



Legislación de Inglaterra en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Foco en el Trastorno del Espectro Autista

Autor

Marcela Cáceres Lara

mcaceres@bcn.cl

Tel.: (56) 32 226 3934

Nº SUP: 120490

Elaborado para la **Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación** de la Cámara de Diputados, en el contexto de la discusión general del proyecto de ley, de origen en moción, que modifica diversos cuerpos legales para establecer medidas que favorezcan la contratación de personas en condición de espectro autista en el sector público (Boletín N° 10.295-31).

Disclaimer

Este documento es un análisis especializado realizado bajo los criterios de validez, confiabilidad, neutralidad y pertinencia que orientan el trabajo de Asesoría Técnica Parlamentaria para apoyar y fortalecer el debate político-legislativo. El tema y contenido del documento se encuentra sujeto a los criterios y plazos acordados previamente con el requirente. Para su elaboración se recurrió a información y datos obtenidos de fuentes públicas y se hicieron los esfuerzos necesarios para corroborar su validez a la fecha de elaboración

Resumen

Se considera que una persona tiene una discapacidad si posee un impedimento físico o mental con efecto sustancial, negativo y a largo plazo en su capacidad para realizar sus actividades diarias normales. Esta es la definición que se encuentra en la **Ley de Igualdad o *Equity Act*** de 2010. La cual corresponde a una de las normativas promulgadas por la autoridad del Reino Unido, que rige en Inglaterra, en su esfuerzo y compromiso para mejorar la vida de las personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA).

Además del ***Equality Act***, que incluye disposiciones que protegen a estas personas al solicitar empleo, se encuentra la **Ley de Autismo o *Autism Act*** de 2009, que comprometió al gobierno a producir una estrategia para adultos con esta discapacidad. El año 2010, el gobierno produjo la primera estrategia para el autismo en Inglaterra, denominada ***Fulfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England***, que incluyó deberes y recomendaciones en distintas áreas, entre ellas, el empleo. Con respecto a esta materia, la estrategia se basaba en cuatro enfoques que apuntaban a que personas con autismo se beneficiaran de alternativas de empleo y se garantizara la participación de los empleadores.

La estrategia del 2010 se actualizó el año 2014, denominándose ***Think Autism 2014: an update to the government adult autism strategy***. En esta se destacó el rol importante de las autoridades locales para que personas con autismo pudiesen conseguir un empleo. Entre sus acciones estaba el promover planes de aprendizaje y dar el ejemplo a nivel local, convirtiéndose en un lugar de trabajo amigable con el autismo.

Posteriormente, en 2015, una nueva orientación legal, definida como ***Adult Autism Strategy: Statutory guidance for Local Authorities and NHS organisations to support implementation of the Adult Autism Strategy***, sustituye a la guía anterior y refuerza el papel de las autoridades locales y los llama a desempeñar un papel activo en el desarrollo y la promoción de planes locales de aprendizaje sobre el autismo, a través de la participación proactiva de los empleadores y la contratación de posibles aprendices con autismo, entre otras medidas.

Introducción

Los Trastornos del Espectro Autista (TEA) son una discapacidad del desarrollo de por vida que afecta la forma en que las personas se comunican e interactúan con los demás. Los individuos con autismo pueden experimentar diferencias y deficiencias en la interacción social recíproca y la comunicación social, combinadas con intereses restringidos y comportamientos rígidos y repetitivos. Además, con frecuencia experimentan una variedad de problemas cognitivos, de aprendizaje, de lenguaje, médicos, emocionales y de comportamiento¹.

En Inglaterra, al año 2015, se estimaba que más de medio millón de personas tenían autismo, lo que equivalía a más del 1% de la población. Ante este panorama, y con el objeto de proteger y mejorar las perspectivas para la población con autismo, en este país se promulgaron normativas legales que se dan cuenta en este informe. En este sentido, el siguiente documento entrega un panorama de las leyes que protegen a las personas con autismo en Inglaterra y orientaciones que se han derivado de las mismas, particularmente para propender a su inclusión laboral y, con el objeto que puedan disfrutar de los beneficios que conlleva el trabajo.

