



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



Servicio Nacional de la Discapacidad
Coordinación Ley de Autismo

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. Objetivo y alcance del documento	3
2. Antecedentes	4
3. Revisión normativa y conceptual	7
Derecho al trabajo e inclusión laboral de las personas con discapacidad	7
Personas autistas	9
Avances legislativos en materia de género	11
Intersección entre Autismo, discapacidad y género en la inclusión laboral	13
4. Diseño metodológico	16
5. Barreras para la inclusión laboral de personas autistas con discapacidad	18
Barreras actitudinales y culturales	18
Barreras estructurales	20
Barreras a la implementación de ajustes razonables	22
Barreras en los entornos laborales	24
Barreras para la permanencia laboral	26
Barreras de género	28
6. Conclusiones	31
7. Referencias bibliográficas	32

1. 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.

2. 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, 2025a). 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



Servicio Nacional de la Discapacidad Coordinación Ley de Autismo

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 las instituciones de la administración central del Estado reportan un mayor despliegue de apoyos, ajustes y medidas, con 105 (82,7%) instituciones públicas que declararon implementar estas acciones, seguidas por 77 (22,3%) municipios y 24 (57,1%) organismos autónomos, lo que evidencia avances en la incorporación de medidas inclusivas diferenciadas por tipo de institución (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.

3. 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 Estadounidense 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 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) 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 (Hedley et al., 2023) y visibilizando que las personas autistas enfrentan desventajas significativas en su inserción laboral, incluso en 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 (2023), impulsado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 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 una agenda normativa y prácticas institucionales que permitan 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 los 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 Organisation, 2023). 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.

4. Diseño metodológico

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

Para la construcción del marco teórico se empleó una estrategia de **revisión documental y bibliográfica** de carácter cualitativo, orientada a recopilar y analizar antecedentes nacionales e internacionales relacionados con la inclusión laboral de personas autistas y personas con discapacidad, además de la identificación de brechas y barreras 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 al **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 el Servicio durante abril del 2025 y convocó a personas con discapacidad, organizaciones de personas con discapacidad y funcionarios y 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), tales como barreras actitudinales, estructurales, organizacionales y de permanencia laboral, facilitando una comprensión integral de los factores que inciden en la inclusión laboral de personas autistas



Servicio Nacional de la Discapacidad
Coordinación Ley de Autismo

con discapacidad. Asimismo, se incorporó una categoría específica de barreras de género, con el propósito de integrar una perspectiva interseccional en el análisis.

Con estas barreras se realizó una nueva consulta ciudadana a través de la metodología... 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 la posibilidad de entregar voluntariamente testimonios sobre experiencias relacionadas a la temática.

Los resultados obtenidos permitieron robustecer las categorías previamente determinadas, identificar elementos emergentes y validar la información de las barreras. Para esta etapa de análisis también se utilizó la metodología de análisis temático y se sistematizaron las respuestas en las categorías

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

Se entiende 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 todas las áreas de la vida (Organización Mundial de la Salud, 2001).

Tal como fue establecido anteriormente, la exclusión laboral de las personas autistas con discapacidad no surge de un único factor, sino de la combinación de diferentes variables interseccionales que inciden en sus vidas. A estas variables se les suman, además, las barreras que provienen directamente de los lugares de trabajo y el ambiente organizacional y social en el que se deben desenvolver. Estas barreras específicas incluyen aspectos como el desconocimiento sobre Autismo y neurodiversidad, dificultades con los servicios de preparación y acompañamiento vocacional, así como la falta de ajustes en los procesos de selección y durante el ciclo de vida laboral (Nagib & Wilton, 2019), afectando tanto el acceso como la permanencia en el empleo.

A continuación se agrupan y desarrollan las diferentes barreras que enfrentan las personas autistas en el contexto laboral, según las categorías

Barreras actitudinales y culturales

La OMS (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 sub categorizarse en:

- Prejuicios sobre las capacidades.

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).

Estos prejuicios no solo se manifiestan a nivel individual, sino que también pueden consolidarse 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.

- Escasa comprensión de las formas de comunicación.

