



Informe diagnóstico con identificación de barreras para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad

GOBIERNO DE CHILE ★ *Trabajando para Usted*

www.senadis.gob.cl

Informe diagnóstico con identificación de barreras para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad.

Mayo 2026

Elaborado por:

Camila González C.
Trinidad Cofré S.
Yessica Sotomayor B.

Profesionales Coordinación Ley de Autismo

Revisado por:

Francisco González O.
Mónica Sotomayor F.

Profesionales Departamento de Estudios y Departamento de Programas para la inclusión

Aprobado por:

Gloria Cerón C.

Subdirectora Nacional (s)

Índice

Índice	2
1. Contexto del documento	3
2. Objetivo y alcance del documento	4
3. Antecedentes	5
4. Revisión normativa y conceptual	8
Derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad	8
Personas autistas	10
Avances legislativos en materia de género	12
Intersección entre Autismo, discapacidad y género en la inclusión laboral	14
5. Diseño metodológico	17
6. Barreras para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad	20
Barreras actitudinales y culturales	20
Barreras estructurales	26
Barreras para el ingreso y la permanencia laboral	32
Barreras en los entornos laborales	37
Barreras para la implementación de ajustes razonables	42
Barreras de género	47
7. Conclusiones	50
8. Referencias bibliográficas	51

1. Contexto del documento

El presente informe ha sido elaborado en el contexto de la meta colectiva del equipo de Gabinete del Servicio Nacional de la Discapacidad, a cargo del equipo de la Coordinación de Autismo.

Meta acordada:

“Elaboración de documento de orientaciones técnicas para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad, con enfoque de género, en el año t.”

Nota metodológica acordada:

1. El objetivo de la meta es elaborar un documento con orientaciones técnicas para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad, a fin de que, tanto en el sector público como en el sector privado, a través de los gestores o gestoras de inclusión laboral, pueda darse oportuno y adecuado cumplimiento a las leyes existentes en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez y en materia de autismo, velando por la implementación de ajustes necesarios que permitan una inclusión laboral efectiva de las personas autistas con discapacidad.
2. Las etapas para dar cumplimiento a la meta son:
 - a. Elaboración de un informe diagnóstico con identificación de barreras para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad.
 - b. Elaboración del documento con orientaciones técnicas para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad, considerando las barreras identificadas en el diagnóstico.
 - c. Difusión del documento con orientaciones técnicas para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad al interior del Servicio. La modalidad de la difusión podrá ser virtual, presencial, a nivel central o regional, pudiendo utilizarse incluso como medio de difusión el envío de correo electrónico a todo el Servicio con la documentación creada.
3. El documento con orientaciones técnicas para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad contará con las medidas de accesibilidad que resulten pertinentes.

Medio/s de verificación acordado/s:

1. Informe diagnóstico con identificación de barreras para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad.
2. Resolución Exenta con orientaciones técnicas para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad.
3. Difusión del documento al interior de SENADIS.

El presente documento da cuenta del primer medio de verificación comprometido en la meta colectiva, consistente en un diagnóstico que identifica las principales barreras para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad.

2. Objetivo y alcance del documento

La Ley N° 21.545 establece la promoción de la inclusión de las personas autistas en diferentes ámbitos, incluyendo el social, sin embargo, no establece obligaciones específicas para la inclusión en el ámbito laboral. Pese a que la normativa vigente sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, Ley N° 21.015 y Ley N° 21.690, establecen lineamientos para que las instituciones públicas y empresas privadas incorporen a personas con discapacidad y apoyen su inclusión efectiva en los espacios de trabajo, se han identificado barreras que dificultan en particular la inclusión de las personas autistas con discapacidad. Debido a esto, la sociedad civil ha planteado la importancia de fortalecer las competencias de quienes cumplen funciones de gestión de la inclusión en las entidades, con el fin de promover procesos de inclusión que respondan de forma efectiva a las necesidades de las personas autistas.

En este contexto, este informe representa un primer diagnóstico sobre la identificación de barreras que afectan la inclusión laboral de las personas autistas en nuestro país. A partir de este insumo, se espera elaborar un documento de orientaciones técnicas que contenga recomendaciones para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad, incorporando enfoque de género. El documento resultante estará dirigido a gestores y gestoras laborales y se enfocará principalmente en entregar recomendaciones para la implementación de ajustes necesarios para las personas autistas en los contextos laborales, de modo que sea una herramienta que fortalezca el rol de los mencionados gestores laborales.

Como aspecto a destacar, este informe diagnóstico incorpora el enfoque de género, permitiendo visibilizar las barreras que enfrentan mujeres, hombres y personas de la diversidad sexogenérica en el ámbito laboral, considerando la intersección entre discapacidad, Autismo y género.

Finalmente, este documento busca complementar y fortalecer el trabajo que Senadis ha desarrollado en relación a discapacidad y trabajo. Así, este documento será un complemento a los “Lineamientos para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en Senadis, con enfoque de género” de 2025, con el fin de replicar buenas prácticas que avancen hacia culturas organizacionales más inclusivas.

3. Antecedentes

El III Estudio Nacional de la Discapacidad 2022 (III Endisc) identificó que en Chile el 17,6% de las personas adultas se encuentra en situación de discapacidad, resultando esto más frecuente en personas mayores y en mujeres (Servicio Nacional de la Discapacidad [Senadis], 2023).

En este estudio se evidencia que, de manera histórica, han persistido múltiples barreras que afectan a esta población, particularmente en ámbitos como la generación de ingresos, el acceso a servicios de salud y educación, y las condiciones materiales de vida. Estos factores reflejan la existencia de barreras estructurales y culturales que restringen la participación plena de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

En este contexto, respecto a la **condición de actividad laboral** de las personas con discapacidad, el estudio clasifica a la población en personas ocupadas (trabajando), desocupadas (buscando trabajo) e inactivas (no se encuentran trabajando ni en busca de un trabajo), revelando los siguientes resultados (Senadis, 2023):

- El 40,0% de las personas con discapacidad está ocupada, el 3,9% está desocupada y el 56,1% se encuentra inactiva. Este dato muestra una brecha significativa al comparar con el grupo de personas sin discapacidad, cuyo porcentaje de personas ocupadas alcanza el 62,1%, los desocupados el 5,8% y los inactivos un 32,0%.
- Dentro del total de personas con discapacidad ocupadas, un porcentaje importante de personas se desempeña en trabajos por cuenta propia (31,2%), porcentaje mayor en comparación a las personas sin discapacidad (26,6%) que realizan este tipo de trabajo.
- También se identificó que las personas con discapacidad perciben el ambiente de trabajo como barrera en mayor proporción (19,5%) que la población sin discapacidad (3,4%), lo que indica que enfrentan más dificultades para realizar actividades productivas que las personas sin discapacidad.

En cuanto a la **tasa de participación laboral**, entendida como la “razón entre la fuerza de trabajo o población económicamente activa (ocupados y desocupados) con respecto a la población en edad de trabajar (15 años y más)” (Senadis, 2023, p. 54), los resultados obtenidos precisan que:

- En la población adulta con discapacidad, la participación laboral alcanza el 43,9% (59% en discapacidad leve a moderada y 35,6% en discapacidad severa), lo que demuestra además, cómo disminuye la tasa de participación según grado de discapacidad. En cuanto a la población sin discapacidad, la tasa de participación laboral es de un 68%.

- Las mujeres con discapacidad tienen menores niveles de participación laboral (39,7%) en comparación a los hombres con discapacidad (51,1%). Esto, a pesar que las mujeres dentro de la población con discapacidad representan a un 63,5% y los hombres un 36,5% del total de personas con discapacidad.
- En todos los tramos de edad, las personas con discapacidad tienen una menor participación laboral que el resto de la población.
- La concentración del 59,3% de la población adulta con discapacidad en los tres quintiles de menores ingresos autónomos demuestra una correlación directa entre discapacidad, vulnerabilidad económica y exclusión laboral.
- En todos los quintiles de ingreso autónomo, la participación laboral de las personas con discapacidad es menor al resto de la población, aunque aumenta hacia quintiles de ingresos más altos.
- En cuanto a inserción laboral y autonomía económica, las personas con discapacidad en Chile perciben un ingreso promedio de \$600.372 por su ocupación principal. Esta cifra evidencia una brecha según grado de severidad: quienes presentan discapacidad leve a moderada reciben un ingreso promedio de \$521.067, mientras que en casos de personas con discapacidad severa el ingreso baja a \$393.627. Esta disparidad económica se agudiza por factores como género, registrándose ingresos significativamente menores en mujeres con discapacidad en comparación con sus pares hombres.

En adición a estos datos, en agosto de 2025 los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y de Desarrollo Social y Familia elaboraron un **informe sobre el cumplimiento de la cuota de contratación de la Ley N° 21.015**. Este documento aborda materias de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez, dando cuenta del cumplimiento del sector privado y público a esta norma (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2025). Los resultados de este informe muestran que, de 6.463 empresas obligadas a cumplir la cuota de contratación, solo 1.545 (23,9%) alcanzaron el 1% exigido y cumplieron con la cuota de contratación en 2024.

En el caso del sector público, el Servicio Civil y Senadis elaboraron un informe similar basado en **reportes de instituciones de la Administración Central del Estado, municipalidades y organismos autónomos** con datos recopilados durante el año 2024 (Servicio Civil & Servicio Nacional de la Discapacidad [Senadis], 2025). En este, los resultados indican que solo 162 instituciones (25,2%) cumplieron con la cuota legal del 1%, mientras que 255 (39,7%) no cumplieron pese a estar obligadas, y 132 (20,5%) no entregaron información suficiente para evaluar su cumplimiento.

El mismo reporte refiere que durante el año 2024, 489 instituciones públicas realizaron concursos y/o procesos de selección, pero de ellas 281 informaron contar con postulantes

con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez y sólo 68 de estas indicaron haber contratado personas con discapacidad.

Se identifica, además, que durante el mismo periodo se realizaron 39.386 convocatorias, de las cuales 10.765 postulantes corresponden a personas con discapacidad o beneficiarias de pensión de invalidez. De estas, sólo 1.330 personas llegaron a la etapa final y 109 personas fueron finalmente contratadas (Servicio Civil & Senadis, 2025).

En relación a la aplicación de **medidas de accesibilidad en los procesos de selección**, se observa que solo el 32,0% del total de instituciones públicas (206 en total) declaró haber contado con algún procedimiento para identificar ajustes requeridos por personas con discapacidad en los procesos de selección y/o concursos, en contraste con 48,1% de las instituciones (309 en total), que informaron no haber implementado ningún procedimiento de este tipo. Esto evidencia que la incorporación de medidas inclusivas es aún parcial, con brechas significativas en la identificación e implementación de apoyos durante los procesos de selección laboral (Servicio Civil & Senadis, 2025).

En síntesis, los antecedentes expuestos evidencian que, pese a los avances normativos en materia de inclusión de personas con discapacidad en nuestro país, persisten brechas estructurales profundas que limitan la participación laboral y la autonomía económica de esta población. En conjunto, los elementos presentados dan cuenta de la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales, culturales y organizacionales para avanzar hacia una inclusión laboral real, sostenida y basada en derechos.

4. Revisión normativa y conceptual

Derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad

El derecho al trabajo está consagrado en diversos instrumentos internacionales. Al respecto, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2022) en su observación N° 8 destaca que las barreras y la discriminación se profundizan aún más en el caso de mujeres con discapacidad y otros grupos que experimentan discriminación a partir de características interseccionales. En este marco, la inclusión laboral de las personas con discapacidad, incluyendo a las personas autistas con discapacidad, constituye un derecho fundamental que el estado debe promover y garantizar.

En particular, el artículo 27 de la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** reconoce el derecho de la población con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles. Para ello, establece obligaciones para los Estados, entre las cuales se encuentran prohibir la discriminación por motivos de discapacidad, garantizar condiciones de trabajo justas y seguras, promover oportunidades de empleo y asegurar la implementación de medidas de accesibilidad y ajustes razonables, incluidos apoyos humanos y tecnológicos. Asimismo, resguarda el ejercicio de derechos laborales y la posibilidad de elegir libremente un trabajo, sin que las decisiones se vean limitadas por prejuicios sobre sus capacidades (Organización de las Naciones Unidas, 2006).

Al ratificar esta Convención, el Estado de Chile asumió el compromiso de adecuar su marco normativo para garantizar la protección efectiva de los derechos de las personas con discapacidad. En este contexto, en 2010 se promulgó la **Ley N° 20.422** que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Esta ley, particularmente en su artículo 8, establece medidas contra la discriminación al exigir la incorporación de la accesibilidad, el concepto de ajustes necesarios y la eliminación de conductas de acoso. De igual manera, en este mismo cuerpo normativo se encuentran, desde el artículo 43 al 47, diversos artículos orientados a la aplicación de medidas de acción positiva, la creación de planes, programas e incentivos laborales, la selección preferente en igualdad de mérito en organismos del Estado y la orientación profesional basada en la evaluación de capacidades, la formación e intereses de la persona.

Con el propósito de fortalecer estas disposiciones, en 2017 se promulgó la **Ley N° 21.015**, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral y que establece obligaciones específicas para los empleadores en materia de contratación. Entre las principales disposiciones de esta ley, se establece que todos los organismos del Estado, las Fuerzas Armadas y las empresas con 100 o más trabajadoras y trabajadores deben contratar al menos un 1% de personas con Credencial de discapacidad o beneficiarias de una Pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Esta ley se materializó por medio de dos reglamentos, uno para el sector público (reglamento N° 65) y otro para el sector privado (reglamento N° 64 y el decreto supremo N° 36/2023 que modifica

el reglamento 64/2017 de la Ley 21.015), publicados en el Diario Oficial el 1 de febrero de 2018.

Posteriormente, en el año 2020 se publicó la **Ley N° 21.275**, que modifica el Código del Trabajo para exigir a las empresas de 100 o más trabajadoras y trabajadores la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de personas con discapacidad, dando origen a la figura del **Gestor de inclusión laboral**, quién debe ser un o una profesional del área de recursos humanos que cuente con la certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias laborales establecido en la Ley N° 20.267. Del mismo modo, la norma señala que dentro del contexto laboral deberán promoverse políticas en materias de inclusión, elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación del personal y velar porque todas las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella consideren las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad según la Ley N° 20.422.

Más recientemente, en 2024 se promulgó la **Ley N° 21.690**, que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de Pensión de invalidez, orientada a perfeccionar la normativa vigente. Entre sus principales modificaciones se encuentra el aumento progresivo de la cuota de contratación del 1% al 2% una vez que al menos el 80% de las entidades obligadas cumpla con la cuota vigente. Asimismo, la ley refuerza los mecanismos de fiscalización, manteniendo las facultades de la Dirección del Trabajo en el sector privado y asignando la supervisión del sector público a la Contraloría General de la República. Además, restringe las justificaciones para no contratar a personas con discapacidad, fortalece las obligaciones de las empresas en materia de protocolos y ajustes necesarios en los procesos de reclutamiento y selección, define los montos de multas por no cumplimiento, e incorpora nuevas disposiciones para el sector público, como la homologación de certificados de educación especial con el certificado de educación media, incorpora la figura del Gestor de inclusión laboral en las instituciones públicas y modifica las normas que regulan el ingreso y permanencia en la Administración del Estado, municipios y en el cargo de asistente de la educación pública, con respecto al requisito de salud compatible con el cargo.

