

PROGRAMAS DE APOYO AL EMPLEO PARA PERSONAS AUTISTAS O AFECTADAS DE SINDROME DE ASPERGER INTELECTUALMENTE CAPACITADAS, ORGANIZADOS POR LA NATIONAL AUTISTIC SOCIETY (GRAN BRETAÑA)

GERALDINE PEACOCK

The National Autistic Society

PLAN

El plan «Prospects» de apoyo al empleo creado por la National Autistic Society está dirigido por este organismo junto con el Department for Education and Employment de Gran Bretaña y el Employers Forum on Disability¹. Asimismo, el Hospital Saint George's de Londres realiza evaluaciones independientes sobre este programa; su plantilla consta de un coordinador del Plan, dos empleados de apoyo al empleo (los tres en régimen de dedicación absoluta) y un administrador.

OBJETIVOS

El objetivo del Plan de Apoyo para el Empleo consiste en situar y prestar apoyo a 24 personas autistas o con síndrome de Asperger en un puesto de trabajo durante un proyecto piloto de dos años de duración en el área metropolitana de Londres.

¹ El Employers Forum on Disability constituye un foro para empresarios que sirve como punto de encuentro y en el que se tratan de modo positivo aspectos relacionados con el empleo para discapacitados.

EL CAMINO HACIA EL EMPLEO

Estas personas autistas o con síndrome de Asperger acuden al Plan bien a través de los DEAs (asesores para el empleo de las personas discapacitadas) del Employment Service², bien a través de psicólogos, trabajadores sociales, cuidadores, o por propia iniciativa. Se les inscribe en el Plan y son evaluados. El equipo del Plan ha colaborado con el Employment Service para que éste modifique su proceso de evaluación tradicional con el fin de adaptarlo a estas personas. La evaluación la realizan el psicólogo ocupacional o el PACT del Employment Service. Posteriormente, el personal del Plan se encarga de buscarles un puesto de trabajo adecuado. Los empleos de este proyecto piloto los proporcionan importantes empresas miembros del Employers Forum on Disability, como Marks & Spencer, Boots the Chemist, Kodak, McDonalds, BBC World Service, etc.

Uno de los cometidos de este programa consiste en establecer contacto con los empresarios y mostrarles las ventajas de dar empleo a personas autistas o con síndrome de Asperger. Inicialmente pueden ofrecer un período de pruebas remunerado o un puesto de trabajo temporal que luego pueden pasar a ser contratos indefinidos, o bien ser puestos indefinidos directamente desde el principio. El personal del Plan colabora por un lado con las personas inscritas y por otro con los empresarios para adaptar el proceso de selección a los autistas y personas afectadas de síndrome de Asperger. Estos trabajadores suelen ser discriminados involuntariamente durante los procesos de reclutamiento y selección, ya que quienes los realizan no conocen este trastorno. Por ejemplo, las preguntas abiertas les plantean dificultades, por lo que es preferible que estas personas hagan una exposición sobre sí mismas y que luego se les haga preguntas al respecto.

Cuando se concede un puesto de trabajo, un empleado de apoyo en el empleo perteneciente al Plan colabora con el empresario y el empleado autista o con síndrome de Asperger para ayudarle durante su incorporación al puesto, observando el entorno laboral y haciendo una valoración de los factores que pueden afectar a la capacidad de este tipo de trabajadores para cumplir con su cometido. Asimismo, se establece un programa de apoyo que puede incluir el preparar a sus futuros compañeros de trabajo antes de que esta persona ocupe su puesto, así como prestarle ayuda a diario cuando empiece a desempeñar sus funciones.

² El Employment Service es el órgano del gobierno británico para el empleo. Está basado en PACTs locales (equipos de asesoramiento y colocación) dirigidos por un DEA.

Este apoyo es suprimido gradualmente, pero el empleado de apoyo en el empleo está siempre localizable a través de un buscapersonas por si el empresario o el trabajador necesitan ayuda.

