

JAVIER PERIS ESCRIBÁ

Createga. Cofundador de Red TDAH y NeurodiverSí.

NEURODIVERSIDAD: EL CAMBIO DE PARADIGMA HACIA UNA SOCIEDAD INCLUSIVA



RESUMEN

Este artículo explora el concepto de neurodiversidad, que reconoce la diversidad de procesos neurocognitivos humanos como un valor intrínseco y no como un déficit.

Este paradigma desafía el modelo tradicional que patologiza las diferencias y promueve una sociedad inclusiva en educación, trabajo y derechos humanos. La neurodiversidad incluye tanto a personas neurotípicas como neurodivergentes (autismo, trastorno por déficit de atención e hiperactividad [TDAH] o dislexia, entre otros), destacando sus fortalezas en creatividad, atención al detalle y habilidades especializadas, así como los desafíos a los que se enfrentan, tales como el estigma y las barreras de comunicación. Se presentan estrategias para fomentar la inclusión —en particular, en el ámbito laboral— a través de ajustes razonables, formación en neurodiversidad y programas de mentoría, destacando la importancia de un enfoque que valore las fortalezas individuales. Finalmente, se concluye subrayando que la inclusión de las personas neurodivergentes no solo es justa, sino que también es beneficiosa para la creatividad y el progreso social..

Palabras clave: neurodiversidad, inclusión, neurodivergencia, educación, empleo.

INTRODUCCIÓN

La neurodiversidad, entendida como la diversidad inherente a los procesos neurocognitivos humanos, está ganando protagonismo en los debates sobre inclusión y derechos humanos. Este concepto plantea un desafío al modelo tradicional que patologiza las diferencias, promoviendo, en su lugar, un cambio de paradigma que celebra la diversidad como un valor intrínseco.

En un mundo construido históricamente para personas neurotípicas, reconocer la riqueza de las diferencias humanas nos invita a replantear sistemas sociales, educativos y laborales en busca de una inclusión real.

El objetivo de este artículo es analizar el concepto de neurodiversidad desde una perspectiva inclusiva, destacando su importancia en la sociedad y su impacto en ámbitos como la educación, el empleo y la salud

Correspondencia: Javier Peris Escribá
Correo electrónico: jperis@neurodiversi.org

mental. Se busca proporcionar una mayor comprensión sobre la diversidad neurocognitiva, sus fortalezas y desafíos, así como proponer estrategias prácticas para fomentar su inclusión.

DESARROLLO

¿Qué es la neurodiversidad?

La neurodiversidad se refiere a la variabilidad infinita en los procesos neurológicos humanos, es decir, la diversidad de mentes humanas. No hay dos cerebros iguales, y cada persona percibe las cosas desde una perspectiva única debido a nuestras diferencias emocionales y neurocognitivas. Estas diferencias pueden afectar a cómo procesamos la información, cómo nos relacionamos con otros y cómo percibimos nuestro entorno. Todas las personas formamos parte de la neurodiversidad.

En la infinita variedad caracterizada por la neurodiversidad humana, algunas personas comparten una serie de características en comparación con otras, lo que permite diferenciar dos grupos: neurotípicos y neurodivergentes.

Mientras que las personas neurotípicas representan, aproximadamente, el 80% de la población y responden a los estándares socialmente establecidos, cuyo funcionamiento cerebral se ajusta a lo que se considera como «típico», las personas neurodivergentes (15-20%) comparten un desarrollo neurológico diferente en algunos aspectos al de la mayoría y presentan características particulares derivadas de entidades como el autismo, el trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH), la dislexia, la discalculia o el síndrome de Tourette, entre otros.

Muchas personas neurodivergentes defienden que se les identifique por el tipo de persona que son, y no por el tipo de «trastorno» que padecen. Por lo tanto, la neurodiversidad no considera el autismo, el TDAH u otras diferencias neurocognitivas como «trastornos» o «déficits», sino como variaciones naturales y valiosas en el espectro de la diversidad humana. Este paradigma nos aleja de un enfoque que ve lo neurodivergente como algo que se debe «curar», y nos lleva a una visión que celebra estas diferencias como parte de la identidad y el potencial humano.

Pasamos de un modelo basado en la patología, la carencia y el déficit, a un enfoque centrado en la fortaleza, la diversidad y el reconocimiento. Este cambio de perspectiva es muy importante: en lugar de ver a estas personas como «discapacitadas», las considera parte de una diversidad humana, natural y apreciada.

Desde este punto de vista, el paradigma de la neurodiversidad rechaza la noción de que estas entidades sean trastornos o déficits que necesitan corrección. En cambio, las considera manifestaciones naturales de la diversidad humana. Este cambio de perspectiva permite entender que no existe una forma única o correcta de funcionamiento cerebral. Nos invita a construir un entorno inclusivo y adaptado, donde todas las formas de ser y pensar encuentren su espacio.

