

ACCESO, MANTENIMIENTO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON AUTISMO

Un análisis de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en el contexto español



2025



MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



Autoría

Lara Albacete Rosado

Bárbara Grandi

María Luisa Pinos López

Confederación Autismo España

Edita

Centro Español sobre trastorno del espectro del autismo

www.centroautismo.es

Calle Pajaritos 12, Bajo 1. 28007 MADRID

Tel. 91 556 33 98

info@centroautismo.es

Maquetación

Elia Mervi

Adaptación y validación del resumen de la publicación en Lectura Fácil:
Documento adaptado y validado según la Norma Española Experimental
UNE 153101 EX

Realizado por el Equipo de Validación de Autismo España

Elaborado

2024

Publicación

Diciembre 2025

© PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.
CENTRO ESPAÑOL SOBRE TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO.

Acceso, mantenimiento y promoción en el empleo público de las personas con autismo.
Un análisis de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades en el contexto
español por CENTRO ESPAÑOL SOBRE TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO, 2025.
Gestionado por la CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA.

Contenidos

Introducción	5
1. Estado de la situación	6
1.1. Marco jurídico y normativo del acceso al empleo público en España	7
1.1.1. Normativa internacional sobre empleo	7
1.1.2. Normativa nacional sobre el acceso al empleo público	7
1.2. Situación de las personas en el espectro del autismo en el acceso al empleo	8
1.2.1. Datos sobre el empleo, la actividad y el paro de las personas autistas	10
1.2.1. Datos sobre el empleo, la actividad y el paro de las personas autistas	11
1.3. Brecha de género en el acceso al empleo	14
2. Análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en el empleo público	18
2.1. Debilidades: limitaciones en el acceso, la falta de apoyos, ajustes y adaptaciones	21
2.1.1. Barreras en la formación y estudios postobligatorios	21
2.1.2. Limitaciones en el acceso a las convocatorias.	22
2.1.3. Adaptaciones y ajustes	22
2.1.4. Participar en estídades especializadas	22
2.1.5. Acreditación de la capacidad funcional	22
2.1.6. Falta de sensibilización	22

2.2. Amenazas: las dificultades de sostenibilidad y la dispersión territorial	23
2.2.1. Dificultades de sostenibilidad, viabilidad y crecimiento	23
2.2.2. Dispersión territorial	23
2.2.3. El autismo no encuentra espacio en la normativa estatal actual	23
2.3. Oportunidades: legislación, estrategias y otras buenas prácticas	24
2.3.1. Legislación internacional y estatal	24
2.3.2. Estrategias y Planes de Acción	25
2.3.3. Ejemplos de buenas prácticas	25
2.4. Fortalezas: el tejido asociativo de autismo, la metodología participativa y otros recursos	27
2.4.1. Las entidades especializadas	27
2.4.2. Promoción de metodologías participativas	27
2.4.3. Recursos documentales disponibles	28
3. Matriz DAFO: el empleo público de las personas con autismo	30
Referencias	32
4. Resumen en lectura fácil	36

Índice de tablas

TABLA 1. Actividad, empleo y paro. Año 2022	10
TABLA 2. Tasa de actividad, empleo y paro por sexo y discapacidad	15
TABLA 3. Recursos documentales.	28

Introducción

El acceso al **empleo es un derecho fundamental** para todos los ciudadanos y ciudadanas, incluyendo a las personas con discapacidad, tal y como se recoge en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (ONU, 2006). Así mismo, los Estados deben garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. En España, particularmente, se recoge tanto en la Constitución Española como en diferentes normativas para garantizar este derecho.

Sin embargo, las personas en el espectro del autismo encuentran barreras para acceder al empleo y aunque la normativa existente intenta mitigarlas, se observa que no es suficiente. Los datos disponibles (Autismo Europa, 2021; Instituto Nacional de Estadística, 2023) revelan que alrededor del 18% de las personas con autismo son trabajadoras activas, contrastando significativamente con tasas más altas para personas con otras condiciones y discapacidades (35,3%) y sin discapacidad (78%). Así, la tasa de desempleo es alarmantemente alta en este colectivo, encontrándose entre un 76 y 90%, en comparación con tasas más bajas que presentan las personas con discapacidad (21,4%) y personas sin discapacidad (12,8%). Respecto a los datos del empleo público de las personas autistas apenas existen datos desagregados que permitan conocer la situación del colectivo.

El objetivo del presente informe es analizar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que influyen en el acceso y el mantenimiento del empleo público de las personas en el espectro del autismo, de manera que la información sirva para la implementación de políticas públicas dirigidas a favorecer el acceso y el mantenimiento del empleo público de las personas en el espectro del autismo y a su vez pueda utilizarse por sectores claves que intervengan en este proceso.

El informe aborda el empleo público desde una perspectiva social y de derechos, reconociéndolo como un factor clave para la calidad de vida y haciendo una revisión de las barreras, facilitadores y posibles factores que puedan influir de forma potencial en esta área. A su vez, se incluye una revisión del marco jurídico actual que regula el acceso al empleo público para las personas con discapacidad y se enfoca en la situación actual de las personas autistas.

1. Estado de la situación

Para comprender cuál es el estado de situación en referencia al acceso del empleo público de las personas con autismo, este apartado presenta un marco normativo y situacional. En primer término, el marco normativo y jurídico analiza la normativa existente vinculada tanto en el ámbito internacional como nacional. En segundo lugar, el marco situacional hace una aproximación al concepto de autismo y a la situación del colectivo en relación con el acceso al empleo, aportando los datos disponibles más relevantes. Por último, dada la necesaria aproximación a la realidad desde un enfoque de género, se presenta un breve análisis sobre empleo, discapacidad y género.



1.1. Marco Jurídico Y Normativo Del Acceso Al Empleo Público En España

1.1.1. Normativa internacional sobre empleo

La normativa internacional que reconoce el **empleo como un derecho fundamental** y promueve el acceso al empleo de las personas con discapacidad son las siguientes:

- *La Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 23*
- *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo 27.*
- *Estrategia Europea sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030.*

1.1.2. . Normativa nacional sobre el acceso al empleo público

Actualmente la **normativa y las medidas dirigidas a facilitar el acceso al empleo público** de las personas con discapacidad en el ámbito español es la siguiente:

- *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.*
- *Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.*
- *Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.*
- *La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, LGDPD), aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre.*
- *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- *Orden HFP/688/2017, de 20 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado.*
- *Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.*
- *Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo (2015)*
- *Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo 2023-2027*
- *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.*

1.2. Situación de las personas en el espectro del autismo en el acceso al empleo.

El acceso al empleo es un **derecho fundamental** para toda la ciudadanía y eso incluye a las personas con autismo. Para poder enfocar adecuadamente la situación de las personas autistas en el acceso al empleo público, resulta esencial **abordar las características del autismo**, así como los **datos actuales en relación con el empleo**.

El trastorno del espectro del autismo es una **condición de origen neurobiológico** que afecta a la configuración del sistema nervioso y al funcionamiento cerebral. Acompaña a la persona **a lo largo de toda su vida** e influye principalmente en dos áreas del funcionamiento de la persona:

- La comunicación e interacción social.
- La flexibilidad del comportamiento y del pensamiento.

Las personas en el espectro del autismo pueden encontrar barreras para comprender el lenguaje verbal y no verbal, para comunicarse eficazmente y para interpretar de forma adecuada las interacciones sociales, que a menudo requieren manejar códigos complejos. También pueden presentar un patrón de pensamiento divergente que puede interpretarse como rígido, intereses focalizados y conductas que se perciben repetitivas o relacionadas con diferencias en el procesamiento sensorial.

Las personas en el espectro del autismo pueden presentar **otras condiciones o diagnósticos asociados**. La discapacidad intelectual es una de ellas, sin embargo, pese a que antes se estimaba que era una mayoría de personas con autismo la que la presentaba, actualmente las investigaciones muestran que las capacidades cognitivas están muchas veces dentro de la media (Barthélémy et al., 2019). Por lo que la discapacidad intelectual no acompaña a las personas con autismo en muchos casos.

A pesar de los prejuicios y las barreras a las que se enfrentan, las personas en el espectro del autismo tienen un **gran potencial como trabajadoras**. Las empresas valoran varias características que pueden tener personas trabajadoras con autismo, como la preferencia por las rutinas, las competencias en tareas mecánicas y repetitivas que requieren concentración y atención en los detalles son aspectos identificados muy positivos (Vidriales et al., 2018).

Como se menciona en el I Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Trastorno del Espectro del Autismo 2023-2027, disponer de un empleo es un factor 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. Particularmente, el empleo ha demostrado ser uno de los mejores predictores de una buena calidad de vida para las personas con autismo (Chiang y Wineman, 2014).

De esta manera, en el Plan de Acción se señalan medidas específicas en relación con el empleo dentro de su línea 4: Contribuir a la educación y al empleo inclusivos y de calidad de las personas en el espectro del autismo, en concreto son las medidas 21, 22, 23 y 24.

Las medidas 21, 23 y 24 dicen, referidas al empleo ordinario:

Medida 21. 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.