El Plan se ha centrado inicialmente en personas con capacidad intelectual que o bien son autistas o bien sufren el síndrome de Asperger y que poseen cierta cualificación, desde estudios secundarios, técnicos o administrativos, hasta licenciaturas o incluso estudios de posgrado. Existe una amplia gama de puestos que pueden desempeñar, como gestión de almacenes, puestos administrativos, programación de ordenadores, tramitación de cheques, revelado de fotografías, traducciones, etc.

Durante los dieciocho meses de funcionamiento del Plan se ha colocado con éxito a catorce personas con estas características en puestos permanentes o de prueba. Algunos de estos trabajadores llevaban diez años sin empleo a pesar de haber sido inscritos en organismos públicos y en otros planes de empleo especializados. Las conclusiones que de aquí se desprenden son que la puesta en marcha de un Plan con personal especializado en autismo o en el síndrome de Asperger (sometido a evaluación por entidades independientes) junto con una labor preparatoria intensiva en colaboración con los empresarios, los servicios de empleo correspondientes y los trabajadores incluidos en el Plan obtienen mejores resultados a la hora de encontrar y mantener puestos de trabajo.

REQUISITOS PARA INGRESAR EN EL PLAN

- Diagnóstico de autismo o síndrome de Asperger o hallarse en trámites de solicitud.
- Capacidad intelectual normal (CI > 70).
- Capacidad para desplazarse sin ayuda.
- Inexistencia de otros trastornos psiquiátricos que puedan afectar al desempeño de su trabajo.
- Residencia en el área metropolitana de Londres.

Aunque por el momento este Plan sólo afecta al área metropolitana de Londres, tiene por objeto tratar de ampliar su ámbito de acción a todo el territorio, de ahí su colaboración con grandes empresas que posean comercios y sucursales en las principales ciudades del país.

VENTAJAS PARA LAS PERSONAS AUTISTAS O CON SINDROME DE ASPERGER

- **Acceso a un puesto de trabajo adecuado**

Este programa tiene en cuenta la capacidad y las necesidades de estas personas y trata de poner en contacto a los empleados con empresarios que han mostrado sus deseos de conocer más a fondo la enfermedad y que son conscientes del potencial de estos trabajadores.

- **Un programa individual de apoyo**

El personal que trabaja en este programa conoce y tiene experiencia en el trabajo con autistas. Se establece un programa individualizado de apoyo para cada persona que se acoge al Plan.

- **Un empleo real por un sueldo real**

El objetivo consiste en que estas personas ocupen un puesto permanente, a tiempo completo y remunerado. Si el acceso a este puesto se realiza a través de períodos de prueba, éstos son también remunerados. Los sueldos que perciben estos empleados están en consonancia con los existentes en el mercado.

- **Desarrollo de una red social**

Además de conseguir un empleo a sus asociados, el Plan trata de fomentar su capacidad de desarrollar redes sociales a través del trabajo.

- **Autoestima**

El programa trata de ayudar a desarrollar la autoestima de sus integrantes.

VENTAJAS PARA EL EMPRESARIO

- Empleados cualificados y preparados, motivados y fiables.
- Es una ocasión para poner en práctica la igualdad de oportunidades.
- Participación en la comunidad. Los empresarios, al apoyar el Plan, colaboran con la comunidad para promover una imagen positiva de la incapacidad y acceden a un colectivo laboral que de otro modo estaría viviendo innecesariamente de las ayudas del Estado.

FINANCIACION

El Plan es financiado mediante los programas estatales de subvenciones «Access to Work» y «Rehabilitation». Los fondos de «Access

to Work» se destinan a ayudas para que los incapacitados conserven sus puestos de trabajo; «Rehabilitation» financia programas para ayudar a los incapacitados a prepararse para el mundo laboral. Al principio de implantarse el sistema «Access to work», éste se destinaba sobre todo a financiar proyectos para disminuidos físicos, como, por ejemplo, la instalación de dispositivos para sordos y rampas. Este Plan de Apoyo al Empleo ha contribuido a abrir el camino para que estas subvenciones sean utilizadas para otros medios de apoyo al empleo (es decir, para instituir la figura del Empleado de Apoyo en el Empleo).