Si bien el marco normativo establece condiciones generales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dado que la sociedad civil ha expresado preocupación respecto a la efectividad de estas normas, resulta necesario profundizar en las particularidades de algunos grupos que enfrentan barreras específicas en el acceso y permanencia en el empleo. Entre ellos se encuentran las personas autistas, cuyas características y formas de interacción con el entorno pueden encontrarse con barreras particulares para el acceso y desarrollo de sus trayectorias laborales.

Personas autistas

El Autismo es una forma de desarrollo alternativo que influye en la forma en que una persona procesa la información, se comunica y se relaciona con el entorno. No es una enfermedad, sino una forma diferente y legítima de experimentar la realidad y la vida.

Cuando se habla de Autismo, suele pensarse erróneamente que todas las personas autistas son iguales. Sin embargo, el Autismo es diverso y se manifiesta de distintas maneras en cada persona. No existe una única forma de ser autista: las características, habilidades y experiencias varían según la edad, el género y la trayectoria de vida (Barthélémy et al., 2019).

De esta forma, cada persona vive el Autismo de manera singular, dentro de un marco común de características, las cuales han sido consensuadas por la comunidad médica y se encuentran descritas en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5-TR; Asociación Americana de Psiquiatría [APA], 2022). Dicho manual reconoce dos ámbitos principales en los que las personas pueden presentar desafíos: la comunicación e interacción social, y los patrones conductuales y sensoriales. Estas características pueden incluir diferencias en la reciprocidad socioemocional, en el uso y comprensión de la comunicación no verbal y en la manera de desarrollar y comprender las relaciones sociales. Asimismo, pueden presentarse intereses profundos, preferencia por rutinas, conductas de autoestimulación y formas particulares de procesar los estímulos sensoriales.

Las necesidades de apoyo de las personas autistas también son diversas. Algunas personas pueden requerir apoyos más visibles para la comunicación, la regulación sensorial o el desarrollo de actividades de la vida diaria, mientras que en otros casos estas necesidades pueden ser menos evidentes.

En cuanto a diferencias por género, existe una idea de que el Autismo en mujeres tiene un perfil diferente al de los hombres, pero esta visión responde más bien a un sesgo de género y a que los instrumentos de evaluación actuales no detectan aspectos como el camuflaje social, estrategia que consiste en copiar conductas sociales, ocultar características propias o actuar para ajustarse a las normas sociales esperadas (Attwood, 2007 citado en Cook et al., 2021). Si bien las estrategias de camuflaje pueden generar la percepción de una mayor adaptación social, suelen implicar un esfuerzo sostenido que puede afectar el bienestar y la salud mental de las personas. Además, el camuflaje puede contribuir a la invisibilización del Autismo y llevar a diagnósticos tardíos o ausentes, fenómeno que se ha observado con mayor frecuencia en mujeres y en personas socializadas bajo expectativas de mayor adecuación social (Cook et al., 2021).

En consecuencia, esta aparente adaptación puede llevar a subestimar las necesidades reales de apoyo y contribuir al desarrollo de situaciones como el burnout autista. Este se caracteriza por un intenso agotamiento físico y mental, estrés y una menor capacidad para gestionar las habilidades de la vida, la información sensorial o las interacciones sociales,

causados por esfuerzos prolongados para satisfacer demandas que no se ajustan a las necesidades de las personas (National Autistic Society, 2022).

El enfoque actual sobre el Autismo reconoce la diversidad de perfiles y la valoración de las fortalezas individuales, superando interpretaciones basadas en estereotipos o prejuicios. Desde esta perspectiva, la heterogeneidad enriquece a la población y puede generar oportunidades en el ámbito laboral cuando las organizaciones reconocen y valoran distintas formas de trabajar y comunicarse. Comprender el Autismo en su complejidad implica, por tanto, avanzar hacia la construcción de entornos laborales inclusivos, capaces de adaptarse a diversas necesidades y de generar condiciones que favorezcan el desarrollo de habilidades y la participación efectiva de cada persona (Martín-Muñoz, Pampín-Torres y Saldaña, 2025).

En Chile, el reconocimiento del Autismo en la normativa se ha fortalecido con la promulgación de la Ley N° 21.545 (2023), que establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas autistas en los ámbitos social, de salud y educación. Esta ley establece que las características del Autismo podrán generar discapacidad cuando produzcan un impacto funcional significativo, entendido como brechas en la igualdad de oportunidades e inclusión social, en distintos ámbitos de la vida. En tales casos, y una vez acreditada la discapacidad conforme a la Ley N° 20.422, resultan aplicables las disposiciones de la normativa chilena vigente en materia de derechos y apoyos (Ley N° 21.545, 2023, art. 5).

En relación con el ámbito laboral, la ley establece la responsabilidad del Estado de promover condiciones que favorezcan la inclusión social y la participación en distintos espacios de la vida cotidiana, incluyendo el trabajo (Ley N° 21.545, 2023, art. 7, letra d). En este contexto, la provisión de apoyos adecuados, la eliminación de barreras y la implementación de ajustes razonables se vuelven elementos clave para favorecer el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de las personas autistas, reconociendo tanto sus necesidades de apoyo, como sus habilidades y potencialidades en los diversos entornos laborales.

En ese sentido, la inclusión laboral de las personas autistas con discapacidad constituye una preocupación relevante en nuestro país y el mundo. En Chile, el avance en normativas sobre inclusión laboral y la promulgación de la Ley de Autismo han generado un creciente interés por estos temas: la sociedad civil demanda la adecuación y optimización de prácticas y procesos internos para la inclusión efectiva de esta población y las instituciones buscan capacitarse ante la demanda de adecuaciones por parte de sus trabajadores.

Al respecto, diversos estudios internacionales estiman que entre el 70% y el 90% de las personas autistas en edad laboral se encuentran desempleadas, lo que evidencia la presencia de importantes barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral (Autismo Europe, 2014; National Autistic Society, 2016, citados en Confederación Autismo España, 2018). Mas aún, la Association of Graduate Careers Advisory Services (2022, citado en

Vincent & Ralston, 2024) revela que entre las personas trabajadoras con discapacidad, las personas autistas presentan la menor proporción de empleo a tiempo completo (57,5 %) y solo alrededor de un tercio accede a puestos acordes a su nivel de cualificación.

Estos resultados son consistentes con estudios que vinculan los resultados laborales desfavorables de las personas autistas con barreras en el acceso y la permanencia en el empleo, evidenciando que un mayor nivel educativo no garantiza mejores oportunidades laborales para este grupo (Ohl et al., 2017) y visibilizando que las personas autistas enfrentan desventajas significativas en su inserción laboral, incluso con niveles educativos avanzados.

En la misma línea, la evidencia muestra que las personas autistas, especialmente aquellas con menores necesidades de apoyo, suelen enfrentar situaciones de subempleo, desempeñándose en puestos que no aprovechan plenamente sus competencias, conocimientos y experiencia (Hayward, McVilly y Stokes, 2016). Esta situación puede generar desgaste profesional y afectar el bienestar al limitar las oportunidades de desarrollo y desafío. Tanto el desempleo como el subempleo tienen efectos negativos en la salud física y mental, además de implicar costos económicos y sociales, como la pérdida de ingresos, el ausentismo y la disminución de la productividad (Hayward, McVilly & Stokes, 2016).

En este marco, la incorporación de la diversidad cognitiva, incluido el talento autista, no solo responde a un principio de equidad, sino que también constituye una oportunidad para las organizaciones al favorecer la innovación, mejorar la calidad de los procesos y promover entornos laborales más adaptativos, colaborativos y sostenibles (Martín-Muñoz, Pampín-Torres y Saldaña, 2025). En este sentido, las particularidades y cualidades de las personas autistas pueden ser un gran aporte para las instituciones.

A modo de ejemplo, la empresa internacional Adecco se ha destacado por sus prácticas laborales inclusivas con poblaciones vulnerables como personas con discapacidad y personas que estuvieron privadas de libertad, promoviendo el empleo con apoyo. Adecco se ha sumado a visibilizar la relevancia del talento autista, destacando entre las habilidades de sus trabajadores un mejor reconocimiento de patrones, creatividad e innovación, aportando perspectivas únicas, conocimientos creativos y excelentes habilidades para resolver problemas (Adecco, 2025).

Avances legislativos en materia de género

Desde hace algunas décadas, en Chile se ha avanzado en una agenda legislativa orientada a abordar una de las dimensiones que pueden causar brechas e inequidades entre hombres y mujeres: la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, basada en el principio de corresponsabilidad. Entre las principales normativas implementadas se encuentran:

- **Ley N° 20.535**, que concede permiso laboral a padres, madres o cuidadores de hijos e hijas menores de 18 años con discapacidad para ausentarse del trabajo para

asistir a citas médicas, terapias o emergencias, para lo cual se ha incorporado modificaciones al artículo 199 bis del Código del Trabajo.

- **Ley N° 21.545**, conocida como Ley de Autismo, que establece, entre otras medidas, el derecho de madres, padres o tutores legales a ausentarse del trabajo cuando el establecimiento educacional requiera su presencia ante situaciones que involucren a estudiantes autistas.
- **Ley N° 21.561**, conocida como Ley de 40 horas, que reduce la jornada laboral y promueve modalidades de adaptabilidad laboral, tales como horarios flexibles, semanas comprimidas, ciclos semanales y teletrabajo.
- **Ley N° 21.614**, que modifica la Ley N° 21.063 y crea el seguro para el acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, destinado a padres, madres y cuidadores.
- **Ley N° 21.643**, conocida como Ley Karin, que introduce medidas de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de la violencia en el trabajo, promoviendo espacios laborales seguros y respetuosos.
- **Ley N° 21.645**, que fortalece la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral mediante la posibilidad de teletrabajo para quienes tengan a su cuidado a niños, niñas menores de 14 años, personas con discapacidad o en situación de dependencia.
- **Ley N° 21.805**, que reconoce el derecho al cuidado y crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, estableciendo el principio de corresponsabilidad de género y promoviendo la incorporación transversal de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas vinculadas al cuidado y al empleo.

En la misma línea, la publicación del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, impulsado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2023), busca fortalecer de manera prioritaria las metas vinculadas a la autonomía económica de las mujeres. Esto se plantea por medio de aumentar su participación laboral en condiciones de trabajo decente, reducir barreras salariales y de segregación ocupacional, mejorar el acceso al desarrollo productivo, la innovación y los instrumentos de fomento al emprendimiento, así como transformar los estereotipos de género que limitan sus trayectorias laborales.

Pese a los avances nombrados, se puede observar que éstos se encuentran principalmente asociados al ámbito de la conciliación familiar y laboral desde los roles tradicionales de género y crianza, y tienden a carecer de la mirada interseccional, dejando afuera a personas que no poseen hijos o que requieren de medidas de flexibilidad o protección en el contexto del trabajo debido a condiciones de salud propias u otras características de diversidad.

Respecto a esta brecha, la evidencia advierte que las iniciativas orientadas a promover la equidad, diversidad e inclusión que se enfocan únicamente en una dimensión de desigualdad pueden pasar por alto las experiencias de quienes enfrentan múltiples formas de marginación (Doyle, McDowall & Waseem, 2022) como es el caso de las mujeres o personas LGBTIQ+ que son además autistas.

Por esto, resulta de vital importancia avanzar en el cumplimiento de la normativa vigente, modificar las prácticas institucionales y derribar las barreras culturales, de modo de mejorar la representación de las personas con identidades marginadas múltiples en sus entornos (Schmidt et al., 2024). Así, el trabajo desde la perspectiva de género con enfoque interseccional, que considere y aborde simultáneamente diversas categorías sociales, tales como discapacidad, Autismo y género, entre otras, permitiría identificar con mayor precisión las barreras existentes y orientar el diseño de estrategias de inclusión más efectivas (Universidad de Santiago de Chile y Gobierno de Santiago, 2024b).

Intersección entre Autismo, discapacidad y género en la inclusión laboral

Las experiencias de las personas autistas no son homogéneas, sino que están modeladas por la interacción de múltiples factores sociales, como la discapacidad, la raza, la etnicidad, la cultura, el estatus socioeconómico, el género y la sexualidad. Desde un enfoque de interseccionalidad, estas dimensiones no actúan de manera aislada, sino que se entrecruzan, generando experiencias diferenciadas de desigualdad, exclusión o privilegio (Crenshaw, 2012 en Zarta Rojas & Urrutia Caicedo, 2025). Cabe destacar, sin embargo, que la evidencia internacional no hace diferencia entre personas autistas con y sin discapacidad, sino más bien comprende que las dificultades que experimentan las personas autistas las vuelve sujetos en situación de vulnerabilidad en todos los casos.

Por lo anterior, el Autismo, la discapacidad y el género se viven de manera distinta según estas intersecciones. Por ejemplo, las mujeres autistas, especialmente aquellas en contextos de mayor vulnerabilidad socioeconómica o pertenecientes a grupos históricamente discriminados, pueden enfrentar barreras específicas y menos visibles en el acceso, permanencia y desarrollo en el empleo (Canadian Academy of Health Sciences, 2022). Por lo mismo, las brechas de género no afectan de igual manera a todas las mujeres, sino que se intensifican en aquellas que, además, son autistas, profundizando las barreras para su inclusión laboral y el ejercicio pleno de sus derechos.

En este marco, la evidencia establece que en la población general la participación laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, evidenciando barreras persistentes en el acceso y en las condiciones de empleo (International Labour Organization, 2024). Esta situación es agravada en el caso de las mujeres autistas, quienes tienen menos probabilidades de trabajar a tiempo completo que sus pares no autistas (Hayward, McVilly & Stokes, 2018). Más aún, las mujeres autistas tienen más probabilidades que las mujeres no autistas de

tener dificultades para obtener y mantener un empleo y de experimentar exclusión social (Hayward, McVilly & Stokes, 2019).

Entre los factores que explican estas diferencias, se observa que en la población general las mujeres tienen mayor probabilidad que los hombres de retirarse del mercado laboral debido a la crianza de los hijos y las responsabilidades domésticas (García-Manglano, 2015; Krueger, 2017; Spain y Bianchi, 1996 en Taylor et al, 2019; International Labour Organization, 2024). Por esto mismo, se puede suponer que algunas de las mujeres autistas podrían estar retirándose del mercado laboral para quedarse en casa y cuidar de sus hijos. Esta mayor probabilidad de que las mujeres autistas decidan retirarse del mercado laboral puede ayudar a explicar que estas mujeres experimentan una mayor inestabilidad vocacional y educativa en comparación con los hombres (Taylor et al., 2019).

Por otra parte, en el caso de aquellas personas autistas que sí se encuentran insertas en el mundo laboral, se pueden observar otras circunstancias que pueden dificultar su permanencia. La evidencia plantea que las personas autistas pueden optar por revelar su diagnóstico debido a la necesidad de solicitar acceso a adaptaciones o apoyo, una mayor comprensión y la defensa de sus propios derechos o los de otros, sin embargo, muchos optan por no revelar su identidad, principalmente por temor a la discriminación y al estigma social (Sreckovic et al., 2024).

En relación a esto, se describe que las mujeres autistas tienen la misma probabilidad que los hombres de comenzar a recibir algún tipo de apoyo, pero que una vez que se inician, tienden a recibir menos que los hombres (Taylor et al., 2019). Debido a esto, es posible que las mujeres autistas con bajas necesidades de apoyo experimenten más problemas (y potencialmente diferentes) que los hombres autistas con bajas necesidades de apoyo en relación con el trabajo (Hayward, McVilly & Stokes, 2016), especialmente luego de revelar su diagnóstico.

