía mayoritariamente en hombres por lo que no se contemplaban especificidades de las mujeres.

Nos empezamos a encontrar que muchas de ellas, desarrollaban una capacidad para imitar comportamientos socialmente esperados, lo que se llama "masking" o "enmascaramientos" de los síntomas, que confundía el acceso al diagnóstico. De hecho, la prevalencia entre el autismo en mujeres y el autismo entre varones es de 4 a 1: por cada cuatro varones hay un caso de TEA femenino.

¿Qué recomendaciones les das a las organizaciones para que incorporen a personas con TEA a sus equipos?

En estos casos funciona muy bien la figura del "preparador laboral" que es un puente entre la persona con diagnóstico de autismo y la empresa. Porque, si bien puede haber muy buena voluntad no siempre se cuenta con la información necesaria y en ese caso, es posible que nos encontremos con una situación de fracaso.

Es necesario que alguien allane el camino y capacite a los demás empleados. El consejo es que se animen a salir al encuentro y ver qué nos pueden ofrecer, qué es lo que nosotros podemos ofrecerles a ellos, no pensar que la persona tiene un déficit y yo lo tengo que cubrir, sino desde mi lugar, detectar como puedo ayudarlo a potenciar eso que trae.»

TODOS
LOS JUEVES
22:00 hs.
CANAL 22 WEB
22:30 hs.
RESPONSABILIDADSOCIAL.TV

40 minutos RSE

Instituto Superior de Educación e
Innovación en Responsabilidad Social

eduFORS

www.edufors.com