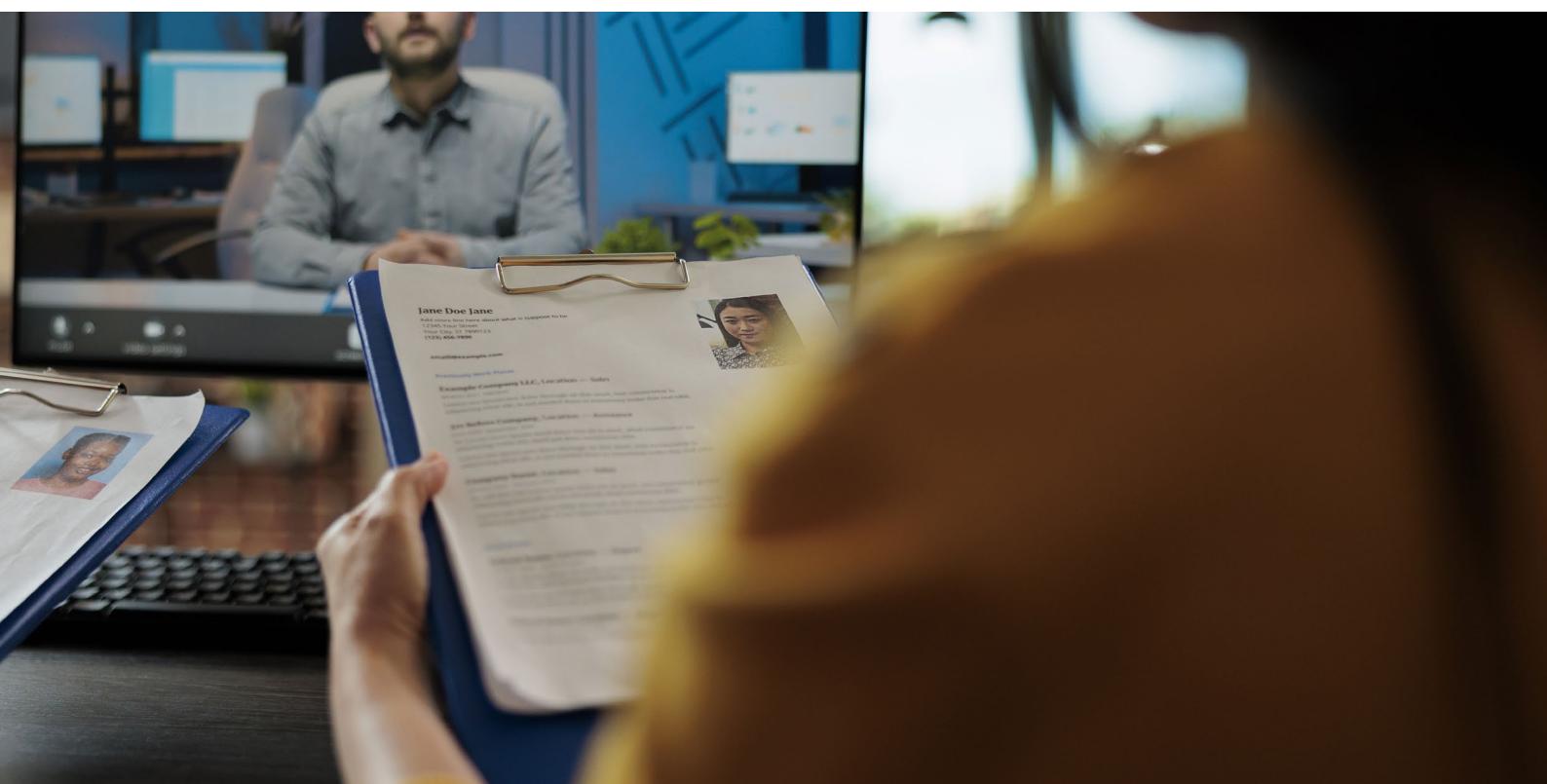
Medida 23. Desarrollar políticas de empleo que reconozcan a las personas con TEA con un grado de discapacidad igual o superior al 33% como personas que presentan una mayor dificultad en el acceso al empleo, de acuerdo con la nueva Ley de Empleo.

Medida 24. 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.

Respecto al empleo público la medida 22 dice:

Reconocer el diagnóstico de TEA y los ajustes necesarios 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.

Explicitar estas medidas pone de relieve la necesidad de desarrollar acciones que contribuyan a **favorecer el empleo de las personas con autismo, también en el empleo público.**



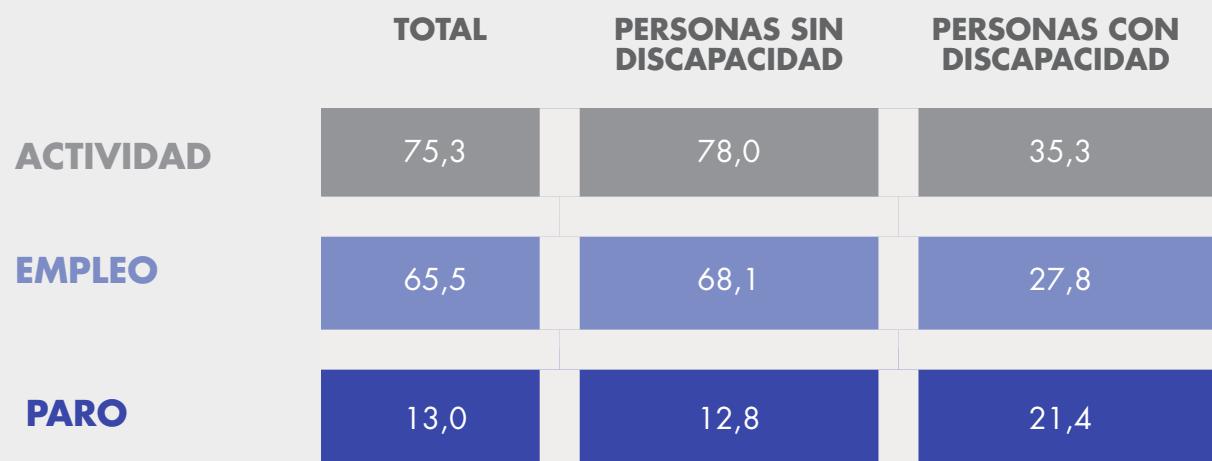
1.2.1. Datos sobre el empleo, la actividad y el paro de las personas autistas.

Autismo Europa (2021) estima que entre el 76% y 90% de las personas en el espectro del autismo se encuentra desempleada o sin realizar una actividad productiva o laboral, convirtiéndolas en el colectivo de la discapacidad con la tasa más alta de desempleo en Europa.

En España hay datos oficiales disponibles sobre la actividad, el empleo y el paro de las personas con discapacidad y sin discapacidad. Aunque no se disagrega esta información en los diferentes colectivos que componen la discapacidad, se pueden observar las diferencias significativas en todos los ámbitos (Tabla 1).

TABLA 1
ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO. AÑO 2022.

AMBOS SEXOS



Nota. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023)

De acuerdo a los datos arrojados por el INE (2023) podemos ver lo siguiente:

- Las tasas de actividad y empleo son mucho mayores en las personas sin discapacidad comparadas con las de personas con discapacidad.
- La tasa de paro es casi el doble en personas con discapacidad.

También el estudio socio demográfico de Autismo España (2023)¹ arroja datos sobre el empleo de las personas en el espectro del autismo, entre otros. En estos, se puede observar que: de las personas autistas en edad laboral hay un 6,7% trabajando; 47,6% en situación de desempleo; 35,3% estudiantes y el resto se encuentra en otra situación. De las personas que se encuentran trabajando por cuenta ajena (6,3%) hay solo dos personas (4%) en la administración pública. Si bien resulta difícil realizar una comparación con los datos oficiales de discapacidad, es la única fuente que recoge datos sobre el empleo de las personas con autismo y aporta una fotografía actual de la situación.

1 Datos de una muestra de 825 personas en edad laboral

La disparidad y falta de uniformidad en los estudios actuales que recogen información sobre el empleo de las personas con discapacidad subrayan la **urgencia de realizar estudios a nivel nacional que ofrezcan una visión más completa y precisa de la situación e incluyan específicamente a las personas con autismo**. La variabilidad en las muestras y los lapsos temporales en los que se recogen los datos por parte de las fuentes oficiales (como el INE) y los organismos que realizan los estudios (por ejemplo, los llevados a cabo de Autismo España) dificultan la comparación de los datos y dificultan la interpretación de la información existente.

En consecuencia, la realización de estudios a nivel estatal uniformes y actualizados se vuelve urgente para comprender las barreras específicas que enfrentan las personas con autismo en el ámbito laboral, y para orientar eficazmente las políticas y medidas de inclusión que aborden las disparidades en las tasas de empleo y desempleo.

1.2.2. Datos sobre empleo público en España

Según el Libro blanco de discapacidad y empleo (Rodríguez, 2023) la cuota del acceso al empleo público se materializa en las plazas reservadas en las ofertas de empleo. Sin embargo, esto no garantiza el ingreso efectivo, ya que se debe superar el proceso selectivo, acreditar la discapacidad y tener el certificado de capacidad funcional que certifique la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

Respecto a las adaptaciones, se menciona la necesidad de considerar la relación entre la concreta discapacidad y la prueba que ha de realizar, siendo imprescindible que las adaptaciones no abarquen únicamente el proceso selectivo como tal, sino también la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos, así como la accesibilidad física al espacio y al edificio en donde se desarrollarán las pruebas.

Si bien en el caso específico del **empleo público no hay datos disagregados por discapacidad**. Los últimos datos sobre personas con discapacidad intelectual son de 2018 (Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2022), ejercicio sobre el que se aporta que 190 plazas de procesos selectivos de personal laboral han sido cubiertas por personas con discapacidad intelectual (58% hombres, 42% mujeres), aunque también se apunta a que en el momento del informe todavía no se contaba con la totalidad de los datos de 2018 porque no todos los procesos selectivos habían concluido. Gracias a los datos arrojados por el Ministerio de Hacienda y Función Pública (2022), se puede observar que **las adaptaciones no son suficientes para completar las plazas** reservadas de discapacidad quedando el porcentaje de aprobados siempre por debajo del siete por ciento. Incluso se observa con los datos arrojados para el turno de acceso libre de nuevo ingreso que los porcentajes de personas aprobadas siguen siendo muy diferentes, siendo en el año 2020 un 53% de aprobados para las plazas reservadas de discapacidad y un 83% para el total del turno libre.