Asimismo, la evidencia muestra que, en comparación con mujeres no autistas, las mujeres autistas reportan con mayor frecuencia experiencias laborales desfavorables, empleo inestable, mayores dificultades para obtener y mantener un trabajo y menor probabilidad de desempeñarse en empleos a tiempo completo, pese a contar con las cualificaciones necesarias (Hayward, McVilly & Stokes, 2018). Se describe, además, que las oportunidades laborales ofrecidas a mujeres autistas se concentran con mayor frecuencia en tareas domésticas o de limpieza, lo que restringe sus trayectorias profesionales, sus oportunidades económicas y su autonomía (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024a).

Al respecto, las mujeres autistas describen con frecuencia su trabajo actual como insatisfactorio, ya que no les permite aprovechar sus habilidades y formación, lo que sugiere situaciones tanto de subempleo como empleo inadecuado (Hayward, McVilly & Stokes, 2019). Esto, a su vez, puede afectar negativamente sus perspectivas profesionales y su bienestar, además de reducir las posibilidades de acceder a pensiones, seguros médicos y

subsidios, por ende, disminuir las oportunidades de promoción social y laboral (Andrade, 2016 en Instituto Nacional de Estadísticas, 2024).

Por otra parte, la literatura señala que las personas autistas se identifican como parte de la diversidad sexo-genérica más frecuentemente que las personas no autistas (Murphy et al., 2020; Bonazzi et al., 2025), lo que puede implicar mayores niveles de estrés social, estigma y discriminación, afectando su acceso a servicios y su bienestar general (Interagency Autism Coordinating Committee, 2023).

Se debe considerar que, desde la mirada interseccional, el cruce de categorías aumenta las cifras de discriminación en la medida en que cada persona vive y experimenta realidades múltiples vinculadas a su identidad, exacerbando desigualdades (Canadian Academy of Health Sciences, 2022; Universidad de Santiago de Chile y Gobierno de Santiago, 2024a). Las mujeres y personas con identidades de género diversas que son además autistas, enfrentan una doble invisibilidad, obteniendo diagnósticos tardíos o erróneos, dificultando la identificación de sus necesidades, invisibilizando sus capacidades y limitando el acceso a los apoyos disponibles. La falta de recursos en etapas clave de formación y transición a la vida adulta restringe aún más sus posibilidades de acceso al empleo, dejando a muchas personas fuera del radar de políticas públicas, programas de empleo y oportunidades profesionales (Martín-Muñoz, Pampín-Torres y Saldaña, 2025).

En este sentido, la cultura normativa a la que se ven obligadas tanto las personas LGBTIQA+ como las autistas, genera un estrés laboral mayor y provoca similitudes entre sus situaciones laborales y factores de estrés (Hayward, McVilly, Stokes, 2020 en Schmidt et al., 2024), e incluso lleva a aquellas personas que poseen ambas características a sentirse obligados a ocultar aspectos de su identidad para mantener su empleo y su seguridad financiera, lo que, a su vez, puede contribuir al burnout autista y a problemas de salud mental (Schmidt et al., 2024). Tanto es así, que existiría una fuerte opción de algunas personas autistas por buscar opciones laborales en rubros que les permitan ser independientes, al menos en parte por el temor de sufrir discriminación y el deseo de vivir libremente su identidad (Autiblog, 2021).

Por todo lo anterior, se puede concluir que la inclusión laboral de las personas autistas no puede comprenderse sin considerar las múltiples intersecciones que configuran sus experiencias. Estas interacciones no sólo profundizan las desigualdades existentes, sino que también generan barreras específicas, muchas veces invisibilizadas, que afectan el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de este grupo de personas, además de perpetuar la discriminación, afectando su bienestar y desarrollo personal.

5. Diseño metodológico

La elaboración de este informe diagnóstico se realizó a través de dos mecanismos principales.

Para la construcción del marco teórico se empleó la revisión de fuentes primarias y secundarias que incorporan información de investigadores, como artículos, libros, informes o bases de datos con antecedentes nacionales e internacionales relacionados con la inclusión laboral de personas autistas y personas con discapacidad, además de la temática de género. La búsqueda de información se realizó mediante motores de búsqueda de Google y Google Académico, sitios web y cuentas de redes sociales de organizaciones e instituciones vinculadas con las temáticas señaladas, además de documentos compartidos por el Departamento de Estudios, la Sección de Participación e Intersectorialidad y la profesional referente de inclusión laboral de Senadis.

Los antecedentes recopilados fueron sometidos a un proceso de **sistematización**, organizando la información en ejes conceptuales y categorías de análisis pertinentes para la comprensión del fenómeno. A partir de este proceso se estructuraron los principales subtemas abordados en el marco teórico: derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad, Autismo, avances legislativos en materia de género, e intersección entre Autismo, discapacidad y género en la inclusión laboral.

El segundo mecanismo correspondió a la revisión de fuentes primarias, a través del **análisis temático**, el cual fue utilizado en dos fases.

En la primera fase se realizó la revisión del Informe de resultados de la Consulta Ciudadana para la adecuación de los reglamentos de inclusión laboral, sector público y privado en el marco de la Ley N° 21.690 (Servicio Nacional de la Discapacidad, 2025a). Esta consulta fue desarrollada por Senadis durante abril del 2025 y convocó a personas con discapacidad, organizaciones de personas con discapacidad y personas funcionarias de instituciones públicas. La consulta se implementó mediante la metodología de diálogos ciudadanos, orientada a recoger percepciones, experiencias y propuestas respecto de las barreras y desafíos para la inclusión laboral.

El **análisis del informe** permitió identificar, clasificar e interpretar aquellos elementos vinculados específicamente a las necesidades, experiencias y barreras que afectan específicamente a las **personas autistas** en el ámbito laboral. El proceso contempló una lectura exhaustiva del documento y la posterior **identificación de contenidos relevantes**, los cuales fueron agrupados en categorías temáticas.

Para la construcción de dichas categorías se utilizaron como referencia las tipologías de barreras propuestas por la Organización Mundial de la Salud (2011), que define por barreras a todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen

aspectos tales como que el ambiente físico sea inaccesible, falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad y también los servicios, sistemas y políticas que no existen o dificultan la participación de las personas con una condición de salud en las diferentes áreas de la vida (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001).

A partir de la construcción de las categorías de barreras se realizó una segunda fase consistente en una nueva consulta ciudadana. Esta vez se publicó en el [sitio web de Senadis](#), entre el 7 y el 20 de mayo de 2026, un formulario virtual denominado “Barreras para la inclusión laboral de personas autistas”. Esta consulta fue dirigida específicamente a personas autistas, con el objetivo de que la población pudiera revisar las categorías desarrolladas y opinar sobre las diferentes barreras, además de contar con la posibilidad de compartir voluntariamente testimonios y experiencias relacionadas con la temática.

Los resultados obtenidos permitieron reorganizar y robustecer las categorías iniciales, incorporar elementos emergentes y validar la información levantada en la primera etapa. Para esta fase se utilizó el **análisis temático**, mediante una revisión exhaustiva de las respuestas, su codificación y posterior agrupación en categorías y subcategorías. Este proceso permitió identificar patrones recurrentes, experiencias compartidas y nuevas dimensiones vinculadas a las barreras para la inclusión laboral de personas autistas, contribuyendo a una comprensión más amplia y situada del fenómeno.

En base a estos resultados, las barreras se organizaron en las categorías de actitudinales y culturales, estructurales, de ingreso y permanencia laboral, en los entornos laborales, para la implementación de ajustes razonables y de género.

La categoría de barreras actitudinales y culturales mantuvo las subcategorías de prejuicios sobre las capacidades, escasa comprensión de las formas de comunicación y culturas organizacionales poco inclusivas; no obstante, en esta última se incorporaron las prácticas de acoso y malos tratos reportadas en la consulta.

Por su parte, la categoría de barreras estructurales fue reorganizada, dado que los contenidos levantados se orientaban principalmente al proceso de selección, lo que no resultaba coherente con su definición original. Se mantuvo la subcategoría escasa preparación del entorno laboral, la cual fue redefinida como déficits institucionales para la inclusión laboral, y se incorporaron las subcategorías de legislación y fiscalización, determinantes sociales y acceso a diagnóstico y credencial, en respuesta a elementos emergentes identificados en la consulta.

La categoría de barreras para el ingreso y la permanencia laboral también fue ajustada, incorporando el proceso de selección como subcategoría, con el fin de integrar los relatos relativos a esta etapa crítica del proceso laboral. Asimismo, se mantuvieron las subcategorías de entornos laborales vulnerables, condiciones laborales y falta de acompañamiento continuo y apoyos insuficientes.

La categoría de barreras en los entornos laborales mantuvo sus subcategorías de ambientes poco adaptados (ruido, iluminación, sobrecarga sensorial), falta de accesibilidad cognitiva e interacción cotidiana, las cuales fueron robustecidas con los aportes de las personas participantes.

En cuanto a las barreras para la implementación de ajustes razonables, se mantuvieron las subcategorías de falta de recursos o voluntad institucional, desconocimiento sobre cómo implementarlos y aplicación estandarizada. Como elementos emergente, se incorporó la relevancia de considerar las coexistencias y condiciones asociadas al Autismo en el diseño de los ajustes y la importancia de considerar el teletrabajo y permisos para acudir a procesos terapéuticos.

Finalmente, la categoría de barreras de género fue complementada y enriquecida a partir de las percepciones y experiencias aportadas por las personas participantes en la consulta.

6. Barreras para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad

La exclusión laboral de las personas autistas con discapacidad no surge de un único factor, sino de la interacción de múltiples variables sociales, culturales, económicas e institucionales que inciden en sus trayectorias de vida. A ello se suman las barreras presentes en los propios espacios laborales y en los entornos organizacionales y sociales en los que las personas participan. Estas barreras incluyen, entre otros aspectos, el desconocimiento respecto del Autismo y la neurodiversidad, dificultades en el acceso a procesos de orientación y acompañamiento vocacional, ausencia de ajustes razonables en los procesos de selección y durante el ciclo de vida laboral, así como prácticas organizacionales excluyentes que afectan tanto el acceso como la permanencia en el empleo (Nagib & Wilton, 2019).

Desde una perspectiva interseccional, las experiencias de exclusión laboral se ven además influenciadas por factores como el nivel socioeconómico, el territorio, el acceso a diagnóstico y apoyos, el género, las trayectorias educativas y las redes de apoyo disponibles. En este contexto, las barreras para la inclusión laboral no pueden comprenderse únicamente como dificultades individuales, sino como expresiones de desigualdades estructurales y sociales que limitan la participación plena de las personas autistas en el mundo del trabajo.

A continuación, se agrupan y desarrollan las principales barreras identificadas durante la revisión bibliográfica y el proceso participativo, organizadas en categorías y subcategorías de análisis que permiten comprender las distintas dimensiones que afectan la inclusión laboral de las personas autistas.

Barreras actitudinales y culturales

La Organización Mundial de la Salud (2011, p. 296) establece que “las opiniones y los prejuicios constituyen obstáculos cuando los trabajadores de la salud no logran ver más allá de la discapacidad, los maestros no reconocen el valor de enseñar a los niños discapacitados, los empleadores discriminan a las personas con discapacidad y los familiares esperan muy poco de sus parientes discapacitados”. Estas barreras pueden subcategorizarse en:

- Prejuicios sobre las capacidades.

Los relatos profundizan en la persistencia de prejuicios, estereotipos y concepciones erróneas sobre las capacidades laborales de las personas autistas. Las personas participantes señalan que el Autismo continúa siendo comprendido desde miradas deficitarias, asociadas a desadaptación o baja productividad, más que como una forma

diversa de funcionamiento. En este contexto, las diferencias en la comunicación, interacción social o regulación emocional suelen interpretarse como problemas individuales y no como expresiones de diversidad neurocognitiva.

Asimismo, la ausencia de comprensión sobre el Autismo y la neurodiversidad puede generar situaciones de tensión, conflicto y ansiedad, afectando tanto el bienestar como el desempeño laboral. En algunos casos, la incorporación de personas autistas es percibida como una carga adicional o incluso como una amenaza, lo que puede derivar en cuestionamientos respecto de su idoneidad para el cargo o en actitudes de rechazo por parte de compañeros y compañeras de trabajo (Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b). Los relatos recopilados profundizan en estas experiencias, evidenciando que muchas personas autistas enfrentan cuestionamientos permanentes respecto de sus capacidades, así como dinámicas laborales donde predomina la desconfianza o la subvaloración de sus competencias.

“Cuando las personas se enteran, el trato cambia. Comienzan a desconfiar de mis habilidades y capacidades, a tratarme como si no entendiera, interactuar menos o poner en duda el diagnóstico solo por estar estudiando o por poder expresarme verbalmente. La mayor barrera ha sido la ignorancia, segregación (tanto en prácticas como en mi carrera universitaria) y la comparación absurda con otras personas autistas que la sociedad realiza”.

Persona autista de género femenino, 24 años, Región del Maule.

Estos prejuicios no solo se manifiestan a nivel individual, sino que también a nivel organizacional, configurando culturas laborales excluyentes. De acuerdo con antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo (2025), estas creencias contribuyen a reproducir una visión que posiciona a las personas con discapacidad como improductivas o incapaces de desenvolverse en entornos laborales convencionales. Como consecuencia, se generan dinámicas que tienden a relegarlas a formas de empleo alternativas, muchas veces de carácter protegido o segregado, limitando sus oportunidades de participación plena en el mercado laboral. Los relatos recopilados refuerzan esta idea, señalando que muchas personas autistas altamente calificadas son excluidas de oportunidades laborales, subvaloradas profesionalmente o relegadas a funciones de menor responsabilidad debido a prejuicios asociados al diagnóstico.

“Muchas veces mis aportes a la organización han sido subvalorados aduciendo a mi condición de autista, obviando que tengo las competencias técnicas para opinar adecuadamente. Cuento con dos ingenierías y curso un magíster”.

Persona autista de género femenino, 45 años, Región de Antofagasta.

Las personas participantes también profundizan en la persistencia de imaginarios estereotipados respecto del espectro autista, particularmente hacia personas adultas, con

diagnóstico tardío o menores necesidades de apoyo visibles. Se menciona que esta falta de comprensión favorece prácticas de infantilización, encasillamiento y cuestionamiento constante de las capacidades laborales.

“Cuando recibí mi diagnóstico y solicité ajustes, me dijeron que ‘yo no era autista’, pese a tener toda la documentación”.

Persona autista de género femenino, 32 años, Región del Biobío.

Otro aspecto remarcado corresponde al temor al estigma y la discriminación asociado a comunicar el diagnóstico en los espacios laborales. Los relatos indican que muchas personas autistas optan por ocultar su condición durante procesos de selección o en sus lugares de trabajo debido al miedo a enfrentar rechazo, malos tratos o pérdida de oportunidades laborales. Asimismo, se describe que la necesidad de ajustarse constantemente a estándares neurotípicos genera importantes niveles de agotamiento físico y emocional, especialmente en personas con diagnóstico tardío que han sostenido históricamente procesos de enmascaramiento y sobreadaptación.

- Escasa comprensión de las formas de comunicación.

La escasa comprensión y valoración de los distintos estilos de comunicación constituye una barrera relevante para la inclusión laboral de personas autistas. En muchos entornos laborales persiste la tendencia a priorizar habilidades sociales estandarizadas por sobre competencias técnicas o especializadas, lo que implica la exigencia de adaptación a dinámicas comunicativas propias de la cultura neurotípica, sin la provisión de apoyos adecuados. Esta situación limita el reconocimiento de la neurodiversidad y restringe tanto el desarrollo individual como el potencial colectivo de los equipos de trabajo (Martín-Muñoz, Pampín-Torres y Saldaña, 2025).