La escasa comprensión de los distintos estilos de comunicación constituye una barrera relevante para la inclusión de personas autistas en el entorno laboral. Con frecuencia, las organizaciones priorizan habilidades sociales estandarizadas por sobre competencias técnicas o especializadas, lo que implica que se espera que las personas se adapten a dinámicas comunicativas socialmente predominantes sin la provisión de ajustes razonables.

Esta situación no solo dificulta la participación laboral, sino que también contribuye a reproducir culturas organizacionales caracterizadas por altos niveles de exigencia y competitividad, donde se limita la generación de entornos psicológicamente seguros e inclusivos. En este contexto, la falta de reconocimiento y valoración de la neurodiversidad impide aprovechar la riqueza que aportan diferentes formas de pensar, comunicar y resolver problemas, restringiendo tanto el desarrollo individual como el potencial colectivo de los equipos de trabajo (Martín-Muñoz, Pampín-Torres y Saldaña, 2025).

- Culturas organizacionales poco inclusivas.

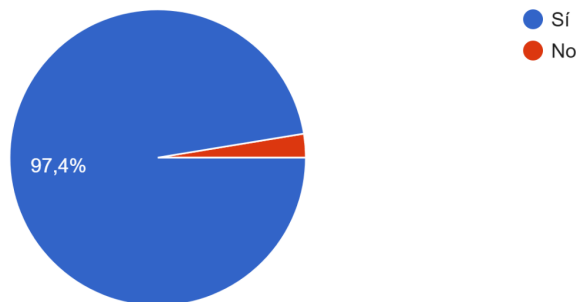
En muchas organizaciones persiste una cultura centrada en la alta exigencia y la competencia individual, lo que tiende a normalizar ritmos de trabajo intensos, baja tolerancia al error y escasos espacios para la neurodiversidad. Este enfoque no solo dificulta la construcción de entornos inclusivos, sino 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 no solo limitan la participación plena de personas neurodivergentes y con discapacidad, sino que también restringen el potencial colectivo de las propias organizaciones. Sin un cambio cultural profundo, las iniciativas se vuelven inorgánicas, performativas o meramente declarativas, lo que desgasta a los equipos y no logra una verdadera inclusión (Cruz Salguero, 2026).

Al respecto, las personas autistas manifestaron en la consulta ciudadana

7. ¿Reconoces o has visto estas barreras actitudinales y culturales en contextos laborales de tu entorno?

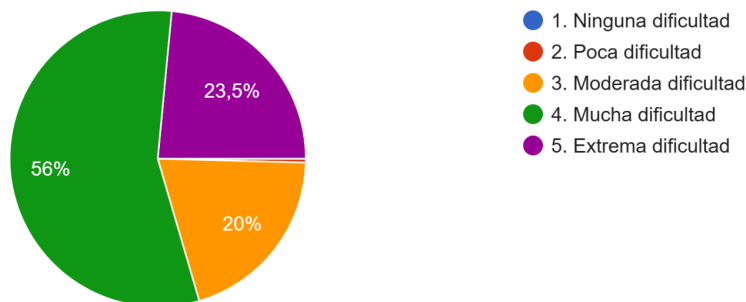
464 respuestas



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

8. ¿Qué nivel de dificultad generan estas barreras actitudinales y culturales en la inclusión laboral de las personas autistas?

464 respuestas



La mayoría de las personas encuestadas considera que las barreras actitudinales y culturales generan mucha dificultad (**56%**), extrema dificultad (**23,5%**) y moderada dificultad (**20%**) en la inclusión laboral de las personas autistas.

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 excluyentes.

- Escasa preparación del entorno laboral.

En las etapas iniciales, los sistemas de postulación, especialmente los trámites electrónicos, suelen presentar altos niveles de complejidad, dificultando su comprensión y uso autónomo. En algunos casos, estas plataformas resultan incluso desafiantes para profesionales que brindan apoyo, lo que evidencia su baja accesibilidad para personas autistas (Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b).

Asimismo, la preparación de documentos como currículums y cartas de presentación puede representar un desafío adicional, al igual que las descripciones de cargo excesivamente específicas o con altos requisitos de experiencia previa. Estas condiciones tienden a restringir las oportunidades de postulación, especialmente considerando que muchas personas autistas interpretan el lenguaje de las ofertas laborales de manera literal, lo que puede llevarlas a desistir de postular si no cumplen con todos los criterios establecidos (Nagib & Wilton, 2019).