También en el Informe Olivenza (2023) se menciona que la modalidad de empleo más frecuente de las personas con discapacidad es el empleo por cuenta ajena en empresas del sector privado (51,1%), siendo la siguiente el trabajo en el sector público (18,9%) y el trabajo por cuenta propia sin asalariados (8,3%). Por último, se encuentran las personas con discapacidad que trabajan en un centro especial de empleo (5,1%) y aquellas empleadas en una entidad sin ánimo de lucro (3,3%).

En 2023 se realizó un estudio desde el **Centro Español sobre Autismo** (Grandi et al., 2024) en el que se realizó un **diagnóstico acerca del estado de situación del acceso al empleo público** para las personas con autismo. A continuación, se sintetizan algunas de las conclusiones clave.

Falta de reconocimiento de la discapacidad como barrera de acceso

Muchas personas autistas **no tienen reconocida la discapacidad** (33% o superior), o en el caso de tener discapacidad intelectual, no se ve reflejada en el diagnóstico de autismo, por lo que el cupo mínimo para personas con discapacidad y las adaptaciones reguladas para las pruebas de acceso son insuficientes para garantizar una accesibilidad equitativa.

Ausencia de regulación específica de adaptaciones y ajustes para personas con autismo

Si bien la normativa actual regula las **adaptaciones y los ajustes razonables** de tiempos y medios para el proceso selectivo, la incorporación y el mantenimiento del puesto de trabajo, las convocatorias con turnos de acceso de personas con discapacidad permiten algunas adaptaciones, especialmente de tiempos, pero no de materiales, ya que dependen de un tribunal y no están especificadas. Las convocatorias de acceso de personas con discapacidad intelectual, en cambio, suelen tener más adaptaciones dirigidas al examen, pero no a los materiales de estudio. Las adaptaciones que se necesitan muchas veces no están reguladas y dependen de la predisposición de las administraciones, como habilitar un aula en la que se regulen las luces o un espacio con menos personas.

Las adaptaciones que deben realizarse para garantizar el acceso al empleo público de las personas en el espectro son diversas y deben estar presentes en todo el proceso, incluyendo la acreditación de la capacidad con la compatibilidad de las tareas, la incorporación y el mantenimiento del puesto de trabajo. También deben considerarse y promoverse la posibilidad de tener apoyos técnicos como, por ejemplo, cascos canceladores de sonido u objetos sensoriales de autorregulación o el acceso a un aula silenciosa.

La participación en entidades especializadas como facilitador

Mediante las entrevistas y el grupo focal realizados, se encontraron diversas barreras entre las cuales se encuentra una **barrera transversal: no participar en ninguna entidad social especializada**.

Las **entidades especializadas** en autismo adaptan materiales, generan grupos de estudio, apoyan a las personas autistas en todo el proceso de examen y apoyan a las Administraciones y a las personas en la incorporación al puesto de trabajo. Por esto, para las personas que no participan en estas entidades el acceso al empleo público se hace aún más difícil.

Barreras en el proceso selectivo y en la incorporación

Las **barreras** que se han encontrado en el informe abarcan en **la convocatoria**: la falta de reconocimiento de la discapacidad, la petición de adaptaciones, la inaccesibilidad de los trámites electrónicos, los procedimientos largos y las bases no adaptadas.

ESTADO DE LA SITUACIÓN

En el examen: el temario no suele estar adaptado, el formato (interlineado, longitud) es inaccesible, las preguntas son ambiguas, los entornos donde se realiza el examen pueden ser abrumadores (por ejemplo, por el sonido o la luz). Incluso las personas deben ir a realizar el examen a otra comunidad y no hay anticipación en cuanto a conocer el sitio o a las personas examinadoras.

El certificado de capacitación que, luego de pasar el examen, es solicitado para certificar que las personas tienen las capacidades necesarias para desarrollar las tareas del puesto.

Durante la incorporación al puesto de trabajo y el mantenimiento del empleo se encuentran con barreras como la falta de sensibilización en el entorno laboral, que influye en la adaptación de tareas, en los apoyos naturales que podría tener la persona y en la inclusión social dentro del trabajo. Al ser tan diversos los puestos de trabajo, no hay un protocolo para la incorporación al puesto de trabajo.

Para concluir, el informe presenta buenas prácticas y recomendaciones que deberían llevarse a cabo para facilitar el acceso al empleo público de las personas autistas:

- El co-diseño de las convocatorias entre las Administraciones y las entidades especializadas.
- El trabajo en conjunto con las academias.
- Las convocatorias específicas de personas autistas.
- Adaptación de bases y contenidos.
- Incluir un listado de ajustes a los que pueden acceder las personas opositoras.
- Proveer un aprendizaje adaptado y personalizado.
- Controlar las variables sensoriales lo mejor posible en el examen (por ejemplo: ruido, luz, calor/frío, aglomeraciones).





1.3. Brecha de género en el acceso al empleo

Actualmente, no se dispone de datos específicos sobre empleo público en relación con personas con discapacidad y género. Sin embargo, existen informes y estadísticas oficiales que analizan estas variables en el ámbito del empleo ordinario, los cuales pueden ofrecer un marco de referencia útil para el contexto del empleo público debido a la transversalidad de las cuestiones de género. Además, en el caso de las mujeres autistas, sabemos que existe escasa información contrastada sobre su realidad, lo que aumenta el riesgo de que sus necesidades y prioridades no sean contempladas en el desarrollo de políticas públicas. Por estas razones, se realiza un breve análisis sobre empleo, discapacidad y género basado en los datos disponibles hasta la fecha.

Según el Informe Olivenza (2023) la proporción de las mujeres con discapacidad que nunca ha trabajado (27,3%) triplica a la de los hombres con discapacidad (8,6%). Sin embargo, al disagregar los datos por género y grupos de edad el informe muestra que las diferencias de participación laboral entre hombres y mujeres con discapacidad se localizan principalmente en los grupos de mayor edad, y en las generaciones más jóvenes se da el caso inverso: las mujeres tienen una tasa mayor de actividad. El porcentaje de mujeres con discapacidad que se encuentra trabajando entre los 16 y 34 años (21%) supera el de los hombres de la misma edad (18,8%) (EDAD Hogares, 2020).

Respecto a la inclusión social en el ámbito laboral, un 15% de las mujeres y un 7% de los hombres reconocen haber sufrido situaciones de acoso laboral. **Las mujeres jóvenes con discapacidad están expuestas a una triple discriminación** debido a los estereotipos de género, edad y discapacidad que ponen barreras a su desarrollo profesional (Fundación ADECCO, 2023).

Según El Salario de las Personas con Discapacidad (INE, 2022), las mujeres jóvenes con discapacidad presentan una mayor exclusión social en el salario medio bruto, que es casi 6.000 euros anuales inferior a la población general. Los hombres jóvenes con discapacidad también tienen un salario menor que el de la población general, alrededor de 3.000 euros anuales, sin embargo, el de las mujeres es significativamente menor.

También se observa menos desigualdad entre los salarios de las mujeres con y sin discapacidad, que en el salario de los hombres. Siendo la diferencia de las primeras un 14,7% y de los segundos un 19%.

En el informe El Empleo de las Personas con Discapacidad (INE, 2023) se recogen datos desagregados por sexo sobre las tasas de actividad, empleo y paro (ver Tabla 2).

TABLA 2

TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO POR SEXO Y DISCAPACIDAD.
AÑO 2022

HOMBRES

	TOTAL	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
ACTIVIDAD	79,6	82,9	36,3
EMPLEO	70,5	73,8	28,4
PARO	11,4	11,0	21,9

MUJERES

	TOTAL	PERSONAS SIN DISCAPACIDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD
ACTIVIDAD	71,1	73,2	34,0
EMPLEO	60,5	62,5	26,9
PARO	14,9	14,7	20,7

Nota. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2023)

En estos, se refleja lo siguiente:

- Las tasas de **actividad** son menores en ambos géneros con discapacidad. Si bien existe una diferencia porcentual menor entre las mujeres y hombres con discapacidad (34% a 36,3%, respectivamente) que entre las mujeres y hombres sin discapacidad (73,2% frente a 82,9%), debido a que hay una menor tasa de actividad general entre las personas con discapacidad.
- Entre los hombres hay una diferencia mayor en la tasa de **empleo** (más de 45%), en comparación con las mujeres, aunque esta diferencia sigue siendo muy significativa (alrededor del 35%). La diferencia de la tasa de empleo entre hombres y mujeres con discapacidad sigue siendo menor (1,5%) a la diferencia entre hombres y mujeres sin discapacidad (11,3%), debido a que la tasa de empleo general es mucho menor en las personas con discapacidad.
- Respecto a la tasa de **paro**, los hombres con discapacidad tienen una tasa casi el doble mayor. Mientras que la tasa de paro de las mujeres con discapacidad solo supera a las mujeres sin discapacidad con 6 puntos porcentuales. Sin embargo, entre hombres y mujeres con discapacidad están muy equiparadas, incluso siendo las de las mujeres un poco más bajas (20,7%) que en el caso de los hombres (21,9%).

