

Informe realizado para el Instituto de la Mujer

# **La inclusión laboral de las mujeres con Trastorno del Espectro del Autismo. Situación actual y líneas de actuación hacia la igualdad efectiva en la formación y el empleo**

de EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

JOSÉ LUIS SALUDAS TRIGO\*

*Graduado social. Licenciado en Ciencias del Trabajo.  
Técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales.  
Doctor en Derecho Privado  
ORCID: 0009-0000-6708-1835*

doi: 10.20318/femeris.2026.10494

Eva Blázquez aborda una cuestión de plena actualidad centrada en el Trastorno del Espectro Autista, con especial atención a la realidad de las mujeres afectadas y a las dificultades que encuentran en su incorporación y desarrollo dentro del mercado laboral. A partir de datos estadísticos y análisis del fenómeno, pone de manifiesto que se trata de un colectivo amplio y significativamente afectado por barreras estructurales y sociales, y plantea la necesidad de avanzar hacia soluciones que permitan mejorar su inclusión laboral efectiva, promoviendo itinerarios de acceso al empleo que respondan a sus necesidades específicas.

El estudio pone de manifiesto que el Trastorno del Espectro Autista en la mujer trabajadora ha sido históricamente invisibilizado por un sesgo de género que ha provocado infra diagnóstico y una elevada adaptación forzada mediante “camuflaje social”, generando un importante desgaste personal; en el ámbito laboral, esto se traduce en sobreesfuerzo en las relaciones sociales, dificultades ante la ambigüedad y cambios, y mayor vulnerabilidad a la sobrecarga sensorial, con el consiguiente aumento de riesgos psicosociales como ansiedad, burnout o aislamiento, en entornos que no suelen estar adaptados a esta realidad; no obstante, estas trabajadoras también pueden presentar capacidades relevantes como atención al detalle o pensamiento analítico, por lo que el problema no reside en la persona sino en la falta de adecuación del entorno laboral, siendo clave la adaptación organizativa, la claridad en las tareas y la formación en diversidad neurocognitiva como elemento esencial de la prevención.

---

\*jlsaludas@gmail.com

El TEA es el término actual que surge de la evolución conceptual del autismo y otros trastornos del desarrollo, adoptado para unificar la terminología y abarcar a un colectivo con necesidades específicas en el ámbito social, pero caracterizado por una gran diversidad en sus manifestaciones y necesidades. Según la Confederación de Autismo España, esta afección, es una condición del neurodesarrollo que afecta al sistema nervioso y al funcionamiento cerebral, caracterizada por dificultades en la comunicación, la interacción social y la flexibilidad del pensamiento y la conducta.

Se aprecia una clara paradoja en torno a la condición de TEA en España, donde, pese a estimarse una prevalencia aproximada de 1 de cada 4 personas diagnosticadas, lo que en 2025 supondría cerca de 490.000 personas –de las cuales unas 122.500 serían mujeres–, este colectivo sigue siendo especialmente invisible, situación que se agrava por la discriminación interseccional que afecta a las mujeres; en este contexto, su inclusión en el mercado laboral se presenta como un elemento clave para favorecer su autonomía, aunque se enfrenta a importantes barreras estructurales que ya afectan de por sí a la inserción laboral femenina y que se intensifican al tratarse de mujeres con TEA, lo que justifica la necesidad de un análisis y de apoyo específico centrado en este colectivo.

Entre las necesidades de apoyo más habituales en personas con Trastorno del Espectro Autista destacan la importancia de recibir mensajes claros, concretos y fácilmente decodificables, las dificultades en la empatía y en la expresión emocional, la resistencia al cambio y la tendencia a seguir patrones de comportamiento rígidos, así como la hipersensibilidad ante estímulos sensoriales como olores, luces, sabores o texturas; todo ello puede generar episodios de frustración o pérdida de control, especialmente cuando la persona experimenta una sobrecarga derivada del entorno en el que se encuentra.

Estos episodios asociados a esta diversidad funcional, pueden derivar en estados de desregulación emocional y conductual, con reacciones intensas ante la sobrecarga sensorial o cognitiva que, en el entorno laboral o social, se traducen en bloqueos, necesidad de aislamiento, crisis de ansiedad o conductas de escape, dificultando la continuidad de la actividad y la interacción con el entorno; en muchos casos, tras estos episodios aparece un importante agotamiento físico y mental, junto con sentimientos de incompreensión o frustración, lo que puede aumentar el retraimiento social y reforzar la necesidad de entornos más estructurados, previsibles y sensibles a la gestión de estímulos y demandas externas.