En concordancia con lo anterior, los relatos recopilados evidencian dificultades asociadas a la valoración de diferentes formas de comunicación en los espacios laborales. Las personas participantes señalan que las normas implícitas de interacción, la interpretación del lenguaje no verbal, las expresiones faciales y ciertos códigos sociales pueden constituir barreras significativas para personas autistas. Asimismo, se releva la presencia de dificultades vinculadas a la literalidad en la comunicación, la interpretación de mensajes ambiguos o intenciones implícitas, así como la incomprensión de diversas formas de regulación o expresión.

“Me han dicho que todo me molesta, que no me adapto a situaciones, que soy perseguida por tomar todo muy literal”.

Persona autista de género femenino, Región de O’Higgins.

Los relatos también profundizan en cómo determinadas formas de comunicación autista suelen ser interpretadas negativamente dentro de los espacios laborales, especialmente

cuando se alejan de las normas sociales esperadas. En este contexto, características como la comunicación directa, la literalidad o la dificultad para modular expresiones sociales pueden generar cuestionamientos, conflictos interpersonales o evaluaciones erróneas sobre la actitud de la persona trabajadora.

“Trabajé durante varios años en un estudio jurídico y una de las principales dificultades que enfrenté fue la forma en que se interpretaba mi comunicación. Muchas veces se consideraba que yo era ‘demasiado directa’ o que mis comentarios eran personales, cuando en realidad eran observaciones objetivas sobre el trabajo. Sentía que debía adornar constantemente lo que decía para evitar conflictos o malas interpretaciones, lo que generaba un desgaste emocional importante”.

Persona autista de género femenino, Región de La Araucanía.

En esta línea, los relatos dan cuenta de cómo la adecuación permanente a estándares comunicacionales neurotípicos puede generar altos niveles de desgaste y agotamiento emocional, al implicar la modificación o inhibición de formas naturales de comunicación de las personas autistas para evitar cuestionamientos o discriminación en el entorno laboral.

- Culturas organizacionales poco inclusivas.

En muchas organizaciones persiste una cultura centrada en la alta exigencia y la competencia individual, lo que tiende a normalizar ritmos de trabajo intensos, baja tolerancia al error y escasos espacios para la neurodiversidad. Este enfoque no solo dificulta la construcción de entornos inclusivos, sino que también refuerza prácticas excluyentes (Martín-Muñoz, Pampín-Torres y Saldaña, 2025). Como consecuencia, existe una baja priorización de iniciativas de cambio cultural, perpetuando entornos que restringen la participación plena de personas neurodivergentes y limitan el potencial colectivo de las organizaciones, lo que vuelve muchas acciones inclusivas meramente declarativas o poco sostenibles (Cruz Salguero, 2026).

“Me dicen que no encajo con el resto de los colegas, que me cuesta trabajar en equipo, que no hago el trabajo administrativo en los tiempos que se imponen, que me cuesta llegar a la hora, que soy muy callado y que me falta tener más iniciativa. Todos esos comentarios los he recibido en diferentes lugares. Solo se limitan a cuestionar las cosas que no hago igual que el resto, pero no me ofrecen apoyo; en cambio, prefieren deshacerse de mí y buscar a otro que se adapte a lo que ellos quieren”.

Persona autista con discapacidad, de género masculino, 46 años, Región de Valparaíso.

En este contexto, las personas participantes profundizan en cómo estas dinámicas organizacionales se expresan en ambientes laborales poco inclusivos, caracterizados por rigidez, homogeneización de los estilos de trabajo, los procesos y la escasa tolerancia a la diversidad. Se releva además que la escasa formación en neurodiversidad por parte de equipos de trabajo, jefaturas y áreas de recursos humanos contribuye a la reproducción de prácticas capacitistas, invalidaciones y cuestionamientos hacia quienes se apartan del comportamiento social esperado.

“Los empleadores y empleados no se preocupan por las necesidades de la población autista, ya sea por desconocimiento o falta de capacitación. Los entornos laborales, en su mayoría, son capacitistas, siendo para el empleador un ‘cacho’ tener a alguien dentro del espectro”.

Persona autista de género femenino, 33 años, Región del Maule.

Los relatos recogidos en la consulta permiten, además, profundizar en las experiencias de acoso, maltrato y violencia laboral hacia personas autistas en distintos entornos de trabajo. Se describen situaciones de discriminación, hostigamiento, ridiculización e invalidación tanto por parte de jefaturas como de compañeros y compañeras, especialmente en contextos con escasa comprensión de la neurodiversidad.

“En una clínica del sector oriente permitían que los trabajadores usáramos el pin de las discapacidades no visibles (el girasol), que entregaba Recursos Humanos, y donde además se realizaban capacitaciones sobre el tema. Al comenzar a usarlo, mis compañeras comenzaron a hablarme lento, como si no entendiera nada. Mi jefatura me quitó tareas que hacía bien y comenzó a dudar de mis capacidades”.

Persona autista con discapacidad, de género femenino, 28 años, Región Metropolitana.

Asimismo, se destaca que características asociadas al espectro autista, como diferencias en la comunicación, regulación emocional, necesidades sensoriales o estilos de interacción social, suelen ser objeto de burlas, críticas o “*bullying*”. También se evidencian prácticas de acoso sistemático o “*mobbing*”, que incluyen humillaciones reiteradas, aislamiento social, descrédito profesional y modificaciones intencionadas y unilaterales de las condiciones de trabajo orientadas a generar desregulación emocional o desgaste psicológico.

“En una ocasión, dos de mis jefaturas me miraron mientras estaba sentado intentando autorregularme en silencio por el ruido, usando audífonos. Se miraron entre sí y se rieron, haciendo gestos que interpreté como burla o sarcasmo”.

Persona autista con discapacidad, de género masculino, 40 años, Región de Arica y Parinacota.

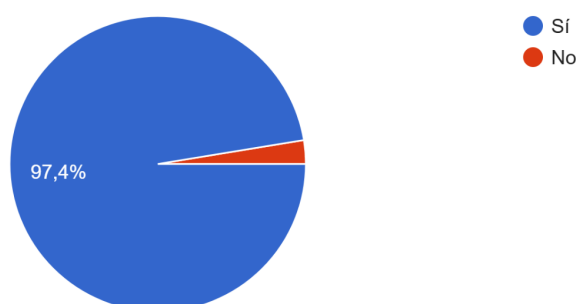
Los relatos también dan cuenta de experiencias asociadas a la exposición a condiciones laborales inadecuadas, como entornos con altos niveles de ruido, estímulos intensos o cambios abruptos de rutina, utilizadas en algunos casos como formas de presión o castigo, las cuales son descritas como altamente desreguladoras y perjudiciales para el bienestar y la salud mental de las personas autistas.

En esa línea, los participantes presentan que existe una mayor vulnerabilidad frente al abuso y la discriminación, derivada de dificultades en la interpretación de intenciones sociales o en la gestión de conflictos interpersonales. En este escenario, se señala que muchas situaciones de maltrato no son denunciadas por temor a represalias, pérdida del empleo o falta de credibilidad institucional.

A continuación, se presentan los principales **resultados cuantitativos**, obtenidos en la consulta virtual en relación a las barreras actitudinales y culturales:

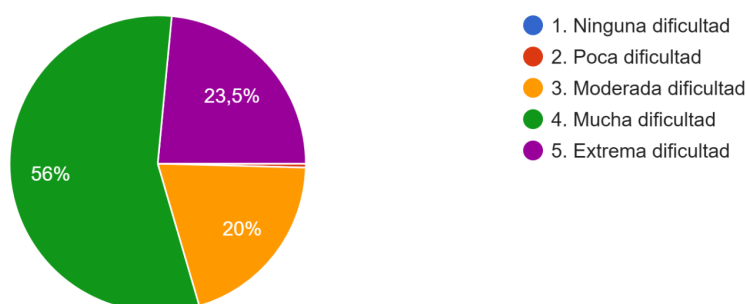
La mayoría de las personas encuestadas (**97,4%**) ha reconocido identificar barreras actitudinales y culturales en los contextos laborales.

464 respuestas



Asimismo, la mayoría de las personas considera que las barreras actitudinales y culturales representan un obstáculo significativo para la inclusión laboral de las personas autistas, siendo percibidas como una **dificultad alta** (56%), **extrema** (23,5%) o **moderada** (20%).

464 respuestas



Barreras estructurales

Según la OMS (2011, p. 296), “el diseño de las políticas no siempre toma en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad o, en ocasiones, las políticas y las normas existentes no se aplican. Son ejemplo de ello la falta de una política clara de educación inclusiva, la ausencia de normas exigibles de acceso al entorno físico y el bajo grado de prioridad atribuido a la rehabilitación”. Así, la falta de consideración de la población autista en la normativa, tanto a nivel legislativo como propio de los lugares de trabajo, genera formas que pueden generar desigualdad y resultar vulneratorias. Estas barreras pueden sub categorizarse en:

- Determinantes sociales

Esta es una categoría emergente, resultado de la consulta ciudadana. Se refiere a aquellos factores sociales, económicos, territoriales y de acceso a derechos que condicionan las posibilidades de participación laboral de las personas autistas más allá del espacio de trabajo en sí mismo. Los relatos enfatizan que la inclusión laboral no depende únicamente de las condiciones internas de las organizaciones, sino también de la existencia de entornos sociales accesibles y políticas públicas integrales que favorezcan la autonomía y la participación en igualdad de condiciones.

Las personas participantes destacan el rol del Estado en la generación de condiciones habilitantes para la inclusión, señalando la importancia de garantizar acceso adecuado a vivienda, transporte público, salud y otros servicios básicos que impactan directamente en la calidad de vida y en las posibilidades reales de inserción y permanencia laboral. Desde esta perspectiva, la inclusión laboral es entendida como parte de un entramado más amplio de derechos sociales interdependientes.

“El rol del Estado en facilitar el acceso al mundo laboral va más allá del lugar o institución como tal, sino de la creación de entornos amigables desde facilitar el acceso a vivienda, transporte público de calidad, sistema de salud, etc.”

Persona autista con discapacidad, de género femenino, 44 años, Región Metropolitana.

Asimismo, se remarca la influencia de las desigualdades socioeconómicas y territoriales. Se menciona que factores como el capital económico, social y cultural, así como el lugar de residencia, generan experiencias diferenciadas de acceso a oportunidades laborales y apoyos. En particular, se identifica una brecha entre quienes residen en sectores con mayor disponibilidad de recursos y servicios, y aquellas personas que viven en zonas periféricas o fuera de la Región Metropolitana, donde existirían menos oportunidades, apoyos especializados y redes de inclusión.

Finalmente, también se señala la existencia de barreras estructurales en las trayectorias educativas, especialmente en los apoyos disponibles durante la educación básica, media y superior. Las personas participantes plantean preocupación por la insuficiencia de acompañamientos y adecuaciones en estos espacios, considerando que las desigualdades educativas repercuten posteriormente en las posibilidades de acceso e inclusión al mundo laboral. Los relatos evidencian temor e incertidumbre respecto de las oportunidades laborales futuras, particularmente en personas jóvenes que transitan desde sistemas educativos diferenciados hacia un mercado laboral percibido como poco accesible y escasamente inclusivo.

“Aún estoy en un colegio diferencial, estudiando un curso de cocina, ya que no hay más campo para estudiar, pero me temo que esto no me ayudará en el campo laboral, ya que terminando el colegio nada me asegura que pueda encontrar trabajo”.

Persona autista con discapacidad, de género masculino, 21 años, Región de O'Higgins.

- Legislación y fiscalización

Esta es una categoría emergente, resultado de la consulta ciudadana. Da cuenta de las limitaciones existentes tanto en el marco normativo como en los mecanismos de supervisión y garantía de derechos asociados a la inclusión laboral de personas autistas. Los relatos reflejan una percepción transversal de insuficiente cumplimiento de la legislación vigente y de escasa capacidad institucional para asegurar su aplicación efectiva en los distintos espacios laborales.

Las personas participantes señalan que, si bien existen normativas orientadas a promover la inclusión laboral, estas suelen implementarse de manera parcial o meramente formal, sin traducirse necesariamente en condiciones reales de acceso, permanencia y protección. En este sentido, se plantea la necesidad de fortalecer la legislación existente, ampliar las obligaciones de los empleadores y establecer medidas más explícitas respecto de los derechos de las personas autistas en el entorno laboral, particularmente en materia de ajustes razonables, protección frente al acoso y resguardo ante despidos asociados a barreras comunicacionales o actitudinales.

Asimismo, se identifica una fuerte demanda por mayores mecanismos de fiscalización y seguimiento. Las y los participantes consideran que la falta de supervisión favorece prácticas discriminatorias, incumplimientos normativos y abusos laborales hacia personas autistas sin que existan consecuencias efectivas para quienes vulneran sus derechos. En este contexto, se menciona la necesidad de incorporar sanciones concretas, monitoreo continuo a instituciones que contratan bajo la ley de inclusión y evaluación de programas o fundaciones intermediarias vinculadas a procesos de inclusión laboral.

“Mayor fiscalización, porque abusan mucho de las personas autistas en los trabajos. Yo denuncié por Ley Karin y lo he pasado muy mal, la gente no comprende a las personas con la condición y hace lo que quiere con ellas”.

Persona autista de género femenino, 37 años, credencial de discapacidad en trámite, Región de Los Lagos.

Otro aspecto relevante corresponde a las dificultades asociadas al reconocimiento administrativo de la discapacidad y al acceso a apoyos institucionales. Se plantea que la excesiva dependencia de la credencial de discapacidad puede transformarse en una barrera para personas autistas diagnosticadas que no cuentan con dicha acreditación, especialmente debido a los tiempos de tramitación y a la falta de reconocimiento de distintos perfiles dentro del espectro. Además, se cuestiona la exposición de datos sensibles en la credencial, la cual se utiliza con frecuencia para acceder a beneficios y derechos sociales, relevando preocupaciones vinculadas a la protección de la privacidad y seguridad de las personas.

“Di a conocer mi diagnóstico de autismo en agosto de 2025 y a los pocos días comenzó el hostigamiento de mi empleador. No aceptó dar ajustes razonables. Yo no tengo credencial de discapacidad, pero sí tengo dificultades. Finalmente, tras informar formalmente el diagnóstico a recursos humanos con certificado, a los dos días mi empleador me despidió”.

Persona autista de género femenino, 52 años, Región Metropolitana.

- Acceso a diagnóstico y credencial de discapacidad

Esta es una categoría emergente, resultado de la consulta ciudadana. Aborda las dificultades que enfrentan muchas personas autistas para acceder oportunamente a procesos diagnósticos, reconocimiento institucional y apoyos asociados a la discapacidad. Los relatos muestran que estas barreras impactan directamente en las trayectorias educativas, laborales y de salud mental, especialmente en personas adultas con diagnóstico tardío.

Las personas participantes señalan que la ausencia de diagnóstico durante la infancia y adolescencia condiciona las decisiones académicas y laborales, muchas veces orientadas por expectativas sociales externas y no por las propias necesidades o características del funcionamiento autista. Esto puede derivar posteriormente en dificultades de salud mental, agotamiento y desafíos significativos de adaptación al entorno laboral. Asimismo, se subraya la experiencia de soledad y la falta de orientación que acompaña frecuentemente a los diagnósticos en la adultez, particularmente en el tránsito entre la educación superior y el mundo laboral.