Los principios fundamentales del paradigma de la neurodiversidad incluyen:

- La neurodiversidad es una forma innata y significativa de diversidad humana.
- La idea de que existe un tipo de cerebro o mente «normal» o «saludable», o un estilo «correcto» de funcionamiento neurocognitivo, es una ficción construida culturalmente.
- La dinámica social de la neurodiversidad es similar a la de otras formas de diversidad humana, como la etnia, el género o la cultura, que conllevan desigualdades de poder social. Por ello, aceptar la diversidad actúa como una fuente de creatividad y enriquecimiento social.

Adoptar el paradigma de la neurodiversidad no es solo un beneficio para las personas neurodivergentes, sino que también representa una invitación a construir una sociedad donde todos tengamos un lugar y todos podamos aportar. Al aceptar y celebrar la neurodiversidad, contribuimos a la creación de una sociedad más rica, con una gama de experiencias y formas de pensar que nos fortalecen a todos (fig. 1).

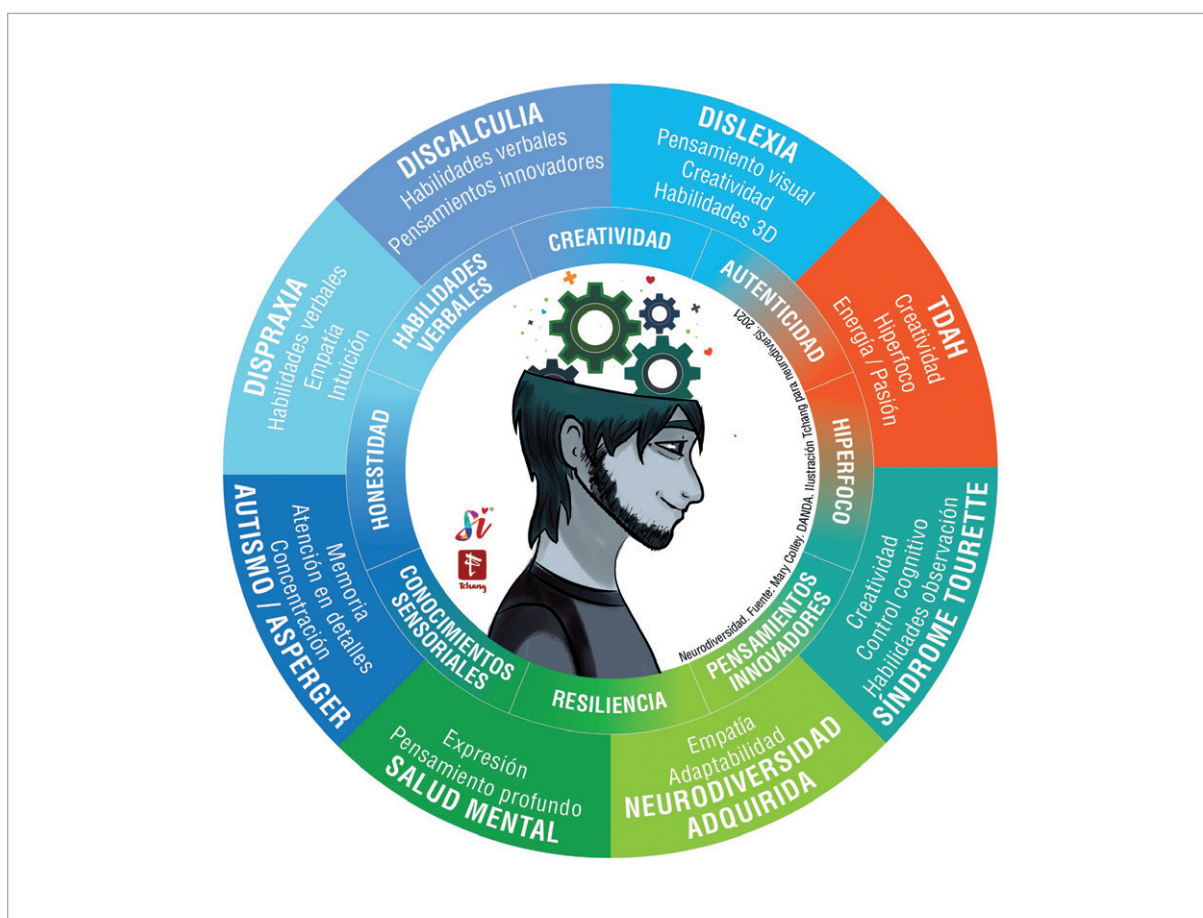


Figura 1. Fortalezas de algunas neurodivergencias.

TDH: trastorno por déficit de atención e hiperactividad.

Diseño: Xabiè. Ilustración: Lucía Tchang.