No obstante, en ocasiones estas **condiciones del neurodesarrollo** no empiezan a manifestarse plenamente hasta el momento en que la persona no consigue responder a las exigencias sociales, o incluso pueden quedar enmascaradas por estrategias aprendidas, lo que dificulta su detección; en definitiva, muchas veces estas **afecciones** no son identificadas en etapas tempranas del desarrollo, especialmente en mujeres, que tienden a camuflar sus características, por lo que el diagnóstico suele producirse en edades más cercanas a la adolescencia, pero sin olvidar el nivel de graduación del trastorno, que también estaría definido.

El TEA ha sido objeto de un creciente interés en relación con las diferencias de género, tal y como recoge la Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo, destacándose que dichas diferencias no residen tanto en las características de la condición

como en el modo y el momento del diagnóstico; en este sentido, se observa que las mujeres suelen ser diagnosticadas de forma más tardía que los hombres o incluso permanecer sin diagnóstico, lo que pone de manifiesto una importante brecha en la identificación temprana dentro del espectro.

Por este motivo, Eva Blazquez llega al convencimiento de la existencia de una proporción relevante de mujeres dentro del TEA que no han sido diagnosticadas, lo que retrasa el acceso a apoyos y condiciona sus trayectorias educativas y profesionales. Esto limita sus oportunidades laborales y favorece su inserción en empleos de baja cualificación, precarios y con inestabilidad, marcados por la temporalidad y la parcialidad involuntaria, lo que supone que las mujeres con TEA afrontan una mayor vulnerabilidad estructural en el mercado laboral, al verse con mayor frecuencia en empleos inestables, de menor cualificación y con condiciones precarias, lo que limita su desarrollo profesional y perpetúa situaciones de desigualdad y exclusión laboral.

La autora, hace especial hincapié en el certificado de discapacidad se configura como una herramienta clave para identificar necesidades de apoyo y facilitar adaptaciones tanto en el ámbito formativo como en el laboral, así como el acceso a determinados beneficios, aunque no resulta imprescindible para la aplicación de ajustes razonables en el puesto de trabajo o en la formación de personas con Trastorno del Espectro Autista; sin embargo, su uso presenta limitaciones importantes, ya que la confusión entre categorías diagnósticas –como la discapacidad intelectual y el TEA– dificulta la correcta identificación y cuantificación de estas personas, además de generar solapamientos que complican su reconocimiento real. En este sentido, se plantea la necesidad de avanzar hacia el reconocimiento de una “discapacidad social”, ya que la existencia de certificaciones no garantiza por sí sola la visibilización adecuada del TEA ni su adecuada diferenciación, lo que puede derivar en una clasificación inexacta y en dificultades adicionales para el reconocimiento de sus necesidades específicas.

Uno de los aspectos centrales de este estudio es la situación educativa de las personas con TEA y su impacto en la integración laboral, ya que las personas con discapacidad presentan en general niveles formativos inferiores a las personas sin discapacidad, con una tasa de analfabetismo significativamente superior; al desagregar por sexo, se observa que las mujeres con discapacidad tienen menor nivel de estudios primarios y secundarios que los hombres, aunque en la educación superior los superan en cierta medida, lo que dibuja un perfil formativo desigual que condiciona su acceso al empleo, especialmente en un contexto donde los roles de género tradicionales y la dependencia del entorno familiar contribuyen a que muchas mujeres con discapacidad permanezcan fuera del mercado laboral o no figuren como demandantes activas de empleo, una situación que se agrava cuando concurren necesidades de apoyo adicionales.