“Si hubiera entendido, antes de entrar a la universidad, que soy una adulta autista de diagnóstico tardío, cuáles son mis limitaciones y mis necesidades, habría elegido otra carrera, que fuera más acorde a mi realidad y donde pudiera ayudar a otros como yo”.

Persona autista de género femenino con credencial de discapacidad en trámite, 37 años, Región de La Araucanía.

Otro aspecto relevante corresponde a las dificultades para acceder tanto al diagnóstico como a la credencial de discapacidad. Las personas participantes indican que la falta de recursos económicos, las dificultades de acceso a especialistas y la escasa validación clínica en algunos espacios de atención limitan las posibilidades de obtener reconocimiento formal. En consecuencia, muchas personas autistas quedan excluidas de derechos, apoyos y políticas de inclusión al no contar con inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o credencial vigente.

“En mi caso la psicóloga del CESFAM no consideró mi autodiagnóstico en el sentido de ni siquiera enviar interconsulta al neurólogo. Simplemente lo desestimó y tengo 4 hijos autistas. Podría haberlo dudado. Sin la credencial pierdo la ‘calidad’ de discapacitada y todos los derechos, que no son muchos”.

Persona autista, familiar y persona cuidadora de alguien autista, de género femenino, 62 años, Región de O’Higgins.

Finalmente, se destaca la preocupación por aquellas personas autistas que no cuentan con diagnóstico formal o desconocen su condición, pero que igualmente enfrentan barreras significativas. Los relatos dan cuenta de experiencias de invisibilización y exclusión derivadas de la exigencia de acreditación formal para acceder a apoyos, lo que obliga a muchas personas a sostener procesos de adaptación y enmascaramiento para responder a estándares neurotípicos y evitar discriminación.

- Déficit institucionales para la inclusión laboral

Esta subcategoría se reformuló, pasando de llamarse “escasa preparación del entorno laboral” a “déficit institucionales para la inclusión laboral”. Corresponde a las limitaciones existentes en las estructuras, políticas, procedimientos y capacidades organizacionales que dificultan la implementación efectiva de prácticas inclusivas hacia personas autistas en el ámbito laboral. Estas barreras se expresan en la ausencia de lineamientos claros, protocolos, mecanismos de acompañamiento, recursos especializados y procesos de gestión adecuados para garantizar condiciones de acceso, permanencia y desarrollo laboral en igualdad de oportunidades.

Los relatos recopilados permitieron profundizar en cómo muchas instituciones carecen de capacidades técnicas y especializadas para implementar adecuadamente medidas de

inclusión, apoyos pertinentes y estrategias de acompañamiento, generando entornos laborales poco accesibles y escasamente preparados para responder a la diversidad del Autismo. Asimismo, las personas participantes señalan que persiste un importante desconocimiento sobre la neurodiversidad en áreas estratégicas como recursos humanos, reclutamiento y selección, gestión de personas, prevención de riesgos y jefaturas, lo que limita la aplicación efectiva de normativas vigentes y dificulta la identificación y acompañamiento de necesidades específicas de apoyo.

Los relatos mencionan ausencia de protocolos internos, lineamientos poco claros, escaso acompañamiento técnico y limitada presencia de gestores de inclusión laboral capacitados que puedan orientar tanto a las personas autistas como a sus equipos de trabajo. En este contexto, la inclusión suele reducirse al cumplimiento formal de exigencias normativas o cuotas de contratación, sin transformaciones reales en las condiciones de permanencia, participación y bienestar laboral.

“Actualmente, las instituciones se limitan a un cumplimiento normativo superficial, desconociendo la realidad interna de su capital humano. Es imperativo que Recursos Humanos fortalezca su gestión para eliminar estos obstáculos; sin embargo, la actual carencia de datos permite que las organizaciones se conformen con estándares mínimos en lugar de buscar una verdadera inclusión”.

Persona autista de género femenino, 45 años, Región de Los Ríos.

Otro elemento relevante corresponde a las dificultades de transición entre los espacios educativos y el mundo laboral. Las personas participantes plantean que muchos jóvenes autistas egresan de establecimientos educacionales sin apoyos suficientes para enfrentar la inserción laboral, especialmente quienes provienen de escuelas especiales o presentan mayores necesidades de apoyo. Asimismo, se remarca la escasa articulación entre instituciones educativas, servicios públicos y organismos de intermediación laboral que permitan promover trayectorias de inclusión sostenidas y acompañadas en el tiempo.

“Mi crítica al sistema es que siempre todo va enfocado a [las personas autistas] hablantes y los otros quedan excluidos de todo”.

Persona de género femenino, familiar de alguien autista, con discapacidad, 70 años, Región de Ñuble.

Finalmente, los relatos evidencian una percepción de escaso resguardo institucional frente a situaciones de discriminación, maltrato o vulneración de derechos en el entorno laboral. Las personas participantes expresan temor a solicitar apoyos o denunciar situaciones de abuso debido a posibles represalias, cuestionamientos o pérdida del empleo. En este contexto, se plantea que la ausencia de mecanismos claros de supervisión, seguimiento y protección de derechos contribuye a reproducir entornos laborales vulnerables y limita las posibilidades de participación plena de las personas autistas en el mundo del trabajo.

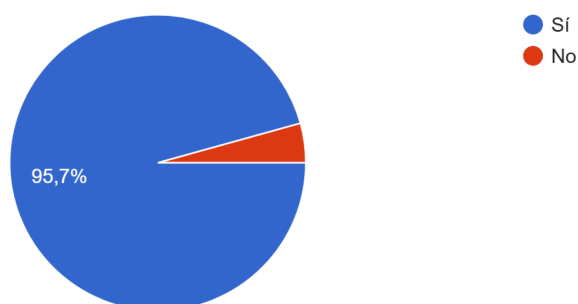
“Debía mostrar mi credencial de discapacidad para poder acceder eventualmente a algún ajuste, agregando además que la Ley de Autismo no correspondía a personas adultas, sino solamente a niños”.

Persona autista con discapacidad, de género femenino, 32 años, Región Metropolitana.

A continuación, se presentan los principales **resultados cuantitativos**, obtenidos en la consulta virtual en relación a las barreras estructurales:

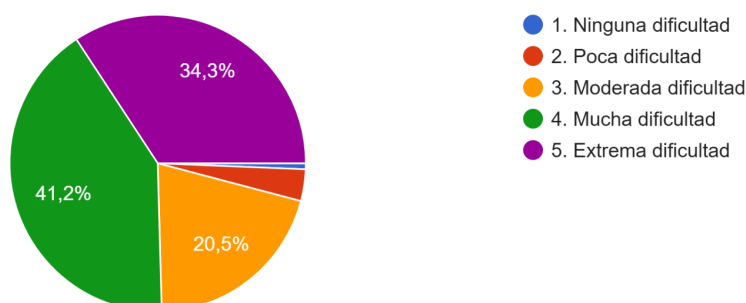
La mayoría de las personas encuestadas (**95,7%**) ha reconocido identificar barreras estructurales en los contextos laborales.

464 respuestas



La mayoría de las personas encuestadas considera que las barreras estructurales constituyen un obstáculo relevante para la inclusión laboral de las personas autistas, siendo percibidas como una **dificultad alta** (41,2%), **extrema** (34,3%) o **moderada** (20,5%).

464 respuestas



Barreras para el ingreso y la permanencia laboral

La OMS (2011, p.296) indica que “la calidad e idoneidad de los servicios para personas con discapacidad se ven afectadas por problemas como la mala coordinación entre los servicios, la insuficiente dotación de personal, y las competencias y la capacitación inadecuadas del personal” (p. 297). Adicionalmente, “los recursos asignados a la ejecución de políticas y planes suelen ser insuficientes. En los documentos de estrategias de reducción de la pobreza, por ejemplo, en ocasiones se menciona la discapacidad, pero no se prevé financiamiento” (p. 297). Estas barreras pueden sub categorizarse en:

- Procesos de selección

Los procesos de selección constituyen una barrera significativa para el acceso laboral de personas autistas, debido a que los procesos de postulación y evaluación continúan diseñándose desde parámetros neurotípicos y con énfasis en habilidades sociales convencionales más que en las competencias efectivas requeridas para el cargo (Nagib & Wilton, 2019; Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b). Los relatos recopilados profundizan en cómo estas dinámicas generan exclusión desde las primeras etapas del proceso de contratación, afectando especialmente a personas autistas con diagnóstico tardío, sin experiencia laboral previa o que requieren apoyos específicos para participar en igualdad de condiciones.

Las personas participantes señalan que muchas plataformas de postulación presentan escasas medidas de accesibilidad y altos niveles de complejidad, dificultando su uso autónomo. Asimismo, se menciona que las descripciones de cargos excesivamente rígidas o centradas en la experiencia previa limitan las oportunidades de postulación, particularmente considerando la interpretación literal que muchas personas autistas realizan del lenguaje utilizado en las ofertas laborales.

“Las postulaciones piden mucha experiencia y es difícil tenerla para una persona autista, además, no son claras”.

Persona autista de género femenino, 34 años, Región Metropolitana.

Los relatos también evidencian barreras en entrevistas y evaluaciones tradicionales, donde se priorizan aspectos como el uso del contacto visual, expresión emocional, desenvolvimiento social o manejo del lenguaje implícito, elementos que no necesariamente predicen el desempeño técnico o profesional. En este contexto, pruebas psicológicas estandarizadas, entrevistas grupales y preguntas ambiguas son percibidas como altamente excluyentes y generadoras de ansiedad (Autiblog, 2021). Asimismo, se destaca que comunicar el diagnóstico durante el proceso de selección suele vivirse como un riesgo debido al temor a discriminación o rechazo.

“Actualmente estoy en búsqueda de nuevas oportunidades laborales y me es muy difícil superar el proceso de selección de personal cuando me hacen las entrevistas (psicológica o personal con la empresa). Me cuesta responder de manera espontánea y correcta las preguntas que me realizan, me da muchísima ansiedad que a veces hasta me pongo a tartamudear en búsqueda de una respuesta rápida y asertiva, lo cual me puede hacer ver poco profesional o poco capacitada para el puesto, cuando realmente soy mucho más que eso, pero me cuesta demostrarlo en una entrevista laboral”.

Persona autista de género femenino, 36 años, Región de O'Higgins.

Otro aspecto relevante corresponde a la ausencia de ajustes razonables y apoyos específicos durante el proceso de selección. Las personas participantes mencionan dificultades asociadas a la falta de anticipación sobre entrevistas, ambientes sensorialmente adversos, señaléticas insuficientes y ausencia de personas capacitadas para acompañar el proceso.

“En los procesos de selección no hacen modificaciones como tampoco en las entrevistas para concursos. Personalmente tengo un perfil sensorial alto y debo mantener ciertas adecuaciones, que sí han sido criticadas o cuestionadas”.

Persona autista de género no binario, 40 años, con discapacidad, Región Metropolitana.

Además, se identifica preocupación por el uso de sistemas automatizados de reclutamiento e inteligencia artificial sin criterios de accesibilidad o perspectiva de neurodiversidad, los cuales podrían excluir sistemáticamente perfiles neurodivergentes antes de cualquier interacción humana.

- Entornos laborales vulnerables, condiciones laborales.

Las condiciones laborales inestables, inflexibles y poco estructuradas constituyen una barrera significativa para la inclusión y permanencia laboral de las personas autistas. La evidencia señala que los cambios frecuentes en funciones, horarios o dinámicas de trabajo, especialmente cuando ocurren sin anticipación suficiente, pueden dificultar la organización y adaptación al entorno laboral, generando estrés, incertidumbre y desregulación emocional (Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b). Los relatos recopilados profundizan en cómo estas condiciones afectan el bienestar, el desempeño y la estabilidad laboral, particularmente en contextos con altas demandas sociales, sensoriales o emocionales.

Las personas participantes señalan que la ausencia de estructuras claras, lineamientos débilmente definidos y falta de previsibilidad impactan negativamente tanto en la salud mental como en la permanencia laboral. Asimismo, se describe que la precariedad de las

condiciones laborales disponibles, caracterizadas por contratos de corta duración, empleos a contrata y escasas posibilidades de continuidad, dificultan la consolidación de rutinas, aprendizajes y estabilidad económica y emocional. Estas condiciones limitan las oportunidades de desarrollo y autonomía, constituyéndose en un obstáculo para una inclusión laboral sostenida (Confederación Autismo España, 2018).

“En mi trabajo se solicita mucho durante periodos de entrega de beneficios sociales que todos apoyen trabajando en la calle sin acceso al baño y una rutina clara, lo que me genera muchos inconvenientes y no tengo la posibilidad de quedarme realizando mis funciones normales en el trabajo. No cuento con adaptaciones en mi puesto de trabajo, como la iluminación y el espacio reducido que no me permite autorregularme”.

Persona autista de género femenino, 31 años, con discapacidad, Región Metropolitana.

Otro aspecto destacado corresponde a las dificultades económicas y salariales. Las personas participantes describen que muchas personas autistas enfrentan mayores gastos asociados a salud, terapias, medicamentos o apoyos sensoriales, mientras que al mismo tiempo presentan desafíos para sostener jornadas extensas o ritmos laborales altamente demandantes. Asimismo, se evidencian temores vinculados a posibles represalias frente a la comunicación del diagnóstico, tales como la no renovación de contratos, aislamiento laboral o deterioro del clima de trabajo, lo que lleva a muchas personas a ocultar su condición para resguardar su estabilidad laboral.

Los relatos también mencionan la escasa flexibilidad y resguardo de necesidades básicas dentro de la jornada laboral, incluyendo dificultades para acceder a tiempos protegidos de descanso, alimentación o regulación emocional.

“En mi trabajo la infraestructura es un problema: falta de espacios comunes, comedor, baños y salas de estar. A esto se suma lo sobrepoblado de mi centro de trabajo. No existe un lugar en silencio donde poder comer tranquila, no hay respeto por turnos de comida y tampoco un lugar fijo donde poder trabajar”.

Persona autista de género femenino, 36 años, Región de La Araucanía.

En conjunto, las personas participantes enfatizan que las condiciones laborales precarias e inflexibles no solo afectan la permanencia en el empleo, sino también las posibilidades de bienestar, autonomía y desarrollo profesional de las personas autistas.

- Falta de acompañamiento continuo y apoyos insuficientes

Los acompañamientos y apoyos destinados a personas autistas suelen concentrarse principalmente en las etapas iniciales del ciclo laboral, sin proyectarse de manera continua en el tiempo. Esta falta de seguimiento limita la capacidad de responder a nuevas

necesidades que pueden surgir durante la trayectoria laboral, dificultando la adaptación progresiva al puesto de trabajo y afectando la permanencia y estabilidad en el empleo (Martín-Muñoz, Pampín-Torres y Saldaña, 2025). Los relatos recopilados profundizan en cómo muchos apoyos son insuficientes, discontinuos o implementados únicamente de manera formal, sin una comprensión real de las necesidades individuales de las personas autistas.

“Hicieron seguimiento por 6 meses y hubo reuniones con mi jefatura para las adecuaciones. Se termina el acompañamiento y no hubieron más adecuaciones, solo críticas y trato como los demás. Tenía que esforzarme el doble para que vieran mi productividad, nunca pensaron en mí para un ascenso. Realizaron un despido masivo y no tuve acompañamiento”.

Persona autista de género femenino, 47 años, con discapacidad, Región Metropolitana.