En efecto, en el año 2010, se aprobó la **Equity Act** o Ley de Igualdad, que proporciona el marco jurídico del Reino Unido para proteger los derechos de las personas contra la discriminación, en razón de su discapacidad, raza u orientación sexual, entre otros.

Previamente, el año 2009, se había aprobado la **Autism Act** o Ley de Autismo que comprometió al gobierno a producir una estrategia para adultos con esta discapacidad. Asimismo, debía emitir una guía para implementarla, la cual tendría que estar en constante revisión e incluir diversas orientaciones, como la planificación de la provisión de servicios a personas con trastornos del espectro autista, desde la niñez a la adultez.

El año 2010, el gobierno elaboró la primera estrategia de autismo para Inglaterra, denominada **Fullfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England**. Esta guía incluyó deberes y recomendaciones en distintas áreas para los proveedores de servicios y los departamentos gubernamentales en distintas áreas, tales como: bienestar, justicia penal, transporte y servicios de educación y empleo. Respecto a este último aspecto, la estrategia se enfocó en cuatro dimensiones: (a) asegurar que los adultos con autismo se beneficien de iniciativas de empleo más amplias; (b) personalización del bienestar y participación de los empleadores, (c) mejorar las disposiciones vigentes, y (d) desarrollar nuevos enfoques que apoyen de manera más adecuada a los adultos con autismo.

La estrategia del 2010 se actualizó el año 2014, denominándose **Think Autism: an update to the government adult autism strategy**. En ella se estableció un enfoque renovado en tres áreas clave: (a) la construcción de comunidades conscientes del autismo; (b) promover la innovación en la prestación de servicios; y (c) proporcionar atención integral. **Think Autism** también incluyó deberes y recomendaciones sobre el empleo, que apuntaron al rol clave que pueden desempeñar las autoridades locales en el apoyo a los adultos con autismo de su área para que estos consigan un empleo.

¹ *Autism – overview of UK policy and services. House of Commons Library.* 21 de Abril de 2016. Disponible en: <http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/CBP-7172/CBP-7172.pdf> (Mayo, 2019)

Por su parte, ***Adult Autism Strategy: Statutory guidance for Local Authorities and NHS organisations to support implementation of the Adult Autism Strategy***, del año 2015, enfatiza la labor de las autoridades locales y de los servicios de salud y refuerza la buena práctica de que las autoridades locales trabajen con socios locales. De esta forma, podrían liderar y considerar de qué manera sus prácticas de empleo, podrían ser ajustadas y promovidas para los adultos con autismo.

A continuación, basado en la normativa y las estrategias desarrolladas en Reino Unido, pero particularmente en Inglaterra, este informe se estructura en 5 partes. Así, en cada una de ellas, se describen tanto las leyes como las estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad, especialmente vinculadas al TEA.

I. Ley de Igualdad o *Equality Act* (2010)

La Ley de Igualdad de 2010 proporciona el marco jurídico del Reino Unido para proteger los derechos de las personas contra la discriminación. La ley enumera nueve características protegidas: edad, discapacidad, reasignación de género, matrimonio y unión civil, embarazo y maternidad, raza, religión o creencia, sexo y orientación sexual, sobre la base de las cuales la discriminación, tal como se define en la ley, es ilegal².

De acuerdo a la **Ley de Igualdad** o ***Equality Act*** (2010), una persona tiene una discapacidad si tiene un impedimento físico o mental que tiene un efecto negativo sustancial y a largo plazo en su capacidad para realizar sus actividades diarias normales (Sección 6)³.

En este sentido, la Ley establece que una persona discrimina a una persona discapacitada si la trata de manera desfavorable, debido a algo que surge como consecuencia de su discapacidad, y no puede demostrar que el tratamiento es un medio proporcionado para lograr un objetivo legítimo⁴.

En relación al tema laboral, esta ley incluye disposiciones que legalmente protegen a las personas de discriminación al buscar empleo. De este modo, se establece que una persona a la cual se presenta una solicitud de trabajo (A), no debe preguntar sobre la salud del solicitante (B):

- antes de ofrecer trabajo a ésta, o
- donde A no está en posición de ofrecer trabajo a B, antes de incluir a B en un grupo de solicitantes de quienes A pretende (cuando está en posición de hacerlo) seleccionar una persona a quien ofrecerle trabajo. (Sección 60).