Con respecto a las barreras para la contratación de personas con TEA, destacan las dificultades en las relaciones sociales, la comprensión de órdenes concretas, la hipersensibilidad a estímulos externos y la falta de habilidades para expresar emociones, factores que pueden derivar en problemas de integración en el entorno laboral y aumentar el riesgo de discriminación, acoso laboral e incluso acoso por razón de sexo o acoso sexual,

especialmente cuando existe una limitada comprensión del entorno y de las señales sociales; además, en el caso de las mujeres, pueden añadirse factores biológicos y contextuales como el impacto del ciclo menstrual, que pueden intensificar la vulnerabilidad en determinados momentos. No obstante, también es relevante considerar las potenciales ventajas asociadas a este perfil, ya que en algunos casos pueden desarrollar una alta capacidad de percepción de detalles o detección precoz de situaciones que otros miembros del equipo no identifican, lo que constituye una competencia valiosa que no siempre es adecuadamente reconocida ni integrada en los entornos laborales.

En este contexto, las dificultades ya descritas en el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres con TEA, no deben entenderse como factores independientes, sino como elementos que pueden converger en una forma específica de desigualdad, la discriminación interseccional, en la que distintos ejes de vulnerabilidad –como el género, la discapacidad y las condiciones sociales o laborales– no se suman de manera lineal, sino que se combinan generando una situación cualitativamente distinta, que incrementa la exposición a riesgos de exclusión, discriminación y desventaja estructural en el entorno laboral.

Eva Blazquez, requiere la total implicación de las instituciones, ya que resulta esencial para garantizar, a través de políticas educativas y formativas, un adecuado nivel de cualificación tanto de la población general como de las personas con TEA, dado que la formación constituye un factor determinante para su desarrollo personal, su mantenimiento activo y su posterior acceso al mercado laboral; en este sentido, a mayor nivel formativo, mayores son las oportunidades de inserción laboral, por lo que es fundamental asegurar adaptaciones educativas desde las primeras etapas que eviten limitar sus trayectorias formativas, especialmente en el caso de las mujeres, donde el diagnóstico tardío y la falta de apoyos adecuados han condicionado su acceso a la educación en todas sus fases, siendo necesario reforzar las políticas públicas de empleo y formación continua para corregir estas carencias y favorecer una inclusión laboral efectiva a lo largo de la vida.

Al mismo tiempo, propone una serie de pautas de actuación centradas en la inclusión de las personas con Trastorno del Espectro Autista, especialmente en mujeres, dentro de las políticas educativas y formativas, destacando la necesidad de una educación inclusiva en centros ordinarios o especiales con adaptaciones, la formación específica del profesorado para la detección del TEA en mujeres y la adecuación temprana del aprendizaje; asimismo, subraya la importancia de desarrollar un sistema educativo verdaderamente inclusivo que contemple ajustes concretos en espacios, tiempos, metodologías y sistemas de evaluación, junto con una estrategia clara de formación profesional para el empleo a lo largo de toda la vida, teniendo en cuenta que el diagnóstico tardío en mujeres puede hacer que atraviesen gran parte de su etapa formativa sin los apoyos necesarios, lo que condiciona su futura inserción laboral y por lo tanto su medio de vida y de supervivencia.

El fortalecimiento de las políticas sociales, educativas y formativas se configura como un elemento clave para facilitar su integración efectiva, reduciendo las barreras que actualmente limitan su participación en igualdad de condiciones y favoreciendo su desarrollo autónomo tanto en el ámbito educativo como en el mercado de trabajo.

Se aprecia que, aunque las políticas de empleo reconocen la situación de las mujeres con Trastorno del Espectro Autista y su mayor nivel de vulnerabilidad en el acceso al trabajo, presentan un enfoque excesivamente general, ya que se echa en falta la incorporación de medidas concretas y operativas que permitan reducir de forma efectiva las barreras identificadas; como las recomendaciones señaladas para la Inclusión Laboral de las Personas con Autismo de 2025, que estructuran actuaciones en ámbitos como el reconocimiento del colectivo como especialmente vulnerable, la formación de los servicios públicos de empleo, la colaboración con entidades especializadas, la sensibilización de las empresas y el acceso a la formación en el trabajo, si bien nuevamente se observa la ausencia de una perspectiva de género explícita y de medidas específicas orientadas a las mujeres, pese a que estas soportan una mayor carga de obstáculos que los hombres, con menor acceso a oportunidades laborales, menor autonomía económica y una situación de discriminación interseccional que requiere un abordaje más detallado y adaptado a sus necesidades reales.

