



# Kobiety w spektrum na rynku pracy

Asia Gajos w rozmowie z Ewą Furgat.

Rynek pracy nie wydaje się przestrzenią miłą i przyjazną, zarówno dla osób neuroatypowych, jak i tych neurotypowych. Z tego względu licznie powstają różnego rodzaju programy czy projekty, które mają na celu pomoc w nawigowaniu w tej tajemniczej i nieprzewidywalnej przestrzeni. Jednym z takich projektów jest ten realizowany przez Fundację Dziewczyny w spektrum – „Wspieramy zawodowo kobiety w spektrum autyzmu”. Charakterystykę tego projektu, jak i samego rynku pracy oraz sytuację zawodową osób w spektrum autyzmu przybliży nam Ewa Furgat. Jest ona założycielką i prezeską Fundacji Dziewczyny w spektrum, autorką książek „Dziewczyna w spektrum” i „Autentyczna w spektrum” oraz aktywistką społeczną od 2000 roku.



Ewa Furgat

Fundacja Dziewczyna  
w Spektrum

[dziewczynawspektrum@gmail.com](mailto:dziewczynawspektrum@gmail.com)

## Asia Gajos: Czym zajmuje się Fundacja Dziewczyny w Spektrum i skąd wzięła się pomysł na taką działalność?

---

**Ewa Furgał:** Znakomitą większość osób w zespole Fundacji stanowią kobiety w spektrum autyzmu oraz osoby niebinarne z diagnozą spektrum. Nasz główny cel to jest z jednej strony wspieranie właśnie tej grupy, czyli kobiet, ale też osób LGBT+ w spektrum autyzmu. Większość z nas ma za sobą doświadczenia późnej diagnozy. Kilka osób z zespołu ma dzieci z diagnozami. Bardzo zależy nam również na tym, żeby zwiększać dostępność diagnoz dla dziewczynek i kobiet oraz osób niebinarnych i transpłciowych, ale też, aby proponować różnorodne wsparcie dla tych grup, które nie jest obecne w przestrzeni publicznej, ani w innych organizacjach pozarządowych. Oznacza to, że naszą główną grupą docelową są kobiety w spektrum autyzmu bez niepełnosprawności intelektualnej, bardzo często z późnymi diagnozami. I my w Fundacji przede wszystkim dostarczamy wsparcie samopomocowe. Uważamy, że to jest bardzo potrzebne i, że wsparcie ze strony społeczności, w ogóle kontakt ze społecznością, jest niezwykle ważny dla budowania dobrostanu kobiet w spektrum. Dlatego też proponujemy przede wszystkim grupy samopomocowe. I mamy takie grupy działające w sposób ciągły.

Kolejna z grup dla dorosłych kobiet w spektrum ruszyła w marcu 2024 roku.

Prowadzimy również grupy rozwojowe dla nastoletnich dziewczyn w spektrum.

Ostatnio zaczęliśmy również prowadzić

działania dedykowane poszczególnym, jeszcze

węższym grupom odbiorców. Na przykład posiadamy grupę samopomocową dla mam w spektrum autyzmu, ponieważ macierzyństwo w spektrum to jest temat, który pojawia się coraz częściej, a mamy wrażenie, że jest zupełnie niezaopiekowany. Z kolei niedawno zakończył się projekt wspierający nastolatków LGBT+ w spektrum autyzmu, w którym proponowałyśmy bezpłatne konsultacje psychologiczno-seksuologiczne. Prowadziłyśmy również grupy dla młodzieży, dla osób niebinarnych i dla młodzieży LGBT+ w spektrum, a także szkolenia dla specjalistów. Jednym filarem działalności naszej Fundacji jest wspieranie osób neuroatypowych, drugim natomiast jest prowadzenie działań edukacyjnych, skierowanych do specjalistów oraz do otoczenia - czyli do bliskich, na przykład rodziców oraz do pracodawców.



---

**Naszą główną grupą docelową są kobiety w spektrum autyzmu bez niepełnosprawności intelektualnej, bardzo często z późnymi diagnozami.**

---

Działania te mają za zadanie przede wszystkim osłabiać stereotypy na temat naszej grupy, czyli kobiet w spektrum autyzmu oraz dostarczać wiedzy pochodzącej bezpośrednio od nas. Czyli dostarczać wiedzy na temat naszych doświadczeń i potrzeb. Również projekt, o którym dzisiaj mamy rozmawiać jest właśnie z tego poziomu wsparcia bezpośredniego. Dla naszej grupy. Ale też liczymy, że w przyszłości zainteresuje on również pracodawców.