La persona (A) no contraviene una disposición de discapacidad relevante simplemente al preguntar sobre la salud de (B), pero la conducta de A, sobre la base de la información dada en la respuesta, puede ser una contravención de una disposición de discapacidad relevante. Esto, ya que (B)

² *Disability in the UK: Rights and Policy Debate on 28 June 2018. House of Lords. 21 Junio, 2018.* Disponible en: researchbriefings.files.parliament.uk/documents/LLN-2018-0071/LLN-2018-0071.pdf (Mayo, 2019)

³ *Equality Act 2010.* Disponible en: <https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010> (Mayo, 2019)

⁴ *Disability in the UK: Rights and Policy Debate on 28 June 2018. House of Lords. 21 Junio, 2018.* Disponible en: <http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/LLN-2018-0071/LLN-2018-0071.pdf> (Mayo, 2019)

podría iniciar un procedimiento ante un tribunal laboral por una queja de que la conducta de A, basándose en la información proporcionada en respuesta a una pregunta sobre la salud de B, constituye una contravención de una disposición pertinente en materia de discapacidad⁵.

II. Ley de Autismo o *Autism Act* (2009)

La Ley de Autismo o *Autism Act* (2009) estipuló que el Secretario de Estado debía preparar y publicar un documento donde se estableciera una estrategia para el autismo, a fin de hacer frente a las necesidades de la población con TEA en Inglaterra, mejorando la provisión de servicios relevantes para estos por parte de las autoridades locales y del Servicio nacional de Salud (NHS⁶ y NHS *foundation trusts*). Dicho documento, conocido como la 'Estrategia Autista' debía estar publicado el 1 de abril del año 2010.⁷

Para asegurar la implementación de esta estrategia, el Secretario de Estado debía emitir una guía que tendría que estar en constante revisión e incluir orientaciones sobre:

- La entrega de servicios relevantes para el diagnóstico del espectro autista.
- La identificación de la población adulta con dicha condición.
- La evaluación de las necesidades para los adultos con dicha condición, a fin de establecer servicios relevantes.
- Planificación en relación a la provisión de servicios a personas con espectro autista, a medida que transitan de la niñez a la adultez.
- Capacitar al personal para que ofrezca servicios adecuados y de calidad.
- Coordinación con las autoridades locales para proveer de dichos servicios a la población adulta con trastorno del espectro autista.⁸

Si bien en esta no se señala nada específico en relación al empleo y las personas con autismo, sí lo hacen la Estrategia para el Autismo o *Fulfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England* (2010); la *Think Autism: Fulfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England: an update* (2014) y la *Adult Autism Strategy: Statutory guidance for Local Authorities and NHS organisations to support implementation of the Adult Autism Strategy* (2015).

III. *Fulfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England* (2010)

Esta estrategia se basó en el reconocimiento fundamental de que muchas personas con autismo están perdiendo la oportunidad de disfrutar de la calidad de vida que otros tienen. Esta identifica que los adultos con autismo están significativamente sub-representados en el mercado laboral, lo cual tiene

⁵ *Equality Act* 2010. Disponible en: <https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010> (Mayo, 2019)

⁶ a) Una Autoridad de Salud Estratégica; b) un fondo fiduciario de atención primaria; c) un fondo fiduciario del Servicio Nacional de Salud en el que están todos o la mayoría de los hospitales, establecimientos e instalaciones en Inglaterra; d) una autoridad sanitaria especial que desempeñe funciones sólo o principalmente en Inglaterra.

⁷ *Autism Act* 2009. Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/15/contents>

⁸ *Ibid.* Sección 2.

consecuencias en estos y sus familias, denotando que estos se pierden la inclusión social y la posibilidad de la realización personal que conlleva el trabajo. De ahí, la necesidad y el compromiso de hacer más por ayudarlos en materia laboral.

Lo anterior, también tiene impacto en la economía del Reino Unido, ya que muchos adultos con autismo dependen de los beneficios que entrega el Estado. Esta infrarrepresentación indica, además, que los empleadores del Reino Unido no se están beneficiando de las habilidades y talentos que los adultos con autismo pueden ofrecer en el lugar de trabajo.