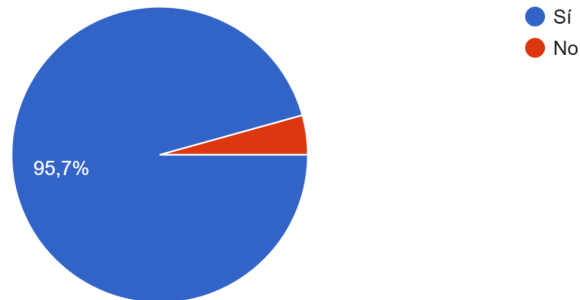
En las etapas de evaluación, persisten prácticas poco adaptadas, como pruebas con textos extensos, ambiguos o poco focalizados, así como alternativas de respuesta similares que dificultan la comprensión. Del mismo modo, las entrevistas laborales tradicionales, caracterizadas por su rigidez y énfasis en habilidades sociales convencionales, pueden resultar excluyentes, generando que algunas personas recurran a estrategias de camuflaje para ajustarse a las expectativas del proceso (Nagib & Wilton, 2019; Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b; Autiblog, 2021).

Por otra parte, en las instancias presenciales se identifican barreras adicionales, como dificultades de orientación debido a señalética inadecuada o inexistente, ausencia de anticipación respecto del lugar y de las personas evaluadoras, así como la falta de apoyos para guiar el proceso. A esto se suman factores sensoriales, como ruidos, aglomeraciones o condiciones ambientales poco controladas, que pueden afectar el desempeño. Asimismo, la ausencia de una persona de apoyo que comprenda las necesidades específicas, incluyendo la gestión de la ansiedad o conductas de autorregulación, limita la posibilidad de enfrentar el proceso en condiciones equitativas (Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b).

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos en la consulta virtual “Barreras para la inclusión laboral de personas autistas”, desarrollada entre el 7 y el 20 de mayo de 2026, barreras estructurales:

10. ¿Reconoces o has visto estas barreras estructurales en contextos laborales de tu entorno?

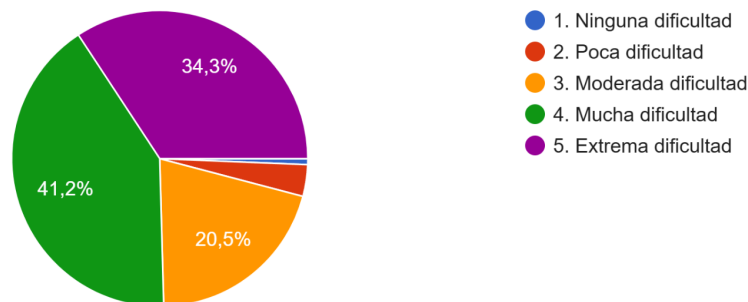
464 respuestas



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

11. ¿Qué nivel de dificultad generan estas barreras estructurales en la inclusión laboral de las personas autistas?

464 respuestas



La mayoría de las personas encuestadas considera que las barreras estructurales generan mucha dificultad (**41,2%**), extrema dificultad (**34,3%**) y moderada dificultad (**20,5%**) en la inclusión laboral de las personas autistas.

Barreras a 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 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). 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).

- Desconocimiento sobre cómo implementarlos.

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 las necesidades específicas de este grupo, así como las estrategias adecuadas para acoger, acompañar y apoyar su desempeño. Esta situación no solo limita la adopción de medidas pertinentes, sino que también genera tensiones en los equipos de trabajo y una ausencia de apoyos adecuados. Como consecuencia, las personas autistas pueden experimentar sentimientos de frustración, inseguridad e intranquilidad en su entorno laboral (Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b).

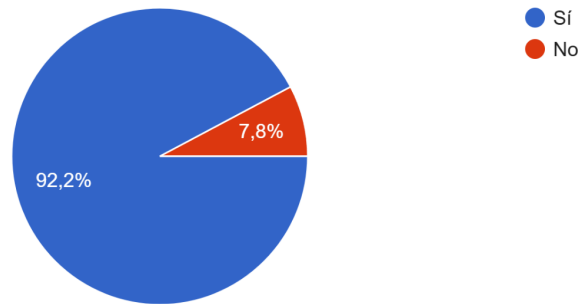
- Aplicación estandarizada.