EMPLEOS

Las colocaciones que ofrece el Plan tienen como finalidad el tratar de aprovechar al máximo las capacidades de los empleados. La mayoría son puestos técnicos, administrativos, de oficina o especializados (por ejemplo, en traducción). Algunos implican enfocar el trabajo de un modo estructurado y consistente, que no requiera un gran nivel de interacción social o responsabilidades directivas. Uno de los retos de este plan ha sido el persuadir a los empresarios para que comprendan que las personas autistas o con síndrome de Asperger que poseen un elevado nivel de conocimientos técnicos o títulos universitarios, no deben ser considerados como candidatos inmediatos a directivos, pero que aun así pueden aportar mucho por su especialización y sus capacidades.

Las tareas que se llevan a cabo en estos puestos son repetitivas, rutinarias y estructuradas, tratando de evitar al máximo los cambios.

PATRONES DE APOYO

Los Empleados de Apoyo en el Empleo integrados en el Plan disponen de diversas formas de ofrecer apoyo individualizado no sólo a los trabajadores, sino también a sus superiores directos y compañeros de trabajo, con el fin de asegurar la comprensión de estos trastornos y del modo de enfocarlos en el lugar de trabajo.

CASOS CONCRETOS

1. Ian ingresó en este Plan en septiembre de 1995. Tras una evaluación realizada por su correspondiente equipo PACT para orientarle profesionalmente, mediante programas diseñados por la National Autistic Society, y tras pasar por un proceso de entrevistas adap-

tado (que le permitió hacer una exposición sobre cuál iba a ser su cometido y responder preguntas acerca de la misma), se incorporó al Midland Bank en período de prueba de un mes sin sueldo. Durante este tiempo Ian tuvo ocasión de ponerse a prueba a sí mismo en situaciones de trabajo. Su director pudo así comprobar las ventajas de dar empleo a personas autistas o con este síndrome y que, si era necesario, iba a recibir apoyo en todo momento por parte del Empleo de Apoyo en el Empleo. Si superaba ese período de prueba con éxito, se le haría un contrato permanente, como así fue. Ian no ha cometido un solo error desde que empezó a trabajar (lo que permite a su departamento ahorrar dinero, ya que si aparece un error en las anotaciones de crédito o débito son penalizados).

Ian comenzó a trabajar como empleado el 7 de noviembre de 1995. Al principio estuvo trabajando a prueba durante un mes sin cobrar. Durante ese tiempo estuvo recibiendo apoyo permanente. Posteriormente se le hizo un contrato remunerado de tres meses de duración, a cuyo vencimiento fue prorrogado. Entonces el apoyo que se le prestaba quedó reducido a ciertas visitas regulares. Tras esos seis meses, se le hizo un contrato indefinido. Actualmente el único apoyo que necesita son reuniones con una periodicidad mensual.

2. David llevaba seis meses sin trabajo después de terminar sus exámenes de enseñanza secundaria. Comenzó a trabajar en Boots the Chemist el 5 de febrero de 1996 como Ayudante de Ventas. Se le hizo un contrato indefinido con un período de prueba de tres meses que cumplió satisfactoriamente. Durante la primera semana recibió apoyo permanente, después éste fue reducido a medio día, dos o tres veces al mes, y en la actualidad sólo necesita reuniones mensuales.

David trabaja en el almacén utilizando el Terminal Láser de Datos para llevar el control de mercancías. En seguida se hizo con el trabajo, gracias a los conocimientos de informática que había adquirido por sí solo.

EL FUTURO

El Plan va a ser ampliado puesto que el proyecto está ya llegando a su fin. La National Autistic Society está en contacto con diversas agencias de empleo especializado para enseñarles a colaborar en el proceso de búsqueda de empleo. Asimismo, estamos en conversaciones con distintas empresas para hacer extensivo el Plan a través de sus redes de sucursales en otros puntos del país. Cuando finalice el programa piloto en noviembre del 1996, se podrá disponer de los resultados de la evaluación independiente para hacer una planificación a mayor escala.