La estrategia de 2010 incluyó compromisos encaminados a aumentar el número de adultos con autismo en el trabajo, mediante la prestación de orientación y capacitación a los empleadores y los servicios de apoyo al empleo y la garantía de que los adultos con autismo se beneficiaran de las iniciativas de empleo⁹.

La estrategia se enfocó en cuatro aspectos para apoyar a los adultos con autismo:

1. Asegurar que los adultos con autismo se beneficien de iniciativas de empleo más amplias¹⁰

El año 2009 hubo un periodo de fuerte recesión económica y los jóvenes fueron un grupo de especial interés para el gobierno. En ese contexto, el documento “Construyendo la recuperación de Gran Bretaña: Alcanzando pleno empleo” (*Building Britain’s Recovery: Achieving Full Employment*)¹¹ anunció más de 100.000 nuevas oportunidades para los jóvenes, lo que significaba que a partir de enero de 2010, a todas aquellas personas entre los 18 a 24 años, incluidos aquellos con autismo, se les garantizaba un empleo, un puesto de trabajo o una formación profesional relacionada con el trabajo a partir de los seis meses de su solicitud de subsidio de desempleo. Esto se entregaría a través de:

- un nuevo empleo creado a través del *Future Jobs Fund*²⁴,
- ayuda para conseguir un empleo existente en un sector de empleo clave,
- nuevas oportunidades de formación centradas en el trabajo, y/o
- un lugar en un grupo de trabajo comunitario, proporcionando ayuda real en las comunidades locales.

⁹ *Think Autism. Fulfilling and Rewarding Lives, the strategy for adults with autism in England: an update.* HM Government. Abril, 2014. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/299866/Autism_Strategy.pdf (Mayo, 2019)

¹⁰ *Fulfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England.* Department of Health. Marzo, 2010. Disponible en: https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130105021348/http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/@dh/@en/@ps/documents/digitalasset/dh_113405.pdf (Mayo, 2019)

¹¹ *Building Britain’s Recovery: Achieving Full Employment*, es un Libro Blanco expone propuestas para hacer frente a los efectos de la recesión y para volver al pleno empleo en el futuro. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/238506/7751.pdf (Mayo, 2019)

El Departamento de Trabajo y Pensiones (en adelante, DWP) se comprometió a garantizar que estos programas funcionaran para los jóvenes con autismo, y que las opciones y el apoyo que se les ofreciera, reflejaran sus necesidades específicas.

2. Personalización del bienestar y participación de los empleadores

El Gobierno impulsaría la reforma de la asistencia social para personalizar el apoyo a las personas que buscaban trabajo. En el centro de este proceso estaba el principio de que la capacidad de conseguir y conservar un empleo, y luego de progresar en el trabajo, era la mejor vía para salir de la dependencia de la asistencia social. No obstante, las necesidades personales de los individuos podían diferir enormemente. Algunos requerían un apoyo intensivo para desarrollar habilidades y superar las barreras en el trabajo, mientras que otros requerían poco más que el acceso a las oportunidades de trabajo.

La guía destacaba que, en este punto, este espectro de necesidades en la sociedad en su conjunto se reflejaba —si no se intensificaba— cuando se trataba de adultos con autismo. Se señalaba que en un extremo del espectro autista, muchos adultos eran altamente calificados. El apoyo que necesitan era muy diferente de los que habían luchado por obtener calificaciones, o que tenían problemas de aprendizaje o de salud mental.

En el extremo superior del espectro autista, el enfoque debía estar en permitir que las personas dieran el siguiente paso hacia el trabajo —quizás otorgándoles el apoyo adicional que necesitaban, a través del proceso de postulación para que pudiesen demostrar sus habilidades, o ayudándoles a desarrollar las habilidades sociales, fundamental en el lugar de trabajo. Se relevaba que si bien parte de esto implicaba trabajar con los propios individuos, también exigía hacerlo con los empleadores para cambiar sus perspectivas y enfoques.¹²

Modificar las perspectivas de los empleadores era un proceso a largo plazo, pero importante. Se distinguía el importante papel de las organizaciones de empleadores para destacar los beneficios de emplear a adultos con autismo, las organizaciones como el servicio de empleo y formación de NAS¹³, también trabajaban en estrecha colaboración con los empleadores para identificar la mejor manera de utilizar las habilidades de su personal con autismo.