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, 2025c).

Los principales resultados obtenidos al respecto en la consulta virtual son:

13. ¿Reconoces o has visto estas barreras para la implementación de ajustes razonables en contextos laborales de tu entorno?

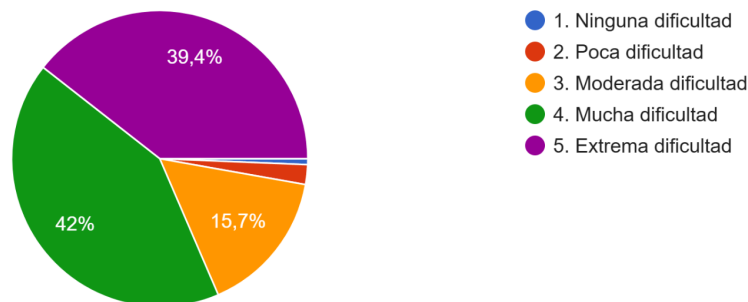
464 respuestas



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

14. ¿Qué nivel de dificultad generan estas barreras para la implementación de ajustes razonables en la inclusión laboral de las personas autistas?

464 respuestas



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

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 tener 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).

- 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 (Centro Español sobre Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b).

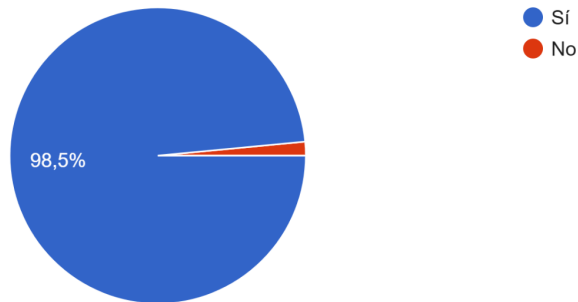
- Interacción cotidiana

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 la ambigüedad, 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).

16. ¿Reconoces o has visto estas barreras en los entornos laborales en contextos laborales de tu entorno?

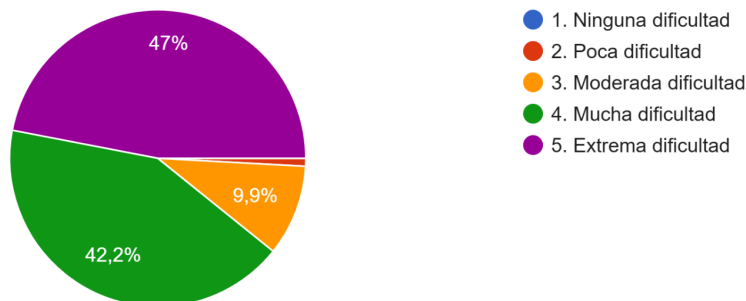
464 respuestas



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

17. ¿Qué nivel de dificultad generan estas barreras en los entornos laborales en la inclusión laboral de las personas autistas?

464 respuestas



La mayoría de las personas encuestadas considera que las barreras en los entornos laborales generan extrema dificultad (**47%**), mucha dificultad (**42,2%**) y moderada dificultad (**9,9%**) en la inclusión laboral de las personas autistas.

Barreras para la permanencia laboral

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.

- Entornos laborales vulnerables, condiciones laborales.

Las condiciones laborales inestables y poco estructuradas constituyen una barrera significativa para la inclusión y permanencia de las personas autistas en el empleo. En particular, la existencia de cambios frecuentes en las funciones, modificaciones en los horarios o la ausencia de un preaviso adecuado pueden afectar negativamente su desempeño, al dificultar la anticipación y la organización de las tareas. Estas situaciones pueden generar desajustes emocionales, estrés y una mayor sensación de incertidumbre (Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b).

Por otra parte, en relación con el acceso y la permanencia en el empleo, las personas autistas y sus familias manifiestan preocupaciones asociadas a la precariedad e inseguridad de las condiciones laborales disponibles. Entre estas, destacan los temores respecto a la posible incompatibilidad entre el empleo y el acceso a prestaciones sociales o apoyos, lo que puede desincentivar la participación laboral. Asimismo, la presencia de empleos inestables o de baja calidad limita las oportunidades de desarrollo y autonomía, configurándose como un obstáculo adicional para una inclusión laboral efectiva y sostenida (Confederación Autismo España, 2018).