**A.G.: To wszystko faktycznie są takie bardzo ważne i potrzebne w dzisiejszych czasach obszary. Miło słyszeć, że ktoś się nimi zajmuje. Zanim przejdziemy do pytań związanych bezpośrednio z rynkiem pracy, to wiem, że Pani również późno otrzymała swoją diagnozę spektrum autyzmu. Czy ma Pani poczucie, że wiedza o tej diagnozie jakoś wpłynęła na Panią i na Pani życie?**

**E.F.:** Oczywiście. Myślę, że ta diagnoza przyczyniła się do dużej zmiany w wielu obszarach mojego życia. To znaczy, nie diagnoza sama w sobie, ale informacje o tym, w jaki sposób funkcjonuję, czego potrzebuję. Jaki mam lub raczej jakiego nie mam kontaktu ze swoim ciałem, z emocjami itd. Na pewno zmieniło dużo się w moich relacjach z bliskimi



osobami, na czym skorzystaliśmy wszyscy. Zrozumiałam wiele rzeczy związanych z różnymi moimi trudnościami komunikacyjnymi czy relacyjnymi. Ale też innymi trudnościami, na przykład w obszarze zawodowym. Teraz mam zdecydowanie więcej samowiedzy i samoświadomości, dotyczącej tego jak funkcjonować, żeby chronić się przed przeciążeniami, żeby nie naruszać granic innych osób, ale także żeby inni ludzie nie naruszali moich granic. Lepiej wiem, czego mój organizm potrzebuje, aby osiągnąć dobrostan, czego potrzebuję sobie dostarczyć, żeby się lepiej czuć. To na pewno jest wszystko zasługa otrzymania diagnozy.

**A.G.: Wiem, że jednym z obecnych działań jest projekt „Wspieramy zawodowo kobiety w spektrum autyzmu”. Co było inspiracją do jego powstania?**

**E.F.:** Ten projekt to tak naprawdę kontynuacja mojego innowacyjnego projektu sprzed wielu lat. Czyli jest starszy niż Fundacja. Zgłosiłam się

do inkubatora innowacji społecznych TransferHUB, jako samorzeczniczka, blogerka, bo prowadziłam wtedy blog „Dziewczyna w spektrum”. Zgłosiłam się z pomysłem wspierania niepracujących dziewczyn i kobiet w taki sposób, aby przede wszystkim mogły znaleźć pracę. Żeby mogły ją otrzymać, ale też, żeby potrafiły się w niej utrzymać, jeśli już ją znajdą. Ten pomysł oczywiście wynikał z moich własnych doświadczeń. Między innymi różnych, bardzo przypadkowych prac, z których często sama rezygnowałam albo ze mnie rezygnowano. Oraz z mojego bardzo pozytywnego doświadczenia posiadania kogoś w rodzaju mentorki. Nie była to mentorka przypisana mi w związku z jakąś inicjatywą społeczną, tylko po prostu tak się zdarzyło, że moja współpracowniczka i przyjaciółka jednocześnie zaczęła pełnić taką funkcję. Czyli miała więcej doświadczenia ode mnie i bardzo mocno mnie wspierała, pomagała mi w zrozumieniu różnych reguł dotyczących naszego wspólnego miejsca pracy. I pomyślałam sobie, że to może być to, czego kobiety w spektrum często potrzebują i że to może być coś, co naprawdę pomaga.

### **A.G.: A jak mogłaby Pani podsumować obecną sytuację kobiet w spektrum autyzmu na rynku pracy?**



E.F.: Przede wszystkim niewiele o niej wiemy.

Wyniki badań dotyczących osób autystycznych na rynku pracy są bardzo, bardzo różne i dostarczają niejednoznacznych wyników

Z zeszłorocznego raportu Fundacji JiM wynika, że pracuje jedynie 2% osób w spektrum autyzmu.

A z kolei z Ogólnopolskiego Spisu Autyzmu wynika, że pracuje około 50% osób w spektrum autyzmu bez niepełnosprawności intelektualnej.

Więc wyniki te są naprawdę diametralnie różne. Myślę, że prawda tkwi gdzieś pośrodku i że kłopot z tymi badaniami jest taki, że one nigdy nie obejmują całej grupy.

Dlatego, że ta grupa jest po prostu zbyt różnorodna.