Además, el INE (2023) también recoge datos desagregados por sexo para el porcentaje de personas con y sin discapacidad, por tipos de jornada. Estos arrojan información donde en ambos casos la parcialidad es mucho más alta en mujeres que en hombres, presentando no obstante una diferencia de 15,3 puntos porcentuales entre mujeres y hombres sin discapacidad y de 11,5 en el caso de las mujeres y hombres con discapacidad. Esto ocurre porque en el caso del colectivo con discapacidad, la jornada parcial es mayor para ambos géneros.



2. Análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en el empleo público



Este análisis tiene como objetivo evaluar las debilidades y amenazas, así como identificar las fortalezas y oportunidades relacionadas con el acceso al empleo público para las personas con autismo. Desde un enfoque social y de derechos, se exploran las barreras sistémicas que encuentran las personas autistas y se identifican los recursos potenciales que pueden facilitar una mayor inclusión.

La metodología cualitativa del DAFO permite clasificar estos factores en dos direcciones. Primero, en el lugar desde el que se realiza el análisis, diferenciando entre externo e interno. Segundo, en el tipo de efecto que pueden causar esos factores, siendo éste positivo o negativo.

Es importante destacar que se asume una perspectiva sistémica, social y de derechos, de modo que el denominado análisis interno pone el foco en las barreras sistémicas e identifica los recursos potenciales que pueden facilitar una mayor inclusión del colectivo. De este modo, el análisis interno tiene un necesario componente externo que ni se enfoca ni quiere interpretarse desde las limitaciones que pueden asociarse a la condición autista, lo que podría llevarnos a una perspectiva centrada en el déficit, opuesta al enfoque asumido.

Tomando en consideración lo descrito, para poder clasificar y abordar los factores identificados, los elementos que componen el DAFO se han definido de la siguiente manera:

Debilidades

Son elementos, situaciones o circunstancias que existen en la actualidad y que influyen en sentido negativo en el acceso al empleo público de las personas autistas.

Son factores más próximos a las personas con autismo que constituyen una limitación o barrera para su acceso al empleo público pero que, como se ha mencionado, son externos a la condición autista.

Se consideran debilidades aquellas barreras que vienen dadas por las limitaciones del sistema actual que afectan de manera directa y próxima a las personas con autismo.

Algunas debilidades pueden ser las dificultades para obtener el certificado de discapacidad o no acceder a entidades especializadas que presten apoyos al proceso.

Amenazas

Son elementos, situaciones o circunstancias que existen en la actualidad o que previsiblemente se darán en un futuro y que pueden impactar potencialmente en sentido negativo en el acceso al empleo público de las personas autistas.

Son factores externos, esto es, más alejados del entorno próximo de la persona con autismo desde un punto de vista sistémico, que pueden empeorar o suponer un riesgo para la situación del colectivo en el acceso al empleo público.

Algunas amenazas pueden ser la falta de recursos económicos para financiar programas y proyectos o la dispersión territorial, que complican la implementación homogénea de apoyos y recursos en todas las regiones del país.

Fortalezas

Son elementos, situaciones o circunstancias que existen en la actualidad y que influyen en sentido positivo en el acceso al empleo público de las personas autistas.

Son factores más próximos a las personas con autismo que contribuyen a mejorar el acceso al empleo público de las personas con autismo.

Algunas fortalezas identificadas pueden ser la participación en los programas de las entidades especializadas.

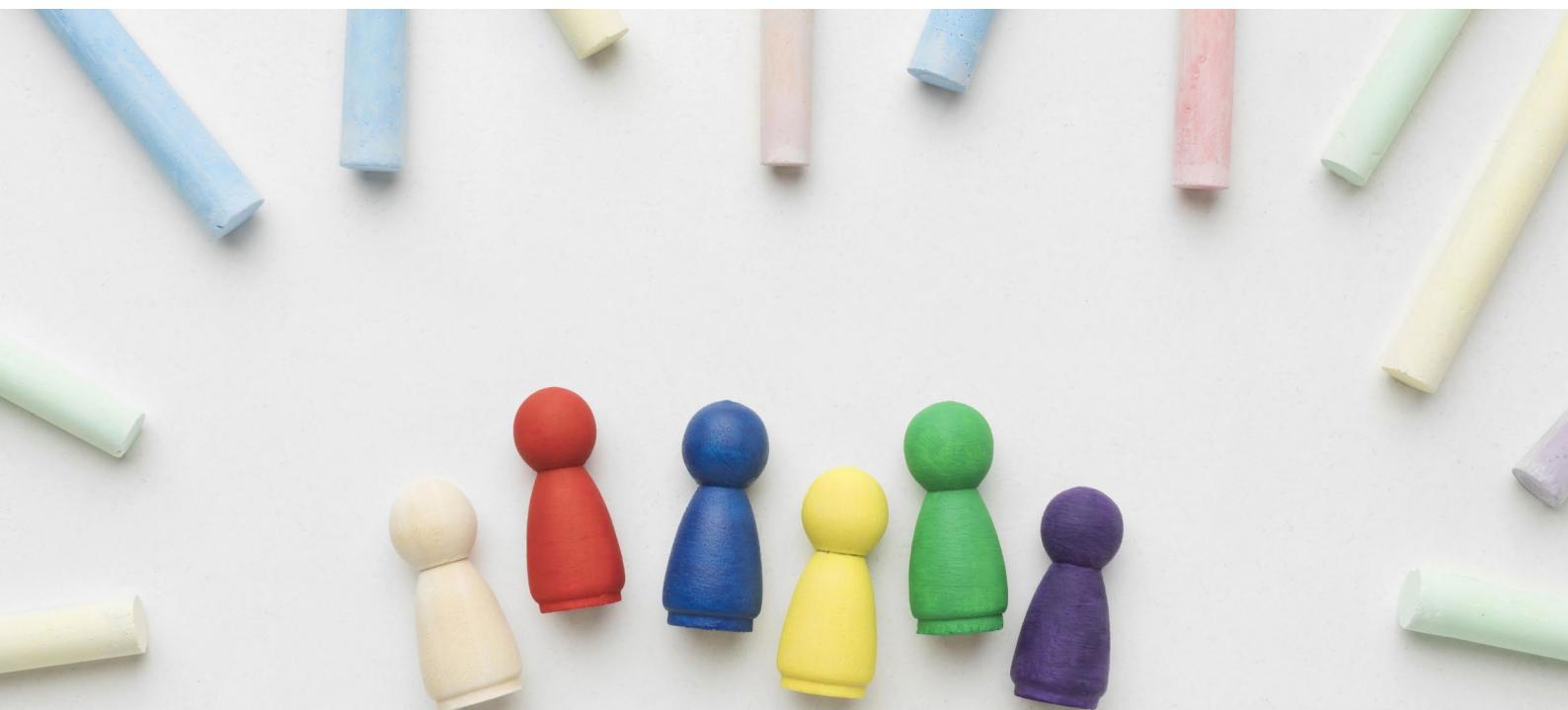
Oportunidades

Son elementos, situaciones o circunstancias que existen en la actualidad o que previsiblemente se darán en un futuro y pueden impactar potencialmente en sentido positivo en el acceso al empleo público de las personas con autismo.

Son factores externos, esto es, más alejados del entorno próximo de la persona con autismo, que mejoran o pueden mejorar potencialmente las posibilidades de acceso al empleo público del colectivo.

Algunas oportunidades pueden ser la normativa que regula el acceso al empleo público o las estrategias y planes estatales que contribuyen al mismo, así como algunas buenas prácticas identificadas en el ámbito del empleo público.

Este análisis, basado en la identificación y clasificación de factores hallados en la literatura, bases de datos y normativa, ofrece un resumen actual de la situación y puede servir como base para diseñar estrategias que puedan contribuir a la mejora de la inclusión laboral de las personas con autismo en el sector público, favoreciendo la creación de políticas, ajustes y adaptaciones que respondan a las necesidades del colectivo.



2.1. Debilidades: limitaciones en el acceso, la falta de apoyos, ajustes y adaptaciones

El acceso al empleo público actualmente tiene diversas barreras en todo el proceso, incluyendo aquellas que están en la incorporación al puesto de trabajo y el mantenimiento del mismo.

De acuerdo con la definición de debilidades explicitada anteriormente, se mencionan algunas de las barreras que limitan el acceso al empleo público de las personas autistas.

2.1.1. Barreras en la formación y estudios postobligatorios

De acuerdo a los resultados del informe Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo (Vidriales et al., 2018) las barreras de acceso al empleo comienzan al final de la etapa educativa ya que no hay apoyos especializados y apenas existen alternativas de orientación vocacional para este colectivo.

Las personas con autismo encuentran un aumento en las barreras de la educación a medida que van accediendo a etapas educativas más tardías. De acuerdo con un informe de Autismo España (Plaza, 2024) la distribución del alumnado con autismo durante el ciclo 2022/2023 se concentra principalmente en la educación primaria y tiene una menor presencia en bachillerato y ciclos formativos de formación profesional. En este informe no se menciona la presencia del alumnado con autismo en la universidad. Así mismo, el Informe Olivenza (Huete et al., 2023) enseña datos sobre discapacidad y estudios alcanzados para personas con diez o más años. En estos se puede observar una mayor concentración en la educación primaria y los estudios secundarios de segunda etapa. La presencia de personas con discapacidad en etapas educativas superiores va disminuyendo. También se expone que los varones con discapacidad han alcanzado mayores niveles de estudios que las mujeres con discapacidad.

Según el informe sobre empleo y autismo citado anteriormente (Vidriales et al., 2018) las familias y el alumnado con autismo manifiestan que los apoyos varían significativamente de acuerdo con la etapa educativa en la que se encuentran, siendo mucho menor en la educación secundaria y el bachillerato. Además, el desconocimiento por la condición autista por parte del profesorado incrementa las barreras que enfrenta este alumnado.