A lo anterior se suma la existencia de contratos de corta duración o excesivamente acotados, que dificultan los procesos de adaptación al puesto de trabajo. La falta de continuidad laboral impide consolidar aprendizajes, establecer rutinas y generar condiciones de estabilidad, elementos clave para favorecer el desempeño y la permanencia de las personas autistas en el empleo.

- Falta de acompañamiento continuo y apoyos insuficientes

En muchos casos, los acompañamientos y ajustes razonables se concentran principalmente en las etapas iniciales del ciclo de vida 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 estabilidad en el empleo.

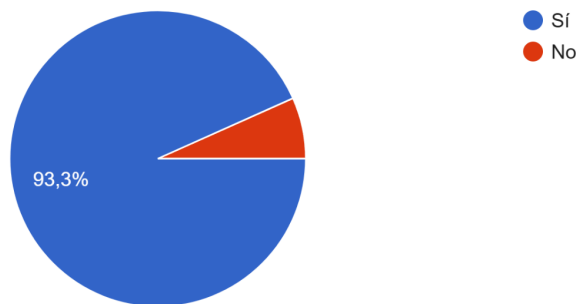
Asimismo, frecuentemente las decisiones relacionadas con la implementación de ajustes se adoptan sin la participación activa de la persona trabajadora, lo que puede derivar en medidas poco pertinentes o desalineadas con sus necesidades reales. La exclusión de las personas autistas de estos procesos de toma de decisiones no solo reduce la efectividad de los apoyos, sino que también limita su autonomía y capacidad de agencia en el entorno laboral (Martín-Muñoz, Pampín-Torres y Saldaña, 2025).

A lo anterior se suma la insuficiencia de apoyos, tales como la falta de anticipación, la entrega de información clara, la familiarización con el entorno o la planificación de ajustes, impidiendo que la persona trabajadora se incorpore a su puesto de trabajo en condiciones adecuadas. Esta carencia afecta tanto el desempeño inicial como la experiencia laboral en

general, al no garantizar un entorno accesible y predecible (Centro Español sobre el Trastorno del Espectro del Autismo, 2024b).

19. ¿Reconoces o has visto estas barreras para la permanencia laboral en contextos laborales de tu entorno?

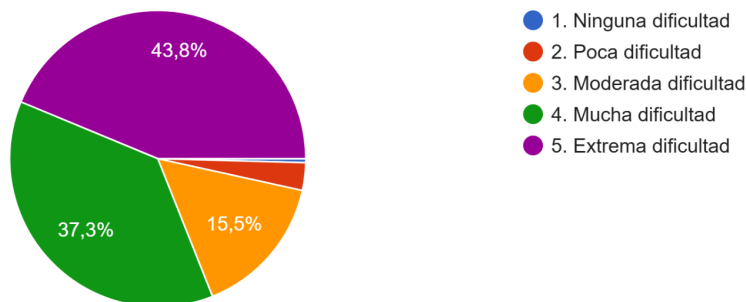
464 respuestas



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

20. ¿Qué nivel de dificultad generan estas barreras para la permanencia laboral en la inclusión laboral de las personas autistas?

464 respuestas



La mayoría de las personas encuestadas considera que las barreras para la permanencia laboral generan extrema dificultad (**43,8%**), mucha dificultad (**37,3%**) y moderada dificultad (**15,5%**) en la inclusión laboral de las personas autistas.

Barreras de género

Estas son definidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (2019, p.20) como “impedimentos administrativos, legales, sociales o culturales, que obstaculizan el acceso, control y beneficio a hombres, mujeres y personas no binarias a determinados funcionamientos, bienes y servicios”. Esto incide directamente en la inclusión laboral de las mujeres, incluso antes de su ingreso al mercado de trabajo. En el caso de mujeres con discapacidad, se observan brechas en el acceso a estudios superiores, formación

especializada y herramientas tecnológicas, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional y condiciona sus trayectorias laborales (Fundación Luz, 2025). Estas desigualdades se reflejan en restricciones para incorporarse a determinados sectores, ocupaciones o rubros, reproduciendo la segregación laboral por género.