Natomiast ewidentnie jest tak, że kobiety mają ze względu na swoją płć jeszcze takie dodatkowe, specyficzne wyzwania związane z rynkiem pracy.

One bezpośrednio wynikają z oczekiwań społecznych ze względu na płć.

Czyli od kobiet się oczekuje między innymi, że będą się dobrze prezentować na rozmowie kwalifikacyjnej. Że powinny zadbać o ubiór, o wygląd. O to, żeby

się uśmiechać. Chodzi o to, żeby ta interakcja nie pozostawiała wątpliwości, że oprócz kompetencji kobieta wprowadzi dobry nastrój do firmy albo, że będzie taką osobą wspierającą relacje. Bo to, że kobiety będą dbały o dobre relacje, jest oczekiwaniem wobec kobiet bardzo rozpowszechnionym. Więc sporo kobiet w spektrum autyzmu mierzy się z dużymi wyzwaniem w związku z tymi oczekiwaniami. No i oczywiście dochodzą do tego tradycyjne wyzwania osób autystycznych, takie jak przeciążenia sensoryczne – czyli przeciążenia albo w ogóle samą obecnością ludzką, czy też chodzeniem do pracy pięć dni w tygodniu albo warunkami, które panują w miejscu pracy. Dodatkowo takie rzeczy jak na przykład brak przekazanej wprost informacji zwrotnej, co do

”

**Wyniki badań dotyczących osób autystycznych na rynku pracy są bardzo, bardzo różne i dostarczają niejednoznacznych wyników**  
**Z zeszłorocznego raportu Fundacji JiM wynika, że pracuje jedynie 2% osób w spektrum autyzmu.**

tego jak dana osoba pracuje. Albo nieczytelne oczekiwania, wobec tego, co dana osoba powinna zrobić. Lub takie stanowisko pracy, które wymaga współpracy w zespole. Dodatkowo takie rzeczy, które nie wynikają z samej specyfiki stanowiska pracy, ale na przykład z kultury organizacyjnej. Przykładowo wspólne przerwy obiadowe czy integracja po pracy. Generalnie tych wyzwań jest bardzo dużo. I często jest tak, że kobiety w spektrum autyzmu albo

mają kłopot już na poziomie rozmowy rekrutacyjnej, albo, jeśli się dostaną do pracy, to mają kłopot w odczytywaniu oczekiwań stawianych wobec nich i w ogólnym odnalezieniu się w takim miejscu. Na pewno sytuacja jest też trudniejsza dla matek, ponieważ mają przerwy w obecności na rynku pracy, po których bardzo ciężko jest wrócić. Kwestie psychiczno-emocjonalne dotyczące, na przykład samooceny, pewności siebie, są bardzo ważne już na starcie. Bardzo często dziewczyny w spektrum autyzmu kończą etap edukacji z takim przekonaniem, że niewiele potrafią. Że na niczym się nie znają. Że nie wiedzą w ogóle co ze sobą zrobić i w jakim kierunku pójść.

Że nie widzą dla siebie miejsca na rynku pracy. To jest efekt braku wzmocnienia młodych osób. Dziewczęta są szczególnie na tym tle wrażliwe. Statystyki dotyczące zdrowia psychicznego nastoletnich dziewcząt mówią nam, że w bardzo wczesnym wieku następują pierwsze kryzysy psychiczne u autystycznych nastolatek. Dlatego też dziewczyny, które kończą edukację, bardzo często już mają za sobą kryzys psychiczny. A z takim doświadczeniem zdecydowanie trudniej jest wystartować i starać się o pracę. Szczególnie bez

zewnątrznego wsparcia. Bez zewnętrznej walidacji i wzmocnienia. Myślę, że właśnie dlatego ten nasz mentoring jest tak bardzo potrzebny.

**A.G.: W projekcie wykorzystujecie model Zawodowego Zaprzyjaźniania, którego jest pani autorką. Czym się ten model charakteryzuje? Czego on dotyczy?**