Se insistía en la necesidad de asegurarse de que los adultos con autismo recibiesen la información, el consejo y la orientación que necesitaran para mejorar sus habilidades y prepararse para el trabajo. Asegurarse también de que recibieran la ayuda financiera a la que tenían derecho y de que los programas dirigidos por el gobierno para aumentar las oportunidades de trabajo fuesen accesibles para los adultos con autismo.

¹² *Fulfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England*. Department of Health. Marzo, 2010. Disponible en: https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130105021348/http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/@dh/@en/@ps/documents/digitalasset/dh_113405.pdf

¹³ Sociedad Nacional de Austismo.

3. Mejorar las disposiciones vigentes

Se destacaba el compromiso del DWP para crear servicios para la discapacidad, donde la provisión fuese flexible y se basara en las necesidades individuales, en lugar de un enfoque de 'talla única'. Asimismo, se destacan dos programas: *Access to Work* y *Pathways to Work*.

Access to Work (Acceso al trabajo), es un programa del DWP que ayuda a las personas con discapacidad a superar los obstáculos relacionados con el trabajo. El objetivo es proporcionar apoyo con cosas, tales como: equipo especial o software, trabajadores de apoyo y viajes hacia y dentro del trabajo, que muchos adultos con autismo encuentran útil para conseguir y mantener el empleo. Es flexible, de fácil acceso y muestra altos niveles de satisfacción por parte de las personas con discapacidad y sus empleadores.

Pathways to Work (Vías de acceso al empleo) fue el primer programa de apoyo adaptado para este grupo de personas. Ofrece diferentes opciones de soporte que se pueden adaptar a sus necesidades, incluyendo: entrevistas centradas en el trabajo, ayuda para encontrar y solicitar empleo, ayuda para gestionar una condición de salud o una discapacidad (programas de gestión de la condición), formación y dinero extra para aumentar los ingresos en el trabajo (crédito de reincorporación al trabajo).

4. Desarrollar nuevos enfoques que apoyen mejor a los adultos con autismo

Se aprecia que los adultos con autismo y enfermedades mentales pueden estar en una doble desventaja en el mercado laboral. Por ello, el DWP se comprometió a garantizar que el apoyo al regreso al trabajo fuese lo más personalizado y coordinado posible.

Se enumeró una serie de acciones que el DWP llevaría a cabo, entre ellas:

- Duplicar la capacidad de los coordinadores de salud mental y utilizarlas para crear redes a nivel local entre el trabajo y los servicios sanitarios y sociales.
- Adaptar el Programa *Acces to Work* para garantizar que esté mejor dirigido a las personas con salud mental, considerando condiciones fluctuantes, hacerlo más flexible y poner a prueba la cobertura de las pequeñas empresas en caso de ausencias.
- Períodos de pasantías piloto para las personas con enfermedades mentales y para las que han estado alejadas del mercado del trabajo durante un período de tiempo considerable.
- A través de la Ley de Igualdad tratar de prohibir el uso inadecuado de los cuestionarios previos al inicio de la relación laboral.¹⁴

¹⁴ *Fulfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England*. Department of Health. Marzo, 2010. Disponible en: https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130105021348/http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/@dh/@en/@ps/documents/digitalasset/dh_113405.pdf

IV. *Think Autism 2014: an update to the government adult autism strategy*¹⁵

Esta establece un programa de acción que el Departamento de Salud, junto con otras dependencias gubernamentales, adoptarían para mejorar la vida de las personas con autismo, siendo una actualización de la Estrategia para el Autismo del año 2010. Desde entonces, el DWP ha introducido un Programa de Trabajo, que proporciona apoyo personalizado para reincorporar al mundo laboral a los desempleados, incluidas las personas con discapacidad.

En esta actualización, se destaca, entre otras cosas, el rol clave que pueden desempeñar las autoridades locales en el apoyo a los adultos con autismo de su área para que consigan un empleo. Se estimaba que el Fondo para la Innovación del Autismo (*Autism Innovation Fund*) podría ser útil para apoyar el desarrollo. En la actualización de la estrategia, también se señalaba que, en el desarrollo de planes locales, era una buena práctica que las autoridades locales tuviesen en cuenta las necesidades de apoyo al empleo de la población local de adultos con autismo y que se invitase a representantes de *Jobcentre Plus*¹⁶ y de los empleadores a unirse a la Junta local de Asociación para el Autismo. El desarrollo de servicios de apoyo al empleo ayudaría a las autoridades locales a cumplir con sus obligaciones de prevención en virtud de la Ley de Asistencia (*Care Act*).