También, algunas personas sin discapacidad intelectual asociada manifestaron no haber percibido barreras en la educación secundaria. Aunque sí las enfrentaron en el bachillerato, señalando los cambios a nivel personal (por ejemplo, el aumento de las exigencias sociales), el requerimiento de mayor autonomía e independencia, el aumento de la exigencia y variedad en las metodologías de enseñanza. A su vez, se señala la ausencia de apoyos especializados que incrementa el riesgo de fracaso y abandono escolar.

Las personas que inician estudios de formación profesional y universitaria señalan que, si bien tienen las capacidades necesarias para llevar adelante las tareas académicas, la ausencia de apoyos individualizados y falta de adaptaciones en el entorno ha llevado a muchas al fracaso o abandono de los estudios (Vidriales et al., 2018). Además, otras barreras que encuentra el alumnado con autismo en el entorno universitario son: el entorno social y físico, falta de consistencia en los ajustes

razonables y barreras en materia de evaluación como, por ejemplo, dificultades para entender los enunciados ambiguos de las tareas o incomprensión de por qué hay que hacer algo (Fabri et al., 2016).

2.1.2. Limitaciones en el acceso a las convocatorias

Para acceder a las convocatorias específicas o a la reserva de plazas para personas con discapacidad, la persona con autismo debe tener **reconocida la discapacidad** igual o superior al 33 % y disponer del certificado correspondiente. Las personas que no cuentan con este reconocimiento tienen que realizar las pruebas de acceso a la función pública por el turno libre sin ningún tipo de adaptación ni ajustes (Vidriales et al., 2018).

Además, algunas **personas con autismo y discapacidad intelectual pueden quedar excluidas** de los procesos selectivos específicos para personas con discapacidad intelectual. Esto se debe a que, dependiendo de su diagnóstico, en la documentación acreditativa puede no estar especificada la discapacidad intelectual como diagnóstico asociado.

2.1.3. Adaptaciones y ajustes

Las **adaptaciones y ajustes en este proceso parecen ser insuficientes** (Instituto Nacional de Administración Pública, 2015), e incluso las adaptaciones del temario o exámenes pueden no realizarse de la forma correcta.

2.1.4. No participar en entidades especializadas

Las **entidades especializadas** son un gran facilitador para las personas en el espectro, sin embargo, hay muchas personas que intentan acceder al empleo público sin vinculación con las entidades y no tienen apoyos en la inscripción, en la preparación o en el acceso a los temarios adaptados, ni preparación práctica, entre otras (Grandi et al., 2024).

2.1.5. Acreditación de la capacidad funcional

Tal y como recoge la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, una vez superadas las pruebas selectivas se debe acreditar la capacidad funcional. Esta acreditación es un certificado que indica que la persona interesada posee la capacidad funcional para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo, es decir, no tiene ninguna condición física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las funciones. Actualmente no se considera tener apoyos para tramitar esta acreditación e incluso las características de dicho certificado es una materia desarrollada por cada Administración (Grandi et al., 2024).

En caso de acceder al empleo, aún no está contemplado que puedan disponer de un apoyo para la incorporación y el mantenimiento del empleo, incluso los ajustes necesarios para su puesto y entorno de trabajo son muy puntuales y deberían estar regulados.

2.1.6. Falta de sensibilización

Otro factor relevante es la falta de sensibilización y concienciación en las Administraciones (Grandi et al., 2024) y entre los y las compañeras de trabajo de las personas, esto influye en la adaptación de tareas y los apoyos naturales que pudiesen tener.

2.2. Amenazas: las dificultades de sostenibilidad y la dispersión territorial

Se encuentran distintas situaciones de amenaza en el empleo público de las personas en el espectro del autismo. Éstas pueden ser perjudiciales actualmente o en un futuro respecto a la igualdad de oportunidades en todo el territorio español sobre esta temática.

2.2.1. Dificultades de sostenibilidad, viabilidad y crecimiento

Los recursos dirigidos a **financiar los servicios y apoyos** para el empleo en las entidades son escasos en la mayoría de los casos, y están ligados a líneas de financiación con un marcado carácter temporal (Vidriales et al., 2018). Esto impide la consolidación de los recursos humanos necesarios y dificulta la generación de equipos estables y multidisciplinares.

2.2.2. Dispersión territorial

Las adaptaciones están reguladas en el *Real Decreto 2271/2004* y la *Orden PRE/1822/2006* y las Administraciones deben garantizarlas. **Cada Administración tiene la competencia** de realizar las convocatorias ampliando los requisitos básicos, pudiendo realizar ajustes o adaptaciones que no están reguladas en la normativa estatal, o incluso explicitar en cada convocatoria cómo se debe realizar la tramitación de la acreditación de la capacidad funcional. La variación en los procesos de cada Administración puede provocar una falta de homogeneidad en la gestión y aplicación de las adaptaciones en cada Comunidad Autónoma, entre otras cosas.

También sucede que las convocatorias estatales son en Madrid, haciendo que las personas que viven en diferentes Comunidades Autónomas tengan que viajar, enfrentarse a lugares nuevos y asumir los gastos correspondientes, lo que resulta en que las convocatorias sean menos accesibles que si pudiesen realizarse en su propia Comunidad o tener algún lugar alternativo (Grandi et al., 2024).

2.2.3. El autismo no encuentra espacio en la normativa estatal actual.

Esta es una de las principales barreras de acceso al empleo público. Si bien se menciona este diagnóstico por primera vez en la normativa dirigida al empleo ordinario (*Real Decreto 818/2021 que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo*), para el acceso al empleo público **no hay ninguna normativa que considere el diagnóstico de autismo** en lo que refiere a convocatorias, ajustes específicos (además del tiempo) y ajustes para la incorporación al empleo como por ejemplo la metodología de empleo con apoyo.

2.3. Oportunidades: legislación, estrategias y otras buenas prácticas

De acuerdo con la definición previamente explicada, las oportunidades son aquellos elementos potencialmente favorables para las personas autistas en el acceso al empleo público. En este sentido, se mencionan: la legislación estatal, las estrategias nacionales, y ejemplos de buenas prácticas identificadas que podrían explorarse y replicarse.

2.3.1. Legislación internacional y estatal

A. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) en su Artículo 27 insta a los Estados Parte a emplear a las personas con discapacidad en el sector públicos y a velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo.

B. Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo:

Modificación legal que incrementa la reserva de empleo público en favor de personas con discapacidad en la Administración del Estado, pasando al 10%, desde el 7% que regía hasta este momento.

C. El proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado 2024. Elaborada por el Gobierno de España y registrada en las Cortes Generales el 26 de julio de 2024. Si bien este proyecto de ley menciona como principio inspirador la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el empleo público, el desarrollo profesional y en la formación, no hace ningún avance material respecto a la normativa en vigor.

Anteriormente, en el año 2023, el Gobierno registró en las Cortes un proyecto de ley diferente. Este, si bien no mencionaba a las personas autistas como beneficiarias directas, realizaba propuestas más ambiciosas dirigidas al acceso, a la incorporación y al mantenimiento del empleo público de las personas con discapacidad, entre otras. El texto presentado en 2023 proponía como novedad en su Disposición Adicional Sexta, el establecimiento de unidades de inclusión de personal con discapacidad que deberían asegurar las adaptaciones del puesto de trabajo, velar por su plena incorporación y la elaboración de estadísticas, entre otras funciones. En todo caso, el citado el Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado es una norma inmersa en el debate parlamentario, por ello, resultará importante seguir de cerca la actualidad de las Cortes Generales para conocer cuál será el contenido que de initivamente sea aprobado y se convierta en vinculante.



2.3.2. Estrategias y Planes de Acción

- A. **La Estrategia Española de discapacidad 2022-2030** menciona en su segundo objetivo algunas modificaciones referentes al empleo público de las personas con discapacidad y menciona específicamente que hay que incorporar la realidad del autismo:

Establecimiento de pautas unificadas sobre la aplicación de esta cuota de reserva en el empleo público: extensión a todos los puestos, grupos, categorías y perfiles profesionales; extensión a las bolsas de empleo y tanto al personal funcionario como al personal laboral; y considerando 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, excedencias, etc.). Incorporando realidades con los trastornos del espectro del autismo. Responsable: Ministerio de Hacienda y Función Pública.

- B. El I Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo 2023-2027 en su línea 4, medida 22 menciona la necesidad de reconocer el diagnóstico de autismo para las convocatorias de empleo público:

Reconocer el diagnóstico de TEA y los ajustes necesarios 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.

2.3.3. Ejemplos de buenas prácticas

Las buenas prácticas constituyen un facilitador potencial del empleo público de las personas con autismo. A continuación, se enumeran algunas que se han identificado, diversas entre sí, y que pueden ser de utilidad para el desarrollo de acciones futuras.

- A. Catálogo de **medidas para favorecer el acceso al empleo público** de las personas con discapacidad (AECID, 2021). Las recomendaciones se elaboran partir de un taller compartido por varios representantes de diferentes países, entre los que se encuentra España. Si bien el documento no es una estrategia oficial, tiene una marcada intención de reducir las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso y mantenimiento de empleo público.

- B. Posibilidad de **colaboración entre entidades, academias y Administraciones**.

Hay algunas entidades que han trabajado en conjunto con las Administraciones para poder realizar convocatorias accesibles para las personas con autismo, o incluso realizan el apoyo para la incorporación y el mantenimiento del puesto de trabajo. Un ejemplo de esta práctica es la convocatoria para personas autistas del Parlamento de Andalucía (Federación Autismo Andalucía, s.f.)