---

**E.F.:** Tak. To właśnie była ta innowacja społeczna, którą przetestowałam w inkubatorze TransferHUB. Obecnie trochę ten model zmodyfikowałyśmy. Główne założenia są te same. Mamy relację jeden na jeden, a właściwie jedna na jedną, w której bardziej doświadczona, zazwyczaj starsza kobieta z diagnozą spektrum autyzmu wspiera (najczęściej młodszą, ale nie zawsze) niepracującą kobietę w spektrum autyzmu. I robi to zarówno merytorycznie, to znaczy przekazuje wiedzę na temat funkcjonowania rynku pracy, jak również praktycznie, czyli np. jak trzeba się przygotować do rozmów kwalifikacyjnych. Rozpoznaje zasoby niepracującej osoby i również wzmocnia ją osobiście. Gdyby ktoś się zastanawiał czym to się różni od coachingu, to my to nazywamy mentoringiem dlatego, że mentorki właśnie dzielą się własnym doświadczeniem. Wychodzą z pozycji bardziej doświadczonych osób, które mogą różne rzeczy podpowiedzieć. Więc to nie jest tylko wspieranie motywacji do wykonania jakiejś pracy, ale też konkretne wsparcie osobiste. Pierwotnie model ten zakładał, że te pary będziemy łączyć na zasadzie wspólnych zainteresowań, pasji albo doświadczenia na jakimś stanowisku pracy. Czyli, że jeśli osoba niepracująca już pracowała albo ma ochotę pracować w jakiejś konkretnej branży czy na jakimś konkretnym stanowisku, to dobieramy jej mentorkę właśnie z takim doświadczeniem. I to właśnie obecnie modyfikujemy – mentorkami niekoniecznie są kobiety pracujące na podobnych stanowiskach czy mające podobne zainteresowania, ale przede wszystkim to są kobiety z diagnozami spektrum autyzmu, które mają doświadczenie w prowadzeniu procesów rozwojowych. Czyli najważniejsze dla nas jest to, żeby to były doświadczone wspieraczki - czyli albo psycholożki, albo coachki, tutorki, mentorki. Takie dziewczyny, które mają diagnozy i lubią pracować z ludźmi. Potrafią wzmocniać inne osoby i mają doświadczenie w takiej pracy. Obecnie wspieramy



12 niepracujących kobiet w spektrum autyzmu.

### **A.G.: A jakim zainteresowaniem cieszy się projekt do tej pory?**

---

**E.F.:** Projekt cieszy się ogromnym zainteresowaniem i niestety nie jesteśmy w stanie pomóc wszystkim osobom, które potrzebują mentoringu. Zgłosiło się do nas 101 osób a mogłyśmy przyjąć właśnie tylko 12. Jednak mamy nadzieję, że po pierwsze będziemy kontynuować, a po drugie, że ten projekt się rozrośnie. Że będziemy miały do dyspozycji więcej budżetu, więcej menterek, a dzięki temu będziemy mogły wesprzeć więcej osób. To jest dość długi proces. Mentoring trwa pół roku i dziewczyny spotykają się online raz w tygodniu. Każda z niepracujących kobiet otrzymuje od nas bezpłatnie 24 sesje mentoringowe. Oprócz wzrostu pewności siebie i samooceny, rozpoznania własnych zasobów, konkretnych prób otrzymania pracy, uczestniczki projektu opracowują również wspólnie z mentorkami plan rozwoju zawodowego.

### **A.G.: Jakie były kryteria rekrutacyjne, które decydowały o przyjęciu do tego projektu?**

---

**E.F.:** Kryteria były takie, że trzeba było mieć ukończone 18 lat, nie było górnej bariery wiekowej. Więc mamy w programie np. dwie uczestniczki dobiegające do 50-tki, ale również młode dziewczyny zaraz po zakończeniu edukacji. Nie precyzowałyśmy szczegółowo, w jakie sytuacji miałyby się znajdować. Najważniejsze były brak pracy i chęć podjęcia zatrudnienia. Nieistotne były inne czynniki: czy to jest brak pracy zaraz po szkole, czy po przerwie związanej z urlopem macierzyńskim czy wychowawczym, czy to jest wypalenie i kryzys związany z tym, że dotychczasowe rodzaje zatrudnienia tak naprawdę nie odpowiadały na potrzeby jakiejś osoby. Trzeba było wypełnić formularz zgłoszeniowy i opowiedzieć nam o swoim doświadczeniu na rynku pracy oraz o swoich zainteresowaniach i określeniu, w miarę możliwości, w jakim zawodzie chciałyby pracować.