Asimismo, las personas participantes indican la ausencia de procesos adecuados de anticipación, entrega de información clara, familiarización con el entorno y planificación previa antes y durante el desempeño laboral, lo que dificulta la incorporación y participación en condiciones equitativas (Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b). Del mismo modo, se reconoce que las decisiones relacionadas con apoyos y condiciones de acompañamiento frecuentemente se adoptan sin la participación activa de la persona trabajadora, generando medidas poco pertinentes o desalineadas con sus necesidades reales. En este contexto, se plantea que la exclusión de las personas autistas de los procesos de toma de decisiones limita tanto la efectividad de los apoyos como su autonomía y capacidad de agencia dentro del entorno laboral.

Otro aspecto relevante corresponde al agotamiento físico, emocional y cognitivo asociado a las exigencias laborales. Las personas participantes evidencian escaso conocimiento institucional respecto del burnout autista y sus diferencias con el agotamiento laboral tradicional, así como falta de apoyos frente a situaciones de sobrecarga y desregulación emocional. Los relatos describen que muchas personas autistas deben sostener altos niveles de adaptación constante sin contar con flexibilidad, apoyo, espacios adecuados de regulación, ni comprensión por parte de jefaturas y equipos de trabajo.

“Nunca duro mucho en los trabajos porque nunca hay medidas de mitigación o adaptación a mis necesidades y termino colapsando. Me produce un agotamiento extremo y mucha angustia cada vez que llego a un lugar nuevo porque en general las adaptaciones son nulas o mínimas y en más de una ocasión me han despedido por solicitarlas”.

Persona autista de género femenino, 30 años, con discapacidad, Región Metropolitana.

Asimismo, se destaca la importancia de evitar tanto la subestimación como la sobreexigencia hacia las personas autistas en el entorno laboral. En algunos casos, cuando una persona demuestra altas competencias o conocimientos específicos, puede verse expuesta a una asignación desproporcionada de tareas o a mayores niveles de exigencia en comparación con el resto del equipo, sin considerar el impacto que ello puede tener en su bienestar y permanencia laboral. Estas dinámicas contribuyen a sobrecarga laboral y pueden afectar la sostenibilidad del desempeño en el tiempo.

“Al demostrar competencias técnicas, capacidad de redacción y buenos resultados en audiencias y causas, comencé a recibir una sobrecarga laboral importante. Se me asignaban tareas urgentes de último minuto, trabajo que podía haberse organizado con anticipación y responsabilidades que muchas veces otros colegas evitaban asumir. En trabajos en equipo, frecuentemente terminaba realizando la mayor parte del contenido técnico y jurídico”.

Persona autista de género femenino, 31 años, Región de La Araucanía.

También se identifican dificultades asociadas a procesos de evaluación de desempeño basados en criterios subjetivos vinculados a “actitud”, habilidades sociales convencionales o formas neurotípicas de colaboración y comunicación, invisibilizando otras formas de comunicación y desempeño laboral, promoviendo experiencias discriminatorias y de exclusión.

“Tuve un jefe nuevo. Cuando llegó le comenté de mi condición y desde el departamento de inclusión de mi trabajo realizaron una charla sobre autismo y adecuaciones. Sin embargo, en las dos siguientes evaluaciones de desempeño recibí la nota más baja que he tenido en mis 15 años de trabajo en esta empresa. Los argumentos para la mala calificación fueron que yo era violenta por ‘hablar sin filtro’, que no era proactiva y que no sabía priorizar, aun cuando nunca me pedían las cosas de manera directa. Lo pasé muy mal porque tuve que apelar la calificación”.

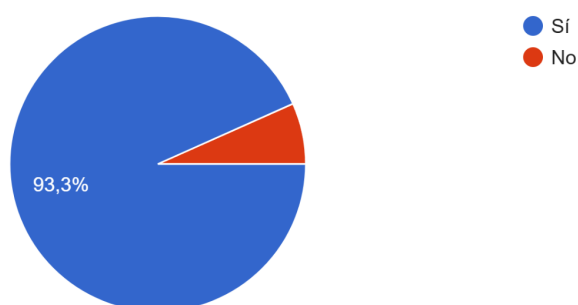
Persona autista de género femenino, 42 años, con discapacidad, Región de Antofagasta.

Finalmente, las personas participantes manifiestan temor a solicitar apoyos o comunicar dificultades debido a la exposición a los prejuicios, estigmatización o represalias laborales. En este contexto, se destaca la necesidad de generar mecanismos protegidos, confidenciales y accesibles para solicitar acompañamiento, denunciar situaciones de discriminación y acceder a apoyo institucional frente a vulneraciones de derechos.

A continuación, se presentan los principales **resultados cuantitativos**, obtenidos en la consulta virtual en relación a las barreras para el ingreso y permanencia:

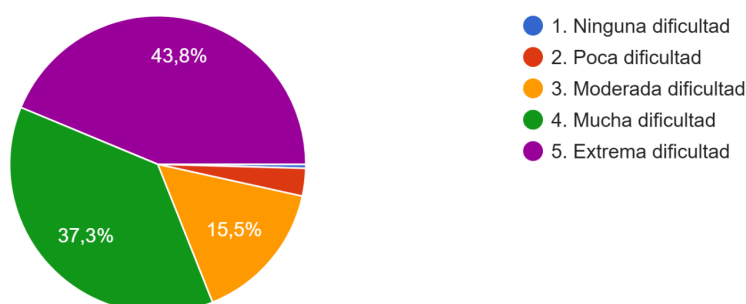
La mayoría de las personas encuestadas (**93,3%**) ha reconocido identificar barreras para la permanencia laboral en los contextos laborales.

464 respuestas



La mayoría de las personas encuestadas considera que las barreras asociadas a la permanencia laboral representan un obstáculo importante para la inclusión laboral de las personas autistas, siendo percibidas como una **dificultad extrema** (43,8%), **alta** (37,3%) o **moderada** (15,5%).

464 respuestas



Barreras en los entornos laborales

En su informe mundial de 2011, la OMS establece que “las construcciones (incluidos los espacios públicos), los sistemas de transporte y la información suelen ser inaccesibles. La falta de acceso al transporte es uno de los factores que, con más frecuencia, desalienta a las personas con discapacidad a la hora de buscar trabajo o les impide recibir atención de salud. Incluso en países donde hay leyes sobre accesibilidad, el cumplimiento en los edificios públicos suele dejar mucho que desear. En muchos casos, no se atienden las necesidades de comunicación de las personas con discapacidad. A menudo, la información no está disponible en formatos accesibles y algunas personas con discapacidad no logran acceder a TIC básicas, como teléfonos y televisores” (p. 297).

- Ambientes poco adaptados (ruido, iluminación, sobrecarga sensorial).

La existencia de entornos laborales insuficientemente adaptados, que no consideran variables sensoriales como la iluminación, el ruido o la disposición del espacio, puede dificultar significativamente el desempeño de las personas autistas, las cuales suelen presentar diferencias en el procesamiento de los estímulos del ambiente. Esta situación se agrava cuando no se permite la familiarización previa con el entorno o cuando no se gestionan adecuadamente los estímulos sensoriales, los cuales pueden resultar abrumadores y afectar tanto la concentración como el bienestar en el trabajo (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b).

En concordancia con lo anterior, los relatos recogidos en la consulta evidencian que una de las principales barreras presentes en los entornos laborales corresponde precisamente a la existencia de ambientes poco adaptados a las necesidades sensoriales de las personas autistas. Las personas participantes identifican dificultades asociadas al uso de uniformes con materiales sintéticos, luces fluorescentes, ruidos constantes, oficinas de planta abierta, música ambiental, aromas intensos y espacios con alta estimulación, elementos que pueden generar sobrecarga sensorial, afectar la concentración y disminuir el bienestar laboral.

“Si bien se han realizado algunos ajustes razonables, muchas veces estos han sido tratados más como ‘favores’ que como derechos asociados a la inclusión y accesibilidad laboral. Un ejemplo concreto es el impacto que tienen sobre mí las condiciones sensoriales del espacio de trabajo, particularmente la iluminación. He manifestado durante años cómo esto afecta mi bienestar, concentración y salud, pero en cuatro años esa situación no ha sido abordada de manera efectiva”.

Persona autista de género femenino, 35 años, con discapacidad, Región Metropolitana.

Asimismo, se destaca la ausencia de espacios seguros o de calma destinados a la regulación emocional dentro de los lugares de trabajo.

“En mi contexto de trabajo, no hay un lugar adecuado para personas neurodivergentes, es decir, un espacio que permita bajar los niveles de estrés”.

Persona autista de género femenino, 27 años, Región de Los Lagos.

También se menciona la importancia de promover culturas organizacionales más comprensivas respecto del impacto que la sobredemanda sensorial puede tener sobre el desempeño laboral de las personas autistas.

“Mis colegas me han dicho muchas veces que ‘no parezco autista’, y no creen en lo que les explico que me afecta: muchas conversaciones a la vez, luces muy intensas, calor en general, personas paseándose hablando por teléfono y música muy fuerte. Esto me impide concentrarme en mi trabajo y es un tema del día a día, lo que me cansa muchísimo tanto física como mentalmente. Me da lata sentir que parezco

pesada o insistente al pedir que se respeten estas condiciones para poder trabajar tranquila”.

Persona autista con discapacidad, de género femenino, 43 años, Región de O’Higgins.

De igual forma, algunos relatos destacan la relevancia de complementar las adaptaciones ambientales con estrategias de autoconocimiento y autorregulación, favoreciendo que las propias personas identifiquen herramientas y apoyos que contribuyan a su bienestar en el trabajo, lo cual puede estar mediado por gestores laborales y profesionales de apoyo.

- Falta de accesibilidad cognitiva

La falta de accesibilidad cognitiva, expresada en la ausencia de información clara, estructuras predecibles, apoyos visuales y procesos comprensibles, se suma a las condiciones sensoriales inadecuadas, generando entornos difíciles de interpretar y transitar para las personas autistas (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b).

En concordancia con lo anterior, los relatos recogidos en la consulta evidencian la presencia de barreras vinculadas a la accesibilidad cognitiva en los entornos laborales, especialmente en aspectos relacionados con la comunicación, la organización del trabajo, las capacitaciones y la transmisión de información. Las personas participantes señalan que la falta de estructuras claras, horarios protegidos, protocolos definidos y funciones delimitadas dificulta la comprensión de tareas, la planificación y la permanencia laboral, particularmente en contextos organizacionales marcados por la improvisación y la ambigüedad.

“Cuando dan indicaciones ambiguas y generales, donde la interpretación puede ser amplia, al preguntar por mayor especificidad se interpreta como una mala disposición para recibir órdenes”.

Persona autista de género femenino, 27 años, con discapacidad, Región de Los Lagos.

Se menciona que muchas personas autistas presentan desafíos para procesar instrucciones verbales rápidas, especialmente cuando estas carecen de claridad o precisión. Por ello, se enfatiza la importancia de promover formas de comunicación directas, concretas y estructuradas, junto con instrucciones claras y objetivos medibles tanto cuantitativa como cualitativamente.

“En mi primer trabajo, muchas decisiones se daban en conversaciones ‘de pasillo’ y luego no se enviaba correo ni mensajes señalando los acuerdos, por lo que al día siguiente todas las demás personas habían comprendido una instrucción excepto yo. De esta manera, me comenzaron a decir que yo era demasiado despistada, pero en

realidad estaba confundida, porque me habían enseñado que este tipo de conversaciones eran informales, humorísticas y que no debía tomarlas en serio”.

Persona autista de género no binario, 28 años, con discapacidad, Región Metropolitana.

En muchos casos, la información se entrega de manera principalmente verbal, sin apoyos escritos, visuales o sistemas formales de registro de tareas, plazos y acuerdos, lo que dificulta la comprensión, el seguimiento de instrucciones y la organización del trabajo.

Asimismo, se identifican dificultades vinculadas a la ausencia de estructuras que apoyen las funciones ejecutivas en el contexto laboral, particularmente en la organización del tiempo, la planificación de rutinas y la priorización de tareas, lo que impacta directamente en el desempeño y la autonomía laboral de las personas autistas.

Finalmente, los relatos dan cuenta de barreras relacionadas con procesos de formación y capacitación laboral que no siempre son accesibles ni cuentan con adecuaciones metodológicas, lo que limita la comprensión, el aprendizaje y el adecuado desempeño de funciones en los espacios de trabajo.

- Interacción cotidiana

En los entornos laborales, las dinámicas de interacción cotidiana pueden constituir una barrera relevante para las personas autistas, especialmente cuando se privilegian normas sociales implícitas y estilos de comunicación poco claros. La necesidad de ajustarse a expectativas sociales predominantes puede llevar al camuflaje social, lo que conlleva un significativo desgaste emocional y afecta el bienestar a largo plazo (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2025).

Asimismo, la falta de apoyos en la comunicación puede incidir directamente en el desempeño laboral. Las personas autistas suelen enfrentar dificultades cuando los intercambios comunicativos no se ajustan a sus estilos, por ejemplo, en contextos donde predomina el uso de metáforas o la comunicación indirecta. Estas formas de interacción pueden generar confusión, malentendidos y tensiones con compañeros y superiores, transformándose en una fuente de conflicto y exclusión dentro del entorno laboral (Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b).

En concordancia con lo anterior, los relatos recogidos en la consulta evidencian que muchas de las dificultades experimentadas por las personas autistas en el ámbito laboral no se relacionan necesariamente con la ejecución de tareas, sino con las dinámicas sociales y formas de interacción presentes en los espacios de trabajo. Las personas participantes describen dificultades para interpretar dobles sentidos, ironías, jerarquías informales y reglas no verbalizadas, así como experiencias de exclusión, incomprensión y microhostilidades cotidianas.

“(...) dificultades para comprender la forma de comunicación entre colegas y compañeros de trabajo cuando se utiliza lenguaje poco específico, como indirectas, ironías o doble sentido, así como situaciones de desconsideración y desconocimiento hacia formas de trabajo más rutinarias o rígidas. Asimismo, se evidencia falta de información o desinformación en los lugares de trabajo sobre los distintos desafíos que implica ser autista”.

Persona autista de género femenino, 27 años, con discapacidad, Región de Coquimbo.

Asimismo, se subraya que ciertas conductas neurodivergentes suelen ser interpretadas negativamente, asociándose erróneamente a desinterés, falta de compromiso, desafío a la autoridad o escasas habilidades sociales, lo que puede afectar tanto la integración en los equipos de trabajo como las posibilidades de desarrollo laboral y ascenso. También se identifican experiencias de exclusión en espacios cotidianos de socialización laboral, como reuniones de equipo, espacios de colación, así como presiones para mantener contacto visual o participar en interacciones sociales de formas consideradas normativas dentro de la cultura organizacional.

“Trabajo en el ámbito de educación superior y constantemente mi equipo de trabajo me dice que no ponga caras, que deje de estar tan incómoda, además de recibir comentarios pasivo-agresivos en las reuniones de equipo”.

Persona autista de género femenino con credencial de discapacidad en trámite, 32 años, Región del Maule.

En este contexto, las personas participantes destacan el fenómeno de camuflaje social como una estrategia frecuente utilizada para ajustarse a expectativas sociales neurotípicas y evitar el rechazo, burlas o discriminación. Sin embargo, los relatos señalan que este esfuerzo constante por modificar conductas, ocultar necesidades sensoriales o emocionales y mantenerse en vigilancia permanente genera altos niveles de desgaste emocional y agotamiento, aun cuando el desempeño técnico o profesional sea adecuado.