En cuanto a la intermediación laboral, la Estrategia Española en Trastorno del Espectro Autista subraya la necesidad de reforzar los servicios especializados de orientación e inserción laboral, adaptando la normativa a las características del colectivo y garantizando su sostenibilidad en el tiempo, lo que se concreta en la importancia de asegurar el acceso a la formación en el trabajo mediante la facilitación de experiencias laborales diversas, oportunidades de empleo y formación continua con los apoyos necesarios; para ello, se plantea el desarrollo de alternativas como el empleo con apoyo, programas de orientación profesional e intermediación laboral o unidades especializadas, articuladas a través de itinerarios personalizados e integrados de inserción sociolaboral coordinados entre las distintas administraciones, con el objetivo de favorecer el desarrollo personal y profesional de las personas con TEA en el ámbito laboral, en todas sus variables, mercado ordinario, mercado protegido, empleo autónomo, empleo público, etc.

Prosiguiendo con la investigación, la autora analiza el artículo 35 del Reglamento General de Protección de Datos, destacando que los datos relativos a la salud incluyen toda información sobre el estado físico o mental de una persona, lo que permite asimilar la condición de Trastorno del Espectro Autista –incluso sin reconocimiento formal de discapacidad– a esta categoría especialmente protegida de datos personales; a partir de la base: “Toda información sobre una persona física identificada o identificable”.

Establece un catálogo de buenas prácticas para las empresas, donde se abordan aspectos clave como la información en fases previas a la contratación, los efectos de su ausencia en los procesos de selección y la gestión de la información tras la incorporación al puesto, para finalmente proponer un catálogo de buenas prácticas empresariales que incluye la sensibilización y formación, la tutorización individualizada, la adaptación de los procesos de selección, la flexibilidad en tiempo y lugar de trabajo, la estructuración clara de tareas y comunicación, así como la integración de medidas específicas en prevención de riesgos laborales.

Cinco conclusiones pertinentes y necesarias comienzan para finalizar el trabajo de investigación de la mujer TEA:

- **Primera. Los efectos del diagnóstico tardío de las mujeres:** como las mujeres con TEA se diagnostican más tarde, se tarda más tiempo en orientarlas correctamente a los efectos de que tengan más oportunidades.
- **Segunda. La especial vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo:** Las personas con TEA tienen mayores necesidades de apoyo que el resto de las personas con discapacidad en el acceso al empleo. Especialmente las mujeres, que en general, sufren más el desempleo, la temporalidad, la parcialidad y los efectos de la conciliación de la vida laboral, los cuidados y, consecuentemente, la brecha salarial.
- **Tercera. La contratación como oportunidad:** las personas con TEA, están capacitadas para realizar trabajos de calidad, eficientes y competitivos, siempre que se les proporcionen los apoyos y recursos necesarios.
- **Cuarta. El acceso a la formación y al empleo con ajustes:** Cuanta más formación tengan, más posibilidades de acceder a un puesto de trabajo tendrán. Las empresas están obligadas a adoptar medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo.
- **Quinta. La protección especial del dato relativo a la condición de TEA:** La condición de TEA debe considerarse como un dato de salud, de forma que está protegido como dato de categoría especial. El contrato de una persona con TEA no es nulo por el desconocimiento previo de la empresa, ya que la contratación no puede basarse en la existencia o no del TEA.

Las propuestas de mejora planteadas, se apoyan en un análisis profundo y bien fundamentado que evidencia una necesidad social ineludible: avanzar hacia la plena inclusión en las empresas de las personas con Trastorno del Espectro Autista, un colectivo que, pese a su especial vulnerabilidad, posee capacidades altamente valiosas para el desempeño eficaz y eficiente de múltiples funciones; su incorporación no solo contribuye a mejorar la competitividad y diversidad de las organizaciones, sino que también genera un impacto positivo en el conjunto de la sociedad, al aprovechar talento que tradicionalmente ha sido infrautilizado. Además, desde una perspectiva individual, el acceso al empleo permite reforzar su autonomía, autoestima y desarrollo personal, al ser reconocidas por sus competencias y aportaciones reales, superando la visión reduccionista que las identifica únicamente con un trastorno, y favoreciendo así una integración basada en el valor y no en la limitación.

[https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/CentroDocumentacion/docs/informe\\_TEA\\_digital.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/CentroDocumentacion/docs/informe_TEA_digital.pdf)