### **A.G.: O tym już Pani trochę powiedziała, ale pozwolę sobie powtórzyć pytanie, żeby trochę tę kwestię doprecyzować. Jak będą wyglądać kolejne etapy tego projektu?**

---

**E.F.:** W tej chwili uczestniczki zostały przydzielone do menterek. Pierwszy etap będzie trwać pół roku. W międzyczasie, gdyby się pojawiły jakieś trudności w relacji, to mentorki mają do dyspozycji superwizje przewidziane

w projekcie. Natomiast gdyby zaszła taka potrzeba, uczestniczki mogą skorzystać z trzech godzin bezpłatnych konsultacji psychologicznych, choć nie jest to obowiązkowe. Równoległe, jako uzupełnienie tego projektu, ruszy następną grupą samopomocowa dla dorosłych kobiet w spektrum. Uczestniczki mentoringu również mogą się do niej zgłosić.

**A.G.: A co w Pani opinii powinno się w tym momencie zmienić na rynku pracy, aby ułatwić kobietom w spektrum autyzmu rozpoczęcie pracy zawodowej?**

---

**E.F.:** Myślę, że sytuacja już się powoli zmienia. Pracodawcy powinni otrzymać więcej wiedzy na temat potrzeb pracowniczek w spektrum

---

**Pracodawcy powinni  
otrzymać więcej wiedzy na temat  
potrzeb pracowniczek w spektrum  
autyzmu, by zdemontować  
stereotypy, które funkcjonują.**

---



autyzmu. Tak, żeby trochę zdemontować stereotypy, które mogą posiadać. Oraz żeby mogli w pełni zobaczyć potencjalne korzyści, które się wiążą z zatrudnieniem pracowniczek w spektrum autyzmu. To się powoli dzieje, ale myślę, że jeszcze dużo przed nami szkoleń, projektów, kampanii społecznych, które będą wspierały zatrudnienie kobiet, choć nie tylko kobiet, w spektrum autyzmu. To ze strony pracodawców. Natomiast myślę, że ze strony pracowniczek, ciągle potrzebne są takie projekty wsparciowe. To są osoby, które potrzebują jakiegoś rodzaju wsparcia i właśnie mentoring, coaching, asystent, asystentka, trener czy trenerka pracy mogą pomóc na otwartym rynku. Ponieważ to nie jest tylko kwestia zatrudnienia wspomaganego, ale również wsparcia na otwartym rynku pracy.

**A.G.: Czy Pani zdaniem można wskazać jakieś wspólne cechy kobiet w spektrum jako pracowniczek? Czy jest coś, co charakteryzuje tę grupę?**

---

**E.F.:** Chyba nie pozwolę sobie na takie generalizacje. Bo jak wiemy jest to bardzo różnorodna grupa. Można ewentualnie powiedzieć, że jeśli kobiety



w spektrum autyzmu pracują w miejscach, gdzie mogą realizować swoje pasje, to na pewno będą superaangażowanymi pracowniczkami. Natomiast również od zespołu, od pracodawców i od warunków w miejscu pracy zależy, czy będą tak wydajnymi pracowniczkami. Właśnie dostosowanie miejsca pracy, wsparcie, szczególnie na początku zatrudnienia, jest kluczowe, żeby kobiety w spektrum autyzmu mogły być świetnymi, efektywnymi pracowniczkami. Takimi, z których pracodawcy będą bardzo zadowoleni.

### **A.G.: Czy jest coś, o czym w takim wypadku powinni pamiętać potencjalni pracodawcy zatrudniający osoby w spektrum?**

---

**E.F.:** Myślę, że jest sporo takich rzeczy, o których powinni pamiętać i dlatego bardzo ważne jest to, żeby właśnie zdobywać wiedzę na temat spektrum autyzmu i potrzeb osób w spektrum, potencjalnych przeciążeń sensorycznych czy na temat zdrowia psychicznego. Tych zagadnień jest sporo. Jeśli podejdziesz się do tego z otwartą głową, bez stereotypów i uprzedzeń, to nie jest to nic strasznego. Proces wsparcia osób w spektrum, w miejscu pracy zazwyczaj nie wymaga bardzo dużych inwestycji.

### **A.G.: Czy ma Pani jakieś rady dla kobiet w spektrum, które wchodzi lub będą w najbliższym czasie wchodzić na polski rynek pracy?**

---

**E.F.:** Rady? Myślę, że rady są ryzykowne, bo sytuacja osób może być bardzo różna. Na pewno warto wchodzić na rynek pracy z wiarą we własne umiejętności. Jeśli nie mamy takiej wiary, jeśli źle o sobie myślimy, to zdecydowanie warto poszukać wsparcia i warto się wzmocnić. Można się na przykład zgłosić do nas. Wzmacniamy.