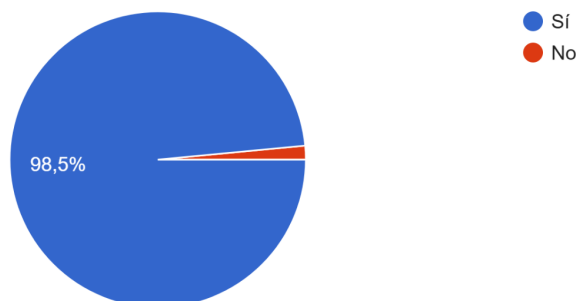
“A veces siento que gran parte de mi energía en el trabajo no se va solo en hacer bien mi labor, sino también en tratar de adaptarme constantemente a dinámicas sociales que para otras personas parecen naturales”.

Persona autista de género femenino con credencial en trámite, 31 años, Región de Valparaíso.

A continuación, se presentan los principales **resultados cuantitativos**, obtenidos en la consulta virtual en relación a las barreras en los entornos laborales:

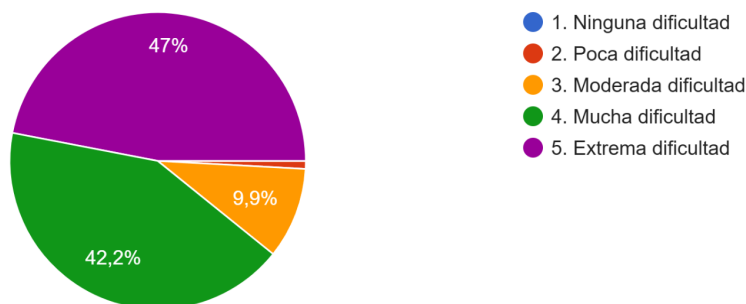
La mayoría de las personas encuestadas (**98,5%**) ha reconocido barreras en los entornos laborales.

464 respuestas



La mayoría de las personas encuestadas considera que las barreras presentes en los entornos laborales representan un obstáculo significativo para la inclusión laboral de las personas autistas, siendo percibidas como una **dificultad extrema** (47%), **alta** (42,2%) o **moderada** (9,9%).

464 respuestas



Barreras para la implementación de ajustes razonables

La OMS (2011, p.296) indica que “las personas con discapacidad son especialmente vulnerables a las deficiencias en servicios tales como la atención de la salud, la rehabilitación, o el apoyo y la asistencia”. A su vez, la OMS (2011, p.297) plantea que “en muchos casos, se excluye a las personas con discapacidad del proceso de adopción de decisiones sobre cuestiones que afectan directamente sus vidas”. Además, “a menudo, la falta de datos rigurosos y comparables sobre discapacidad y pruebas acerca de programas con resultados satisfactorios impide comprender la situación y actuar en consecuencia”. En ese sentido, el entregar escasa información y no permitir la participación de las personas autistas en la toma de decisiones sobre los ajustes o apoyos que recibirán, genera resultados insatisfactorios que incluso pueden llegar a ser nocivos. Así, estas barreras se pueden subdividir en:

- Falta de recursos o voluntad institucional

Se ha documentado que en muchas organizaciones la necesidad de incorporar apoyos y adaptaciones en el puesto de trabajo solo se reconoce tras la ocurrencia de situaciones problemáticas, lo que evidencia una lógica reactiva más que preventiva. Esta situación se traduce en resistencias organizacionales frente a la adopción de medidas inclusivas, dificultando su implementación oportuna (Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b).

Asimismo, en relación con la disposición de las empresas hacia la inclusión laboral, se observa que con frecuencia el principal, e incluso único incentivo para la contratación de personas con discapacidad, es el cumplimiento de la normativa vigente. Esta mirada limita el desarrollo de estrategias inclusivas sostenibles y puede transformarse en una barrera para el éxito de los procesos de inserción laboral, al no incorporar un compromiso genuino con la diversidad ni con la generación de entornos laborales accesibles (Confederación Autismo España, 2018).

En concordancia con lo anterior, los relatos recogidos en la consulta evidencian importantes dificultades para acceder e implementar ajustes razonables en los entornos laborales, tanto por la falta de recursos institucionales, como por la escasa disposición organizacional para reconocer y responder a las necesidades de las personas autistas. Las personas participantes señalan que, en múltiples ocasiones, las adecuaciones necesarias son tratadas como favores, privilegios o exigencias injustificadas, más que como derechos vinculados a la inclusión y accesibilidad laboral.

“Solicitar los ajustes razonables fue una constante pelea, se cuestionaban mis necesidades y su implementación se demoró mucho en concretarse. En el intertanto, sufrí varios episodios de meltdown por sobreestimulación y estrés”.

Persona autista de género no binario con discapacidad, 31 años, Región del Maule.

En este contexto, se pone de relieve el desgaste emocional que implica tener que solicitar reiteradamente adaptaciones o justificar constantemente necesidades asociadas a la condición autista, especialmente en casos donde las necesidades de apoyo no son visibles. Los relatos describen experiencias en las que las personas deben “rogar” por adecuaciones básicas, enfrentando respuestas evasivas, traspaso de responsabilidades entre distintas jefaturas o cuestionamientos respecto de la legitimidad de sus requerimientos. Asimismo, se menciona que muchas personas optan por no solicitar apoyos por temor a ser etiquetadas como “especiales”, conflictivas o poco capaces dentro de sus equipos de trabajo.

“Al intentar solicitar ajustes razonables vinculados a la comunicación estructurada y la gestión del tiempo, me encontré con departamentos de Recursos Humanos generalistas que invalidaban mis necesidades. Su respuesta habitual era que, al ser una profesional altamente funcional y articulada, ‘no parecía’ tener ninguna

dificultad, invisibilizando por completo la sobrecarga sensorial y el agotamiento crónico que esta hiper-adaptación me generaba a nivel personal y físico”.

Persona autista con discapacidad, de género femenino, 31 años, Región de Valparaíso.

De igual forma, las personas participantes identifican una falta de preparación de las jefaturas y equipos directivos respecto de la neurodiversidad, lo que dificulta la comprensión de las recomendaciones emitidas por profesionales de salud y limita la implementación efectiva de medidas de apoyo. Se menciona, por ejemplo, la negativa a otorgar modalidades alternativas de trabajo, entre ellos el teletrabajo, o flexibilización laboral aun existiendo informes clínicos que las respaldan, particularmente cuando las necesidades se vinculan a salud mental, regulación emocional o sobrecarga sensorial.

También se destaca la situación de personas con diagnóstico tardío, quienes enfrentan dificultades adicionales para acceder a apoyos una vez iniciado el vínculo laboral. Según los relatos, la aparición del diagnóstico durante la trayectoria laboral suele generar incompreensión y resistencia institucional, bajo la idea de que “antes podían desempeñarse sin adaptaciones”, desconociendo el impacto acumulativo del esfuerzo de compensación y las necesidades de apoyo emergentes.

“Creo que no hay consideración con las personas con diagnóstico tardío de [Autismo]. Si se ingresa a un trabajo sin este diagnóstico y este aparece durante el vínculo laboral, no existe una protección real ni se garantizan ajustes o adaptaciones, ya que no se comprende por qué antes sí se podía y ahora no. Falta abordar esta situación”.

Persona autista de género femenino, 45 años, con discapacidad, Región Metropolitana.

Asimismo, los relatos evidencian que muchas instituciones no consideran presupuestos específicos para la implementación de ajustes razonables, incluso cuando estos corresponden a modificaciones relativamente simples, como cambios en la iluminación, mobiliario, espacios de trabajo o acceso a entornos con menor estimulación sensorial. En consecuencia, las propias personas autistas suelen asumir individualmente la responsabilidad de adaptar sus espacios y desarrollar estrategias para sostener su desempeño laboral.

- Desconocimiento sobre cómo implementar ajustes.

La falta de conocimiento respecto de cómo implementar ajustes razonables en los entornos laborales constituye una barrera significativa para la inclusión efectiva de personas autistas. En muchos casos, las organizaciones desconocen tanto las necesidades específicas de este grupo como las estrategias adecuadas para acoger, acompañar y apoyar su

desempeño, lo que limita la adopción de medidas pertinentes, genera tensiones en los equipos de trabajo y contribuye a la ausencia de apoyos adecuados, con impacto en el bienestar emocional de las personas autistas (Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b). En concordancia con lo anterior, los relatos recogidos evidencian que el principal problema radica en el desconocimiento institucional sobre cómo diseñar, implementar y dar seguimiento a estos ajustes, lo que se expresa en la falta de criterios claros, protocolos y mecanismos de respuesta oportunos frente a las solicitudes de apoyo.

En este contexto, se observa que los ajustes razonables suelen limitarse a aspectos sensoriales o ambientales, omitiendo apoyos vinculados a funciones ejecutivas como la planificación, organización, jerarquización de tareas, anticipación de actividades o estructuración de rutinas laborales, así como adaptaciones específicas asociadas a la distribución de responsabilidades, tiempos protegidos y adecuaciones del puesto de trabajo.

Asimismo, los relatos evidencian que frecuentemente no se consideran las condiciones o coexistencias asociadas, tales como disautonomía, síndrome de Ehlers-Danlos, síndrome de taquicardia postural ortostática, fibromialgia, síndrome post-COVID y otras enfermedades autoinmunes, así como el déficit de atención, las altas capacidades intelectuales o las situaciones de alto enmascaramiento. Esta diversidad de condiciones complejiza las necesidades de apoyo y refuerza la importancia de enfoques individualizados y flexibles. A ello se suma la falta de claridad en los procedimientos de solicitud de ajustes razonables, junto con la exigencia de la credencial de discapacidad o las demoras prolongadas para su obtención, lo que genera incertidumbre y desgaste.

“Tuve que dejar de trabajar por síndrome de COVID largo. Antes de eso mi salud ya estaba comprometida por disautonomía, fibromialgia y otras condiciones, y el hecho de viajar todos los días para ir al trabajo era un desgaste excesivo para mi cuerpo, especialmente en verano”.

Persona autista de género no binario con discapacidad, 43 años, Región Metropolitana.

Finalmente, las personas participantes subrayan la importancia de que los ajustes razonables se implementen de manera planificada, organizada y medible, evitando respuestas improvisadas o dependientes de voluntades individuales, incorporando mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan monitorear su efectividad y mejorar su aplicación.

- Aplicación estandarizada.

La aplicación estandarizada de los ajustes razonables constituye una barrera en tanto no considera la individualización de la identificación de necesidades de las personas autistas. En este contexto, se favorecen respuestas uniformes que no logran responder

adecuadamente a las particularidades de cada persona. Si bien pueden existir recomendaciones y lineamientos generales, los apoyos deben adaptarse a cada persona trabajadora, porque no existen soluciones estándar que funcionen para todas por igual (Senadis, 2025b).

En concordancia con lo anterior, los relatos recogidos evidencian que una de las principales barreras en la implementación de ajustes razonables corresponde precisamente a la aplicación estandarizada de medidas, bajo la lógica de que los apoyos deben ser iguales para todas las personas. Esta perspectiva tiende a homogeneizar necesidades y limita la posibilidad de respuestas ajustadas a la diversidad del espectro autista.

“Se busca equidad entre los trabajadores, pero los ajustes implementados son mínimos y no se adaptan a las necesidades individuales, ya que no todas las personas requieren los mismos apoyos o adecuaciones”.

Persona autista con discapacidad, de género femenino, 28 años, Región Metropolitana.

En este contexto, se releva la necesidad de avanzar hacia medidas más flexibles e individualizadas, tales como teletrabajo, jornadas híbridas, flexibilidad horaria, adecuaciones del espacio laboral, permisos para asistencia a terapias, así como ajustes en contextos de alta demanda sensorial, interacción social o rutinas rígidas de trabajo. Sin embargo, los relatos indican que con frecuencia predominan estructuras laborales fijas, con escasa capacidad de adaptación frente a necesidades específicas.

“Actualmente estoy en proceso de solicitar adecuaciones a mi horario laboral ante Contraloría, debido a que en mi lugar de trabajo no pudieron otorgarme facilidades, incluso contando con acreditación de discapacidad y un informe médico que señala la necesidad de teletrabajo parcial como medida de apoyo”.

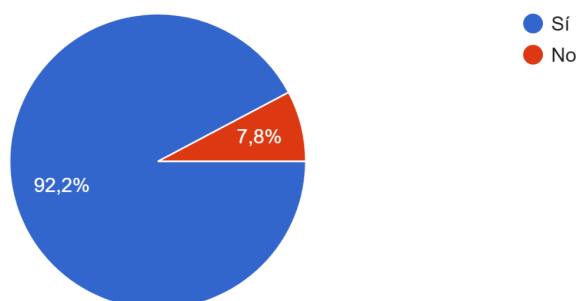
Persona autista con discapacidad, de género femenino, 31 años, Región de Magallanes.

Asimismo, las personas participantes enfatizan que los protocolos existentes suelen ser diseñados desde una lógica institucional general, lo que dificulta su aplicación en situaciones de desregulación. En este sentido, se destaca que las medidas estandarizadas resultan insuficientes e ineficaces, especialmente considerando la heterogeneidad del espectro autista.

A continuación, se presentan los principales **resultados cuantitativos**, obtenidos en la consulta virtual en relación a las barreras para la implementación de ajustes razonables:

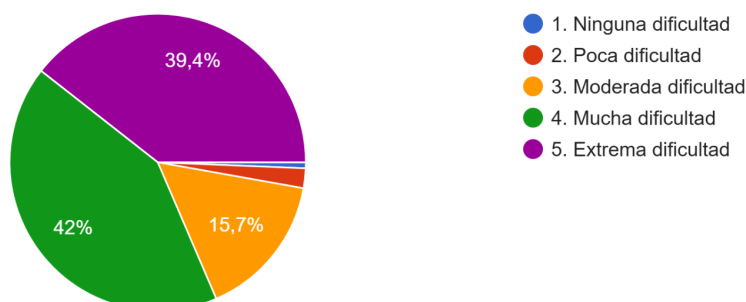
La mayoría de las personas encuestadas (**92,2%**) ha reconocido barreras para la implementación de ajustes razonables en los contextos laborales.

464 respuestas



La mayoría de las personas encuestadas considera que las barreras para la implementación de ajustes razonables generan una dificultad significativa en la inclusión laboral de las personas autistas, siendo percibidas como **mucha dificultad** (42%), **extrema dificultad** (39,4%) y **moderada dificultad** (15,7%).

464 respuestas



Barreras de género

Los relatos recopilados evidencian que las barreras laborales asociadas al Autismo se profundizan cuando intersectan con factores de identidad de género, maternidad, pertenencia étnica, diagnóstico tardío, discapacidad invisible u otras condiciones de salud. Las personas participantes señalan que las experiencias de mujeres autistas y personas trans o no binarias continúan siendo escasamente visibilizadas tanto en los espacios laborales como en las políticas y apoyos institucionales vinculados a inclusión laboral y discapacidad.

En particular, se destaca la situación de mujeres autistas con diagnóstico tardío, quienes describen trayectorias laborales marcadas por procesos prolongados de enmascaramiento, sobreexigencia y adaptación constante a estándares neurotípicos. Los relatos indican que este esfuerzo sostenido puede derivar en elevados niveles de agotamiento físico y emocional, burnout y deterioro significativo de la salud mental, especialmente cuando los

entornos laborales no reconocen ni validan las necesidades de apoyo posteriores al diagnóstico. Asimismo, las personas participantes señalan que muchas veces estos cambios son interpretados por las organizaciones como una “disminución” del desempeño, favoreciendo procesos de discriminación, desvalorización o desvinculación laboral.

“Soy una persona autista con diagnóstico tardío. He estado en varios puestos de trabajo formal, pero no he durado mucho tiempo, ya que las exigencias sociales terminan agotándome. El tener que saludar a múltiples compañeros o las conversaciones de pasillo, que para mí son poco funcionales, me generan un alto desgaste, y constantemente debo pedir licencias médicas para recuperarme del agotamiento social”.