- C. Desarrollo de la **figura de salud laboral** como posible agente clave en las Administraciones.

El desarrollo de esta figura puede ser un agente clave para la sensibilización en el entorno laboral, así como para la incorporación y mantenimiento del puesto de trabajo (Grandi et al., 2024).

D. Ejemplo de proceso de incorporación en el puesto de trabajo en Castilla y León.

En la guía “Empleo Público y el apoyo en el puesto de trabajo” (Plena Inclusión, 2021) se menciona todo el proceso de incorporación, sensibilización, círculo de apoyo y mantenimiento del empleo público desde **la técnica y el modelo** de empleo con apoyo. Se hace mención a la reducción de los apoyos directos con el tiempo y a la generación de apoyos naturales como una relación inversamente proporcional. También menciona nuevos roles profesionales dentro de la administración como son el responsable de personal del círculo de apoyo, técnicos del equipo de centro de la administración pública y responsable de trabajo en la administración pública.



2.4. Fortalezas: el tejido asociativo de autismo, la metodología participativa y otros recursos

Las fortalezas representan aquellos factores internos positivos y recursos ya existentes que contribuyen a mejorar el acceso al empleo público para personas con autismo. A continuación, se detallan las principales fortalezas identificadas.

2.4.1. Las entidades especializadas

La mayoría de los apoyos se brindan desde el tejido asociativo. Se proveen apoyos en la inscripción, la preparación y el examen. Las entidades apuestan por el empleo con apoyo como fórmula para conseguir un empleo.

Las **entidades especializadas** proveen una preparación para las oposiciones adaptadas y personalizadas, y facilitan el acceso al empleo público. También hay casos en los que han asesorado a las Administraciones para adaptar las convocatorias, incluso en la incorporación y en el mantenimiento del puesto de trabajo (Grandi et al., 2023).

Por otro lado, las entidades y las personas profesionales contribuyen a desarrollar y fortalecer las competencias laborales de las personas con autismo, quienes han demostrado ser grandes trabajadoras destacándose por su nivel de concentración, la perfección por los detalles y las buenas competencias en tareas mecánicas (Vidriales et al., 2018).

2.4.2. Promoción de metodologías participativas

La investigación participativa es aquella que incluye a los miembros de la comunidad en todo el proceso de investigación, y no sólo como participantes o “sujetos de estudio” en la misma (Cargo & Mercer, 2008).

En la investigación sobre el **autismo hace referencia a la inclusión, en primer lugar, de las personas con autismo**. También de las personas que les apoyan, como sus familiares y amistades, proveedores de apoyos, profesionales, responsables políticos y otras personas u organizaciones relevantes para la comunidad autista.

La **investigación participativa** es, más que un método o metodología con pautas predeterminadas, **un marco o una forma de pensar en la investigación**. Es relevante porque es éticamente correcta, produce una investigación más relevante y útil para la comunidad y obtiene resultados de mayor calidad y más útiles (Albacete et al., 2024).

Se deben utilizar metodologías participativas tanto para las investigaciones como para acciones que favorezcan a las personas autistas. Esta metodología debe incorporar criterios de accesibilidad universal centrados en la persona para facilitar la participación activa de las personas autistas y sus familias.

2.4.3. Recursos documentales disponibles

Este apartado tiene como objetivo proveer recursos con información actualizada para conocer y abordar la situación de las personas con autismo y las personas con discapacidad en el empleo público y ordinario. También se incluye una guía de recomendaciones para la investigación participativa. Estos recursos permiten profundizar el análisis realizado y proveen una base para promover la inclusión laboral del colectivo autista.

TABLA 3
RECURSOS DOCUMENTALES

LIBRO BLANCO SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD	<u>ENLACE AL DOCUMENTO</u>	Es un documento clave para la reflexión, análisis y orientación y propuesta de cambio del marco legislativo y de las políticas públicas en materia de empleo de las personas con discapacidad en España.
EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	<u>ENLACE A LA WEB</u>	En esta página web el Instituto Nacional de Estadística (INE) recoge los datos sobre las personas con discapacidad en el ámbito del empleo, comparándola con las personas sin discapacidad.
INFORME DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	<u>ENLACE AL INFORME</u>	El Servicio Público Estatal (SEPE) realiza un análisis de la situación laboral mediante los informes de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo.
INFORME OLIVENZA	<u>ENLACE AL INFORME</u>	El Informe de Olivenza es un documento sobre la situación de las personas con discapacidad en España, realizado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED). Éste recoge los datos sobre educación, situación laboral, acceso a derechos, integración social, participación y relaciones sociales.

TABLA 3
RECURSOS DOCUMENTALES

OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA (ODISMET)	<u>ENLACE A LA WEB</u>	La Fundación ONCE, a través de ODISMET, permite acceder a los principales indicadores e informes relacionados con la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
EMPLEO Y TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO "UN POTENCIAL POR DESCUBRIR"	<u>ENLACE AL INFORME</u>	La Confederación Autismo España ha elaborado este informe de la situación laboral de las personas en el espectro del autismo en el contexto español.
LA SITUACIÓN LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES CON AUTISMO EN EL CONTEXTO ESPAÑOL	<u>ENLACE AL INFORME</u>	La Confederación Autismo España realiza este documento que expone los datos más relevantes recogidos en su informe de Empleo y Autismo sobre la situación laboral de las personas autistas en España.
EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON AUTISMO. SITUACIÓN ACTUAL: BARRERAS Y FACILITADORES. 2023	<u>ENLACE AL INFORME</u>	El Centro Español de Autismo ha elaborado este informe que analiza las medidas y ajustes existentes, así como las barreras y facilitadores sobre el acceso al empleo público de las personas en el espectro del autismo.
EMPLEO DE LAS PERSONAS CON AUTISMO. SITUACIÓN ACTUAL Y BARRERAS EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO. 2023	<u>ENLACE AL INFORME LECTURA FACIL</u>	El Centro Español de Autismo ha elaborado este documento en lectura fácil que resume el informe anterior.

3. Matriz DAFO: El empleo público de las personas con autismo

Debilidades: la falta de apoyos, ajustes y adaptaciones

- Barreras en la **formación y estudios** postobligatorios.
- Limitaciones en el acceso a las **convocatorias**.
- Las **adaptaciones y ajustes** en el acceso al empleo público son **insuficientes**.
- **No participar en entidades especializadas**.
- **Acreditación de capacidad funcional**. No se contempla la disposición de apoyos para realizar este trámite. Es un proceso que debe ser revisado en mayor profundidad.
- **Falta de sensibilización** en las Administraciones y entre los y las compañeras de trabajo de las personas.

Amenazas: las dificultades de sostenibilidad y la dispersión territorial

- **Dificultades de sostenibilidad, viabilidad y crecimiento**. Los recursos dirigidos a financiar los servicios y apoyos para el empleo en las entidades son escasos en la mayoría de los casos, y están ligados a líneas de financiación con un marcado carácter temporal.
- **Dispersión territorial**: El proceso es dispar entre Comunidades y las convocatorias estatales son en Madrid.
- **El autismo no encuentra espacio en la normativa estatal actual**. Esta es una de las principales barreras de acceso al empleo público.

Fortalezas: el tejido asociativo de autismo

- Las **entidades especializadas** proveen una preparación adaptada y personalizada. Apoyan a las personas a desarrollar su potencial como trabajadoras. También se contempla la posibilidad de asesoramiento a las Administraciones.
- Promoción de **metodologías participativas**.
- **Recursos** disponibles para conocer la situación actual de las personas con autismo en el empleo y promover su inclusión laboral.

Oportunidades: legislación, estrategias y otras buenas prácticas

Legislación internacional y estatal

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.
- Proyecto de Ley de Función Pública de 2024.

Estrategias y planes

- Estrategia Española de Discapacidad 2022-2030
- I Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo

Ejemplos de buenas prácticas

- Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad (AECID, 2021).
- Posibilidad de colaboración entre entidades, academias y Administraciones.
- Desarrollo de la figura de salud laboral como posible agente clave en las Administraciones.
- Ejemplo de proceso de incorporación en el puesto de trabajo en Castilla y León.



Referencias

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). (2021).

Catálogo de medidas para favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. <https://intercoonecta.aecid.es/Gestin%20del%20conocimiento/TALLER%20EMPLEO%20Y%20DISCAPACIDAD.pdf>

Albacete, L., Verde, M., Pinos, M. L., Benito, G., Tarruell, A. y Confederación Autismo España.(2024).

Guía de recomendaciones sobre investigación participativa en autismo. Barreras y recomendaciones para la participación de personas con necesidades complejas de apoyo. Centro Español Sobre Trastorno del Espectro del Autismo. https://centroautismo.es/wp-content/uploads/2024/11/Guia_Recomendaciones_InvestigacionParticipativa_CentroAutismo.pdf

Autismo Europa. (2021). *I can learn. I can work.* Campaign Manifesto for World Autism Awareness Day. [WAAD-2020_Manifesto_EN.pdf \(autismeurope.org\)](https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2020/04/WAAD-2020_Manifesto_EN.pdf)

Barthélémy, C., Fuentes, J., Howlin, P. y Van der Gaag, R. (2019). *Personas con Trastorno del Espectro del Autismo. Identificación, comprensión, intervención.* Autismo Europa.