Otras acciones clave para que las autoridades locales apoyasen el aumento del empleo incluían:

- Garantizar que el trabajo de la propia autoridad local en relación con la promoción del empleo, abordase eficazmente los problemas y las necesidades de las personas con autismo.
- Promover planes de aprendizaje.
- Garantizar que el proceso de planificación de la asistencia para las necesidades de asistencia social de los adultos considerase el empleo como un resultado clave, y examinara en particular si los presupuestos personales pudiesen utilizarse para ayudar a los adultos con autismo a prepararse para el trabajo.
- Asegurar que el proceso de evaluación de la asistencia social de los adultos incluyera la orientación, de acceso al trabajo para el apoyo a las entrevistas, otros beneficios apropiados y que las agencias pudieran ayudar a las personas con autismo a encontrar y conservar un empleo.
- Dar el ejemplo a nivel local y convertirse en un lugar de trabajo amigable con el autismo.

¹⁵ *Think Autism: Fulfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England: an update*. Abril, 2014. Disponible en: <https://www.gov.uk/government/publications/think-autism-an-update-to-the-government-adult-autism-strategy>

¹⁶ *Jobcentre Plus*, es una agencia de empleo financiada por el gobierno y una oficina de seguridad social que se encuentra en la mayoría de las ciudades, cuyo objetivo es ayudar a las personas en edad de trabajar a encontrar empleo en el Reino Unido (Mayo, 2019).

V. Adult Autism Strategy: Statutory guidance for Local Authorities and NHS organizations to support implementation of the Adult Autism Strategy (2015)

Esta es una guía estatutaria emitida bajo la Sección 2 de la Ley de Autismo de 2009. Se expide a las autoridades locales, los organismos del NHS y sustituye a las directrices legales de 2010. Sólo se refiere a Inglaterra. En relación al aspecto laboral, se destaca el incremento en el número de adultos con empleo, gracias a *the strategy for adults with autism 2010* y *Think Autism*.

Respecto de la labor de las autoridades locales, y en la misma línea que *Think Autism*, se señala que pueden desempeñar un papel clave en el apoyo a los adultos con autismo de su área para que consigan un empleo, asegurándose de que la participación en el empleo es una materia considerada en la evaluación de las necesidades y en el ejercicio de sus otras funciones de cuidado y apoyo con respecto a un individuo. Por su parte, el proceso de planificación de los cuidados debe tener en cuenta las oportunidades de trabajo existentes o futuras.¹⁷

Asimismo, deben asegurar que el proceso de evaluación y planificación de las necesidades de atención y apoyo de los adultos considere la participación en el empleo como un resultado clave, y estudie las formas en que se pueden satisfacer dichas necesidades, de manera que se pueda ayudar a los adultos con autismo a estar 'preparados para el trabajo'. Además, al llevar a cabo una evaluación de necesidades, considerar si otros asuntos además de la provisión de cuidado y apoyo podrían contribuir al logro de los resultados que un adulto con autismo desea lograr en la vida diaria.

También plantea la necesidad de asegurar que el empleo sea promovido como un resultado positivo para la mayoría de los niños y jóvenes con autismo que tienen planes de Educación, Salud y Cuidados. La información sobre la preparación y la búsqueda de empleo debe incluirse en la oferta local de la autoridad local.

Esta guía también refuerza la importancia de la vinculación que realiza *Think Autism*, al señalar como buena práctica que las autoridades locales trabajen con socios locales, con el objeto que:

- Los jóvenes comprendan lo que es el empleo (por ejemplo, cómo repercutirá en su rutina diaria y en sus expectativas), incluso si solo se trata de una toma de conciencia básica que se da en la etapa de transición.
- El trabajo de la propia autoridad local en relación con la promoción del empleo deberá abordar de manera eficaz los problemas y las necesidades de las personas con autismo. Las autoridades locales podrían así liderar y considerar de qué manera sus prácticas de empleo podrían ser ajustadas y promovidas para los adultos con autismo.