Persona autista de género femenino, 35 años, Región de Arica y Parinacota.

Otro aspecto relevante corresponde a las barreras asociadas a la maternidad y las labores de cuidado. Las personas participantes mencionan que las mujeres autistas, particularmente madres de hijos e hijas autistas o con necesidades de apoyo, enfrentan importantes dificultades para compatibilizar las exigencias laborales con las responsabilidades de cuidado. En este contexto, se remarca la falta de flexibilidad horaria, permisos ante una emergencia, teletrabajo y medidas de apoyo frente a situaciones de desregulación o necesidades terapéuticas de hijos e hijas. Asimismo, se plantea que las políticas laborales y normativas actuales presentan escasa consideración hacia las necesidades específicas de familias neurodivergentes.

“Madres autistas que crían hijos autistas no cuentan con trabajos ajustados a sus roles, lo que dificulta compatibilizar las demandas de cuidado con las exigencias laborales”.

Persona autista de género femenino, 39 años, Región del Biobío.

Los relatos también evidencian barreras vinculadas a procesos biológicos y de salud que afectan particularmente a mujeres autistas, tales como embarazo, ciclo menstrual, cambios hormonales, salud mental y coexistencia con enfermedades crónicas o discapacidad invisible. Las personas participantes describen que estas experiencias suelen ser minimizadas o insuficientemente comprendidas por los entornos laborales y sistemas institucionales, dificultando el acceso a apoyos adecuados y afectando la estabilidad laboral.

“Durante mi embarazo, mi sistema sensorial se alteró significativamente; no toleraba los olores y vomitaba constantemente. A los tres meses, mi ginecólogo, que conoce mi autismo, me otorgó licencia hasta el nacimiento del bebé, ya que entendía que mi sistema estaba muy alterado”.

Persona autista de género femenino, 36 años, Región de Ñuble.

Asimismo, se subraya que la intersección entre Autismo, identidad trans y pertenencia a pueblos originarios puede profundizar experiencias de exclusión, discriminación y prejuicio en el ámbito laboral. Las personas participantes señalan que estas múltiples dimensiones de desigualdad incrementan las barreras para el acceso, la permanencia y el reconocimiento de capacidades laborales, especialmente en espacios altamente masculinizados, jerárquicos o con baja sensibilidad hacia la diversidad.

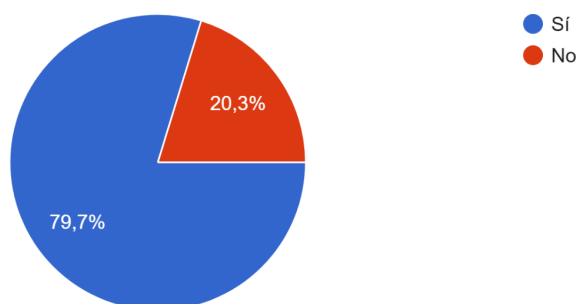
“Enmascarar en entornos transfóbicos me quita tanta energía que me encontraba mucho más vulnerable de lo normal ante cualquier presión”.

Persona autista de género transfemenino, 36 años, Región Metropolitana.

A continuación, se presentan los principales **resultados cuantitativos**, obtenidos en la consulta virtual en relación a las barreras de género:

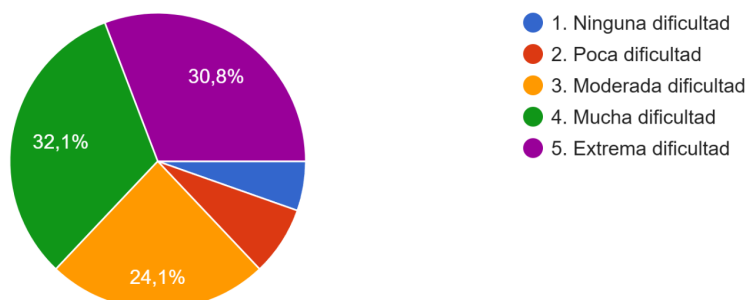
La mayoría de las personas encuestadas (**79,7%**) ha identificado barreras de género en los contextos laborales.

464 respuestas



La mayoría de las personas encuestadas considera que las barreras de género generan una dificultad significativa en la inclusión laboral de las personas autistas, siendo percibidas como **mucha dificultad** (32,1%), **extrema dificultad** (30,8%) y **moderada dificultad** (24,1%).

464 respuestas



7. Conclusiones

El diagnóstico presentado en este informe revela que la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad se encuentra restringida por un conjunto de barreras culturales, estructurales y organizacionales que impactan tanto el acceso como la permanencia en el empleo.

En primer lugar, se observa que predomina la presencia de barreras actitudinales, manifestadas en prejuicios, desconocimiento sobre el Autismo y culturas organizacionales poco inclusivas. Estos factores afectan negativamente la valoración de las capacidades de las personas autistas y limitan sus oportunidades laborales incluso antes de conocerlas directamente.

Asimismo, los procesos de reclutamiento y selección presentan importantes limitaciones en términos de accesibilidad y adaptación, lo que dificulta el ingreso al empleo desde las etapas iniciales. Estas barreras se profundizan durante la permanencia laboral, debido a condiciones de empleo inestables, falta de apoyos continuos y ausencia de seguimiento en los procesos de inclusión. A esto se suma una implementación débil de ajustes razonables, caracterizada por respuestas reactivas y estandarizadas, así como un escaso conocimiento técnico por parte de los empleadores. Junto con esto, se identifica que los entornos laborales poseen escaso desarrollo en materia de accesibilidad, tanto a nivel sensorial como comunicativo y cognitivo, afectando el desempeño y el bienestar de las personas trabajadoras autistas.

El diagnóstico realizado también identifica que muchas iniciativas organizacionales responden principalmente al cumplimiento normativo, sin traducirse en cambios estructurales o culturales sostenibles.

Finalmente, se constata que las barreras de género agravan estas desigualdades, especialmente en el caso de mujeres autistas y personas de la diversidad sexogénica, quienes enfrentan mayores restricciones en el acceso, desarrollo y proyección laboral.

En conjunto, los hallazgos evidencian la necesidad de avanzar en transformaciones culturales, rediseño de procesos y provisión de apoyos pertinentes a las características de la población autista a lo largo de todo el ciclo de vida laboral para lograr una verdadera inclusión en el empleo.

8. Referencias bibliográficas

Adecco. (2025). Beneficios de la neurodiversidad en el lugar de trabajo.

<https://www.adecco.com/es-es/empresas/insights/empresa/beneficios-neurodiversidad-lugar-trabajo>

Asociación Americana de Psiquiatría (2022). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5-TR).

Autiblog. (2021). Empleo. Autiblog the magazine. La revista autista. Volumen 1, número 2.

Avanza Inclusión. (2022). Mujeres con Discapacidad e Inclusión Laboral. Un acercamiento desde el enfoque de género.

Barthélémy, C., Fuentes, J., Howlin, P., & van der Gaag, R. (2019). Personas con trastorno del espectro del autismo: Identificación, comprensión, intervención. Autismo-Europa. https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/11/People-with-Autism-Spectrum-Disorder.-Identification-Understanding-Intervention_Spanish-version.pdf

Bonazzi, G., Peyroux, E., Jurek, L., Souiller, L., Zufferey, A., Giroudon, C., Nourredine, M. & Demily, C. (2025). Gender on the Spectrum: Prevalence of Gender Diversity in Autism Spectrum Disorder—A Systematic Review and Meta-Analysis. Autism in adulthood; Volume 00, Number 00, 2025. <https://doi.org/10.1089/aut.2024.0202>

Canadian Academy of Health Sciences. (2022). Autism in Canada: Considerations for future public policy development - Weaving together evidence and lived experience. Ottawa (ON): The Oversight Panel on the Assessment on Autism, CAHS.

Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo. (2024a). I Plan de acción.

Estrategia española en Trastorno del espectro del autismo 2023-2027.

Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo. (2024b). El acceso al empleo público de las personas con autismo. Situación actual, barreras y facilitadores.

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2022). Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo. Naciones Unidas.

Confederación Autismo España. (2018). Informe ejecutivo Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo “Un potencial por descubrir”.

Cook, J., Hull, L., Crane, L., & Mandy, W. (2021). Camouflaging in autism: A systematic review. *Clinical Psychology Review*, 89. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2021.102080>

Cruz Salguero, S. M. (2026). Neurodiversidad en el entorno laboral, estrategias de inclusión y su impacto en el rendimiento organizacional. *Revista Académica CUNZAC*, 9(1), 69–84. <https://doi.org/10.46780/cunzac.v9i1.176>

Doyle, N., McDowall, A. & Waseem, U. (2022). Intersectional Stigma for Autistic People at Work: A Compound Adverse Impact Effect on Labor Force Participation and Experiences of Belonging. *Autism in adulthood*, 4(4), 340–356. <https://doi.org/10.1089/aut.2021.0082>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2025). Guía para el personal directivo sobre cómo potenciar el talento neurodivergente en lugares de trabajo inclusivos.

Fundación Luz. (2025). Orientaciones sobre Discapacidad y Enfoque de Género.

Hayward, S.M., McVilly, K.R. & Stokes, M.A. (2016). Challenges for females with high functioning autism in the workplace: a systematic review. *Disability and rehabilitation*, 40(3), 249–258. <https://doi.org/10.1080/09638288.2016.1254284>

Hayward SM, McVilly KR & Stokes MA. (2018). “Always a glass ceiling.” Gender or autism; the barrier to occupational inclusion. *Res Autism Spectr Disord*. 2018;56:50–60. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2018.09.001>

Hayward SM, McVilly KR & Stokes MA. (2019). “I Would Love to Just Be Myself”: What Autistic Women Want at Work. *Autism in Adulthood*. 2019;1(4):297-305. <https://doi.org/10.1089/aut.2019.0020>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2019). Metodología para la construcción de un sistema de indicadores de género.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2024). Documentos de trabajo. Trabajo y género: Trabajo decente en Chile.

Interagency Autism Coordinating Committee. (2023). 2021-2023 IACC Strategic Plan for Autism Research, Services, and Policy. U.S. Department of Health and Human Services. <https://iacc.hhs.gov/publications/strategic-plan/2023/>

International Labour Organization. (2024). World employment and social outlook: Trends 2024. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2024>

Ley N° 20.535 concede permiso a los padres de hijos con discapacidad, para ausentarse del trabajo. (2011). Biblioteca del congreso nacional de Chile.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1030318>

Ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. (2010). Biblioteca del congreso nacional de Chile.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

Ley N° 21.015 incentiva la inclusión de las personas con discapacidad al mundo laboral. (2017). Biblioteca del congreso nacional de Chile.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>

Ley N° 21.545 que establece la promoción de la inclusión, la atención integral y la protección de los derechos de las personas autistas. (2023). Biblioteca del congreso nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1180946>

Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. (2023). Biblioteca del congreso nacional de Chile.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1191554>

Ley N° 21.614 Introduce modificaciones en la ley N° 21.063, que crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica y modifica el Código del Trabajo para estos efectos. (2023). Biblioteca del congreso nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1196360>

Ley N° 21.643 modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. (2024). Biblioteca del congreso nacional de Chile.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>

Ley N° 21.645 modifica el título II del libro II del código del trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. (2023). Biblioteca del congreso nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1199604>

Ley N° 21.805 reconoce el derecho al cuidado y crea el sistema nacional de apoyos y cuidados. (2025). Biblioteca del congreso nacional de Chile.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1221443>

Martín-Muñoz, M., Pampín-Torres, M., & Saldaña, D. (2025). LaboraTEA - Guía para la Inclusión Laboral de Personas Autistas. Cátedra de Autismo de la Universidad de Sevilla y Konecta Foundation.
https://www.konectafoundation.org/wp-content/uploads/2025/10/LaboraTEA-Guia-para-la-inclusion-laboral-de-personas-autistas_Catedra-de-Autismo-y-Konecta-Foundation.pdf

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2023). Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030.
<https://plandeigualdad.minmujeryeg.gob.cl/files/26b2ad7c-2dd1-42ef-abca-0caa98cd57bd/CUARTO%20PLAN%20NACIONAL%20DE%20IGUALDAD.pdf>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Hacienda y Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2025). Informe del estado de cumplimiento de la cuota de contratación de la Ley N° 21.015, sobre materias de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

- Murphy, J., Prentice, F., Walsh, R., Catmur C. & Bird, G. (2020). Autism and transgender identity: Implications for depression and anxiety. *Research in Autism Spectrum Disorders* 69 (2020) 101466. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2019.101466>
- Nagib, W., & Wilton, R. (2020). Gender matters in career exploration and job-seeking among adults with autism spectrum disorder: evidence from an online community. *Disability and rehabilitation*, 42(18), 2530–2541.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1573936>
- National Autistic Society. (2022). Understanding autistic burnout.
<https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/professional-practice/autistic-burnout>
- Ohl, A., Grice Sheff, M., Small, S., Nguyen, J., Paskor, K., & Zanjirian, A. (2017). Predictors of employment status among adults with Autism Spectrum Disorder. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 56(2), 345-355.
<https://doi.org/10.3233/WOR-172492>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF. <https://iris.who.int/handle/10665/43360>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad 2011.
<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>
- Organización de las Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Asamblea General, 13 de diciembre de 2006.
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). Trabajo Decente y Discapacidad: Inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina.

Servicio Civil & Servicio Nacional de la Discapacidad. (2025). Ley N°21.015 que incentiva la inclusión laboral de personas con discapacidad. Informe de cumplimiento en el Sector Público 2024.

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2023). III Estudio Nacional de la Discapacidad 2022.

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2025a). Informe de resultados. Consulta Ciudadana para la adecuación de los reglamentos de inclusión laboral, sector público y privado en el marco de la Ley 21.690.

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2025b). Guía de atención inclusiva para personas autistas.

Schmidt, E. K., Williams, M., Gimah, L., Espinosa, S. M., & Hickman, R. (2024). Supports and Barriers to Inclusive Workplaces for LGBTQIA+ Autistic Adults in the United States. *Autism in adulthood*, 6(4), 485–494. <https://doi.org/10.1089/aut.2022.0092>

Sreckovic, M. A., Schultz, T. R., Kucharczyk, S., & Welsh-Young, N. (2024). Coming out autistic at work: A review of the literature. *Autism: the international journal of research and practice*, 28(7), 1772–1784. <https://doi.org/10.1177/13623613231206420>

Taylor, J.L., Smith DaWalt, L., Marvin, A.R., Law, J.K. & Lipkin, P. (2019). Sex differences in employment and supports for adults with autism spectrum disorder. *Autism: the international journal of research and practice*, 23(7), 1711–1719. <https://doi.org/10.1177/1362361319827417>

Universidad de Santiago de Chile y Gobierno de Santiago. (2024a). Guía de Derechos LGBTQIA+.

Universidad de Santiago de Chile y Gobierno de Santiago. (2024b). Guía de Derechos Laborales LGBTIQ+.

Vincent, J., & Ralston, K. (2024). Uncovering employment outcomes for autistic university graduates in the United Kingdom: An analysis of population data. *Autism : the international journal of research and practice*, 28(3), 732–743.
<https://doi.org/10.1177/13623613231182756>

Zarta Rojas, F. A., & Urrutia Caicedo, N. J. (2025). La discriminación interseccional en desplazados por la violencia: una perspectiva desde el pensamiento complejo. *Antrópica. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 11(22), 93-108.
<https://doi.org/10.32776/arcsh.v11i22.528>