<https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2017/08/persons-with-autism-spectrum-disorders-es-final-3.pdf>

Cargo, M., y Mercer, S. L. (2008). The value and challenges of participatory research: strengthening its practice. *Annual Review of Public Health*, 29, 325-350. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.29.091307.083824>

Chiang, H. M., & Wineman, I. (2014). Factors associated with quality of life in individuals with autism spectrum disorders: A review of literature. *Research in autism spectrum disorders*, 8(8), 974-986. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2014.05.003>

Confederación Autismo España. (2023). *Estudio Sociodemográfico de Autismo España.*

Fabri, M., Andrews, P. C. S., y Pukki, H. K. (2016). *A guide to best practice in supporting higher education students on the autism spectrum—for HEI managers and senior academics.* Unspecified(28), 1-28

Federación Autismo Andalucía. (s.f.). *El Parlamento de Andalucía convoca una plaza pública exclusiva para personas con TEA.* Federación Autismo Andalucía. <https://www.autismoandalucia.org/entradas-autismo/el-parlamento-deandalucia-convoca-una-plaza-publica-exclusiva-para-personas-con-tea/>

Fundación Adecco (2023). *Jóvenes con discapacidad: motor de futuro.* <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/08/informe-jovenescon-discapacidad-2023.pdf>

- Grandi, B., Merinero, M., Muñoz, N., Albacete, L., Tudela, M., y Confederación Autismo España (2024). *El acceso al empleo público de las personas con autismo*. Centro Español sobre trastorno del espectro del autismo. https://centroautismo.es/wpcontent/uploads/2024/07/EIAccesoalEmpleoPublico_SituacionActualBarrerasFacilitadores_CentroAutismo.pdf
- Huete, A., Morales, N., Otaola, M. y Jiménez, L. (2023). *Informe Olivenza. Situación de las Personas con Discapacidad en España 2023*. Federación Autismo Andalucía. https://www.rpdiscapacidad.gob.es/estudiospublicaciones/Informe_Olivenza_2023.pdf
- Instituto Nacional de Administración Pública. (2015). *Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*. (1º ed.). INAP. <https://todostenemostalento.inap.es/documents/333392/486410/LibroBlancoPcD.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2020). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia-Hogares*. https://www.ine.es/prensa/edad_2020_p.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD). Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2020* https://www.ine.es/prensa/spd_2020.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2014-2022*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.tm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&idp=1254735976595#_tabs-1254736057624
- Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2022). *Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público en la Administración General del Estado. Ejercicios 2019 y 2020*.
- Plaza Sanz, Marta. (2024). *Datos de alumnado general no universitario con trastorno del espectro del autismo. Curso 2022-2023*. Confederación Autismo España. https://autismo.org.es/wp-content/uploads/2024/04/2024_Informe_DatosAlumnadoNoUniversitario_Curso2022-2023_AutismoEspana.pdf
- Red de empleo de Plena Inclusión. (2021). *Empleo Público y el apoyo en el puesto de trabajo: Una garantía de derechos para las personas con discapacidad intelectual*. https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2022/02/Sensibilizacio%CC%81n-en-el-puesto-de-trabajo_web-2.pdf
- Rodríguez, S. (Coord.). El mercado de trabajo de las personas con discapacidad (pp.379-528). En Romero, M. J. (Dir.) (2023). *Libro Blanco sobre empleo y discapacidad*. Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Fundación ONCE, CERMI.
- Vidriales, R., Hernández, C. y Plaza, M. (2018). *Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. Un potencial por descubrir*. Confederación Autismo España. <https://sidinico.usal.es/wp-content/uploads/2018/10/Empleo-y-Trastorno-del-Espectro-del-Autismo.-Un-potencial-por-descubrir.pdf>

Referencias normativas

Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo (2024). *I Plan de acción. Estrategia Española en trastorno del espectro del autismo 2023-2027*. Real Patronato sobre Discapacidad. https://centroautismo.es/wpcontent/uploads/2024/04/I_PlanAutismo_EstrategiaEspanolaTEA_CentroAutismo.pdf

Comisión Europea. (2021). *Unión de la Igualdad: Estrategia Europea sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030*.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. *Boletín Oficial del Estado*, 185, de 03 de agosto de 1984. <https://www.boe.es/eli/es/l/1984/08/02/30/con>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015). *Estrategia Española en trastorno del espectro del autismo*. El Real Patronato Sobre Discapacidad. https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/Estrategia_Espanola_Autismo.pdf

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Naciones Unidas. (2015). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainable-development/es/development-agenda/>

Orden HFP/688/2017, de 20 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado. (2017). *Boletín Oficial del Estado*, 174, de 22 de julio de 2017. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-8652

Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 140, Sec. I, de 13 de junio de 2006, páginas 22530 a 22533. <https://www.boe.es/eli/es/o/2006/06/09/pre1822>

Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado. (2023). Boletín Oficial de las Cortes Generales, 149-1, de 24 de marzo de 2023. https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-149-1.PDF

REFERENCIAS NORMATIVAS

Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado. (2024). *Congreso de los Diputados*, 31-1, de 26 de julio de 2024. https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-31-1.PDF

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Boletín Oficial del Estado, 303, de 17 de diciembre de 2004.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/12/03/2271/con>

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. (2021).

Boletín Oficial del Estado, 233, de 29 de septiembre de 2021.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15771>

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. (2013). *Boletín Oficial del Estado*, 289, Sec. I de 3 de diciembre de 2013, páginas 95635 a 95673. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (2015). *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. (2023) *Boletín Oficial del Estado*, 303, de 20 de diciembre de 2023.

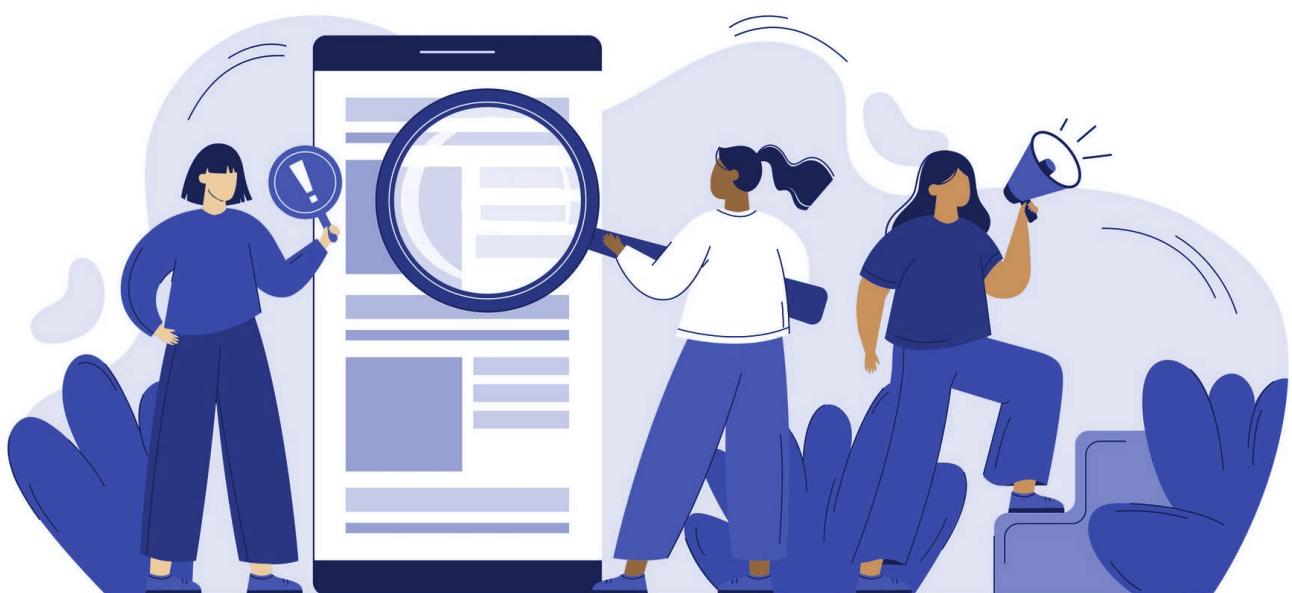
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-25758>



4. Resumen en Lectura Fácil



**Acceso,
mantenimiento y
promoción en el
empleo público de
las personas con
autismo.**



Tres mujeres revisan un documento para que sea accesible.

Contenidos

Introducción	38
1. La situación de las personas con autismo que buscan trabajo	39
1.1. Leyes y normas sobre el trabajo de las personas autistas en la Administración Pública	39
1.2. Las personas con autismo que buscan trabajo	40
1.3. Diferencias entre hombres y mujeres con autismo en el trabajo	42
2. Análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en el trabajo de las personas con autismo para la Administración Pública	43
2.1. Debilidades	44
2.2. Amenazas	46
2.3. Oportunidades	47
2.4. Fortalezas	48

Introducción

Este informe va sobre el proceso para que las personas con autismo consigan un trabajo en la **Administración Pública** y sobre cómo se mantienen en su puesto de trabajo.

La guía explica:

- Cuáles son las leyes y las normas que explican cómo debería ser el proceso para que las personas con autismo intenten conseguir un puesto de trabajo en la Administración Pública.
- Cuál es la situación de las personas con autismo que buscan trabajo.
- Qué diferencias hay en la situación que viven mujeres y hombres con autismo.
- Y cuáles son las debilidades, las amenazas, las fortalezas y las oportunidades que identifica el **Centro Español de Autismo**.

El Centro Español de Autismo ha hecho esta guía para mejorar la vida de las personas con autismo y defender sus derechos.

A continuación, explicamos la información más importante del informe

Administración pública: es el grupo de personas y recursos que trabajan para atender las necesidades de la sociedad.

Centro Español de Autismo: es un centro oficial que estudia el autismo en España.