¹⁷ *Adult Autism Strategy: Statutory guidance for Local Authorities and NHS organisations to support implementation of the Adult Autism Strategy*. Department of Health. Marzo, 2015. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/422338/autism-guidance.pdf (Mayo, 2019)

- Desempeñar un papel activo en el desarrollo y la promoción de planes locales de aprendizaje sobre el autismo, mediante la participación proactiva de los empleadores y la contratación de posibles aprendices con autismo.¹⁸

La guía incluye información adicional sobre buenas prácticas de apoyo al empleo. Entre éstas, se encuentra el 'Kit de Herramientas para Deficiencias Ocultas', que ofrece consejos y sugerencias sobre cómo los empleadores pueden apoyar de mejor forma a las personas con impedimentos ocultos asociados, a saber: trastornos del espectro autista, incluido el síndrome de Asperger; trastorno por déficit de atención e hiperactividad; dislexia; dispraxia¹⁹; discalculia²⁰; y deficiencias del habla y del lenguaje.

Por otra parte, también manifiesta la necesidad de asegurar que los proveedores de salud ocupacional, de los que se encargan los servicios, tengan suficiente comprensión y conocimiento de las necesidades de las personas con autismo, ello en relación con el acceso a asuntos de salud ocupacional referidos con la obtención y el mantenimiento del empleo.²¹

¹⁸ *Ibíd.*

¹⁹ La *dispraxia* es trastorno psicomotriz que se da en la infancia y hace que los movimientos que requieren la movilización y coordinación de varios grupos musculares (atarse los cordones, montar en bicicleta, escribir, etc.) el niño los lleve a cabo con lentitud, torpeza y dificultad, incluso si son sencillos. (Mayo, 2019)

²⁰ La *discalculia*, es un trastorno del aprendizaje que afecta a conocimientos básicos en el campo de las operaciones (suma, resta, multiplicaciones, divisiones) y, en menor medida, a campos más abstractos como el álgebra o la aritmética. (Mayo, 2019)

²¹ *Adult Autism Strategy: Statutory guidance for Local Authorities and NHS organisations to support implementation of the Adult Autism Strategy.* Department of Health. Marzo, 2015. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/422338/autism-guidance.pdf

Referencias

Autism Act 2009. Disponible en: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/15/contents>

Autism – overview of UK policy and services. House of Commons Library. 21 de Abril 2016. Disponible en: https://dera.ioe.ac.uk/26154/2/CBP-7172_Redacted.pdf

Adult Autism Strategy: Statutory guidance for Local Authorities and NHS organisations to support implementation of the Adult Autism Strategy. Department of Health. Marzo, 2015. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/422338/autism-guidance.pdf

Building Britain's Recovery: Achieving Full Employment, es un Libro Blanco expone propuestas para hacer frente a los efectos de la recesión y para volver al pleno empleo en el futuro. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/238506/7751.pdf

Disability in the UK: Rights and Policy Debate on 28 June 2018. House of Lords. 21 de Junio, 2018. Disponible en: researchbriefings.files.parliament.uk/documents/LLN-2018-0071/LLN-2018-0071.pdf

Discalculia. Universidad Internacional de Valencia. Disponible en: <https://www.universidadviu.com/como-reconocer-la-discalculia-y-que-tipos-existen/>

Dispraxia. Sanitas. Disponible en: <https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/pediatria-infancia/dispraxia.html>

Equality Act 2010. Disponible en: <https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010>

Fulfilling and rewarding lives: the strategy for adults with autism in England. Department of Health. Marzo, 2010. Disponible en: https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130105021348/http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/@dh/@en/@ps/documents/digitalasset/dh_113405.pdf

Jobcentre Plus. Disponible en: <https://www.jobcentreguide.co.uk/jobcentre-plus-guide/4/what-is-the-jobcentre-plus>

Think Autism. Fulfilling and Rewarding Lives, the strategy for adults with autism in England: an update. HM Government. Abril, 2014. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/299866/Autism_Strategy.pdf

Think Autism. Fulfilling and Rewarding Lives, the strategy for adults with autism in England: an update. HM Government. Abril, 2014. Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/299866/Autism_Strategy.pdf

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)