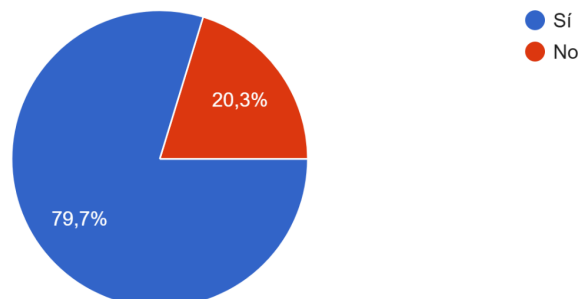
Asimismo, las mujeres enfrentan desventajas en el acceso a cargos de mayor responsabilidad y toma de decisiones. La menor presencia en posiciones de liderazgo da cuenta de una subrepresentación persistente en espacios directivos, lo que impacta no solo en las oportunidades de desarrollo profesional, sino también en la incidencia en la toma de decisiones organizacionales. Esta situación influye en la calidad del empleo femenino, en sus posibilidades de progresión laboral y en la articulación con otras dimensiones de la vida, como el trabajo reproductivo, el ocio y la participación social (Fundación SURT, 2017, citado en Avanza Inclusión, 2022).

En el caso de las mujeres autistas, estas brechas pueden intensificarse debido a la intersección entre género y discapacidad, profundizando las desigualdades en el acceso, la permanencia y el desarrollo en el empleo. Lo mismo ocurre en el caso de las personas LGBTIQ+ autistas, donde las barreras se relacionan y agravan interseccionalmente, dado que existen prácticas, ideas y prejuicios en base a estereotipos que influyen de manera negativa en las condiciones a las que se enfrentan las personas al momento de ingresar y permanecer en los espacios laborales (Canadian Academy of Health Sciences, 2022). Estas dinámicas no sólo afectan el acceso a empleos formales y decentes, sino que también condicionan el trato que reciben dentro de los espacios de trabajo.

Los lugares de trabajo pueden ser fuente de estigmatización y discriminación a través de prácticas y actitudes violentas que vulneran gravemente la dignidad de las personas, tales como el acoso laboral, la invasión a la privacidad, el rechazo explícito o implícito, la subestimación de sus capacidades y los despidos injustificados (Universidad de Santiago de Chile y Gobierno de Santiago, 2024b).

22. ¿Reconoces o has visto estas barreras de género en contextos laborales de tu entorno?

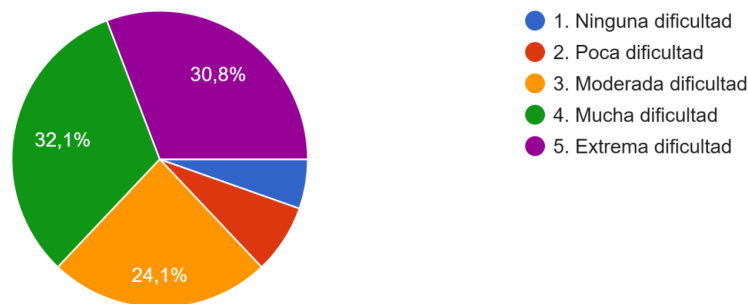
464 respuestas



Los principales resultados obtenidos en la consulta virtual revelan que la mayoría de las personas encuestadas (**79,7%**) ha identificado barreras de género en los contextos laborales.

23. ¿Qué nivel de dificultad generan estas barreras de género en la inclusión laboral de las personas autistas?

464 respuestas



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

Es relevante destacar que las personas que contestaron la consulta consideraron que todas las categ

6. 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 sexogénerica, 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.

7. 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 Estadounidense de Psiquiatría (2013). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (5° ed.). Arlington.

<https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>

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. and 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. DOI: 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.

Informe.

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.

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.
doi:10.1089/aut.2019.0020

Hedley, D., Uljarević, M., Cai, R. Y., & otros. (2023). Employment outcomes for autistic university graduates: A systematic review. *Autism*.
<https://doi.org/10.1177/13623613231182756>

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. and Bird, G. (2020). Autism and transgender identity: Implications for depression and anxiety. *Research in Autism Spectrum Disorders* 69 (2020) 101466. DOI: 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>

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). Lineamientos para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en senadis, con enfoque de género.

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2025c). Guía para la atención inclusiva de 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 LGBTQIA+.



Servicio Nacional de la Discapacidad
Coordinación Ley de Autismo

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>