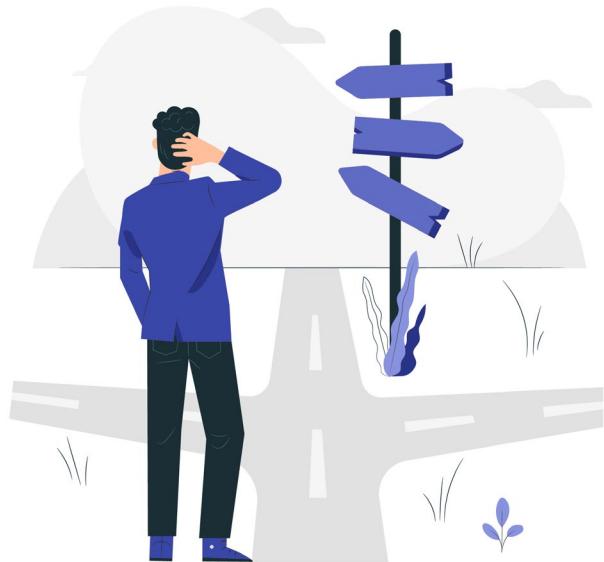
1. La situación de las personas con autismo que buscan trabajo

1.1. Leyes y normas sobre el trabajo de las personas autistas en la Administración Pública.

El informe da una lista de las leyes y normas que explican cómo debe ser el proceso para que las personas con autismo consigan un trabajo en la Administración Pública.

Por ejemplo:

- La Ley General de derechos de las personas con discapacidad.
- O el Primer Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro del Autismo para los años 2023 a 2027.



Persona ante un cruce de caminos.

1.2. Las personas con autismo que buscan trabajo.

En Europa,
entre 76 y 90 de cada 100 personas con autismo
no tiene trabajo,
según explicó **Autismo Europa** en el año 2021.

No sabemos cuántas personas con autismo
trabajan en España.
Sí sabemos que las personas con discapacidad
encuentran menos trabajo
que las personas sin discapacidad.

Autismo Europa:
es una organización
europea que
investiga sobre
autismo y defiende
los derechos de las
personas autistas.

El trabajo en las Administraciones Públicas
es la segunda forma de trabajo
que emplea a más personas con discapacidad.

Por ello, el Centro Español de Autismo
hizo un estudio para saber más
sobre las personas con autismo
que trabajan para la Administración Pública.

El centro encontró que hay barreras
que hacen difícil que encuentren trabajo
en la Administración Pública
y que luego lo mantengan.

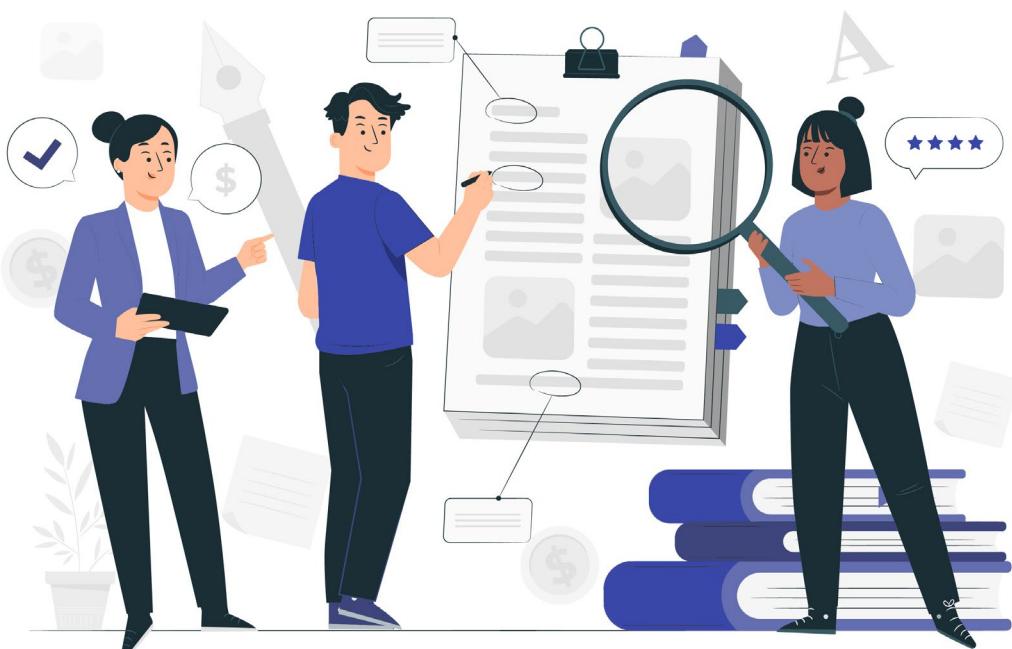
Algunas de estas barreras son:

- No tener un **grado de discapacidad** de más del 33%.
- No recibir las adaptaciones y los ajustes necesarios en el examen y en el puesto de trabajo.
- O no participar en ninguna entidad de autismo.

Grado de discapacidad: es un porcentaje entre 1 y 100 que explica la cantidad de apoyo que necesita una persona con discapacidad.

El estudio del Centro también propone ideas para acabar con estas barreras.

Puedes leer una versión en lectura fácil del informe [aquí](#).



Un grupo de personas buscan trabajo.

1.3. Diferencias entre hombres y mujeres con autismo en el trabajo.

No tenemos información sobre el número de mujeres y hombres con autismo que trabajan para la Administración Pública ni sobre su situación.

Sí tenemos información sobre la situación de los hombres y las mujeres con discapacidad en el trabajo general.

Algunos datos interesantes son estos:

- Las mujeres con discapacidad trabajan menos que los hombres con discapacidad.

Entre las personas sin discapacidad pasa lo mismo.

- Las mujeres jóvenes con discapacidad encuentran más trabajo que los hombres jóvenes con discapacidad.

- Y las mujeres jóvenes con discapacidad ganan menos dinero por su trabajo que el resto de la sociedad, incluidos los hombres con discapacidad.

2. Análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en el trabajo de las personas con autismo para la Administración Pública



Ilustración de tres personas que están corriendo una carrera. Simboliza las diferentes formas de mejorar el acceso al empleo.

2.1. Debilidades

Son los elementos o situaciones del sistema que hacen difícil que las personas con autismo trabajen en la Administración Pública.

Las principales debilidades que ha encontrado la investigación del Centro Español de Autismo son estas:

- Las personas con autismo encuentran dificultades o barreras para formarse y estudiar carreras universitarias.
- Las personas autistas encuentran barreras para participar en las pruebas de acceso para personas con discapacidad. Para participar en estas pruebas, las personas deben tener un grado de discapacidad de más del 33%. Algunas personas con autismo y discapacidad intelectual no pueden participar en estas pruebas porque su diagnóstico no dice que tienen discapacidad intelectual.

- Las adaptaciones y ajustes en las pruebas de acceso que ofrece la Administración Pública no son suficientes, no ofrecen unas condiciones adaptadas a las necesidades de cada persona autista.

- La Administración Pública no trabaja con las entidades especializadas en autismo para diseñar y organizar las pruebas de acceso.

- El proceso de **acreditación de la capacidad funcional** crea más barreras o dificultades.

Acreditación de la capacidad funcional: es un trámite a través del que la persona con discapacidad prueba a la Administración que puede hacer las tareas del puesto de trabajo que quiere ocupar.

- Y los profesionales de la Administración no saben lo suficiente sobre autismo y discapacidad como para acompañar bien a las personas autistas que consiguen un trabajo.

2.2. Amenazas

Son los elementos o situaciones que pueden afectar al trabajo de las personas autistas en la Administración Pública.

Las principales amenazas que ha encontrado la investigación del Centro Español de Autismo son estas:

- La Administración Pública no invierte dinero suficiente para ofrecer servicios de apoyo para sus trabajadores y trabajadoras con discapacidad.
- La Administración Pública de cada **comunidad autónoma** ofrece adaptaciones y ajustes diferentes a través de procesos diferentes.
- Y no hay leyes o normas que digan cómo debe ser el trabajo de las personas autistas en la Administración Pública.

Comunidad autónoma:
es el nombre de cada uno de los territorios en los que se divide España. Por ejemplo, Andalucía o Cataluña.

2.3. Oportunidades

Son los elementos o situaciones que pueden ayudar a mejorar el trabajo de las personas autistas en la Administración Pública.

Las principales oportunidades que ha encontrado la investigación del Centro Español de Autismo son estas:

- Las normas que explican las leyes de España. Por ejemplo, las que explican la Estrategia Española sobre Discapacidad y el Primer Plan de Acción de la Estrategia en el Trastorno del Espectro del Autismo.
- Y algunos casos de éxito o buenas prácticas que han hecho algunas Administraciones Públicas y que el resto debería imitar.



Un grupo de personas que mejoran la accesibilidad en su trabajo.

2.4. Fortalezas

Son los elementos o situaciones que ya existen y pueden ayudar a mejorar el trabajo de las personas autistas en la Administración Pública.

Las principales fortalezas que ha encontrado la investigación del Centro Español de Autismo son estas:

- Las entidades especializadas en discapacidad y autismo.

Estas entidades ya les ayudan a preparar las pruebas de acceso y a empezar a trabajar cuando consiguen un puesto de trabajo.

- Las **metodologías participativas** que usa la Administración Pública. A través de ellas, la Administración puede saber cuáles son las necesidades de las personas autistas y contar con su opinión.

- Y los informes y libros que explican cuál es la situación del trabajo en la Administración Pública de las personas con discapacidad y de las personas con autismo.

Metodologías participativas: son formas de trabajar en la que las personas que van a beneficiarse de los resultados dan su opinión desde el principio.



www.centroautismo.es

C/ Pajaritos 12, Bajo - Oficina 1. 28007 - Madrid



GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030