Fortalezas de las personas neurodivergentes

Las personas neurodivergentes aportan una serie de habilidades únicas y valiosas que enriquecen a la sociedad. Algunas de sus fortalezas más destacadas incluyen:

1. **Creatividad:** gracias a formas únicas de procesar la información, las personas neurodivergentes pueden generar ideas innovadoras y soluciones creativas. Su capacidad para conectar conceptos aparentemente dispares es invaluable en disciplinas como el arte, la ciencia y la tecnología.
2. **Atención al detalle:** muchas personas neurodivergentes poseen una capacidad extraordinaria para identificar patrones y detalles que otros pueden pasar por alto. Esto les permite destacar en áreas como la programación informática, la auditoría o la investigación científica.
3. **Habilidades especializadas:** algunos individuos poseen talentos excepcionales en áreas específicas, como las matemáticas, la música, el arte o la tecnología, contribuyendo significativamente al avance en estas disciplinas.
4. **Autenticidad y honestidad:** las personas neurodivergentes suelen ser directas y sinceras en sus interacciones sociales. Su autenticidad puede ser un activo valioso en entornos donde la transparencia y la honestidad son fundamentales.

Desafíos y barreras para las personas neurodivergentes

A pesar de sus fortalezas, las personas neurodivergentes se enfrentan a múltiples obstáculos:

1. **Estigma y discriminación:** la falta de comprensión sobre la neurodivergencia genera estigmas que afectan a la autoestima y dificultan la participación plena en la sociedad. Estas barreras culturales y sociales perpetúan la exclusión y limitan su potencial.
2. **Dificultades en la comunicación:** muchas personas neurodivergentes tienen estilos de comunicación distintos que, al no ser comprendidos o aceptados, afectan a sus relaciones sociales y profesionales.
3. **Acceso a servicios y apoyo:** el acceso a diagnósticos precisos, terapias y adaptaciones en ámbitos educativos y laborales es limitado, lo que restringe las oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Estrategias para fomentar la inclusión en el lugar de trabajo

1. **Sensibilización y capacitación:** proporcionar formación sobre neurodiversidad a los empleados es esencial para derribar mitos y fomentar la empatía. Talleres, charlas y recursos educativos pueden ayudar a crear una cultura organizacional inclusiva.
2. **Adaptaciones y ajustes razonables:** realizar cambios en el entorno laboral para adaptarlo a las necesidades de las personas neurodivergentes puede marcar una gran diferencia. Ejemplos de estas adaptaciones incluyen:
 - Flexibilidad en los horarios de trabajo.

- Espacios tranquilos para minimizar estímulos sensoriales.
 - Claridad y estructura en las instrucciones laborales.
3. **Programas de mentoría:** establecer redes de apoyo y mentorías individuales facilita la integración de las personas neurodivergentes, ayudándolas a desarrollar confianza y habilidades en su entorno laboral.
 4. **Foco en las fortalezas:** las empresas deben adoptar un enfoque que valore y potencie las habilidades únicas de sus empleados neurodivergentes, promoviendo su desarrollo y contribución al éxito organizacional.

Apoyar y defender a la comunidad neurodivergente

Para construir una sociedad inclusiva, es crucial trabajar en varios frentes:

1. **Educación y concienciación:** difundir información sobre neurodiversidad a través de campañas, recursos educativos y talleres ayuda a romper con prejuicios y estigmas. Este esfuerzo puede extenderse a redes sociales, centros educativos y espacios comunitarios.
2. **Inclusión en la educación:** abogar por un sistema educativo inclusivo garantiza que los estudiantes neurodivergentes tengan igualdad de oportunidades. Esto incluye:
 - Capacitar a los maestros para atender las necesidades de estos estudiantes.
 - Implementar adaptaciones razonables en las aulas.
 - Promover programas que valoren la diversidad neurocognitiva.
3. **Creación de oportunidades de empleo:** las políticas laborales deben facilitar la inclusión de personas neurodivergentes en el mercado laboral, fomentando su independencia y autonomía. Programas de formación, ajustes en procesos de selección y entornos inclusivos son esenciales para este fin.
4. **Apoyo a organizaciones defensoras:** colaborar con grupos dedicados a la defensa de la neurodiversidad mediante donaciones, trabajo voluntario o difusión de sus mensajes puede generar un impacto significativo.

PUNTOS PARA RECORDAR

- La neurodiversidad celebra las diferencias neurocognitivas como variaciones inherentes y enriquecedoras de la diversidad humana.
- El paradigma de la neurodiversidad rechaza la patologización, promoviendo un entorno inclusivo y adaptado.
- La inclusión de personas neurodivergentes no solo es un acto de justicia, sino una fuente de innovación y creatividad para la sociedad.

CONCLUSIONES

El paradigma de la neurodiversidad nos invita a abandonar enfoques que marginan las diferencias y adoptar una visión que celebre la diversidad humana en todas sus formas. Este cambio no solo beneficia a las personas neurodivergentes, sino que enriquece a la sociedad, al integrar una gama más amplia de perspectivas, talentos y experiencias.

La inclusión de personas neurodivergentes en el ámbito laboral y educativo no es solo una cuestión de justicia social, sino una estra-

tegia para promover la creatividad, la innovación y el progreso colectivo. Para lograr este objetivo, es fundamental que gobiernos, empresas y comunidades trabajen de manera conjunta en la eliminación de barreras y la construcción de entornos inclusivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Armstrong T. The power of neurodiversity: unleashing the advantages of your differently wired brain. Boston: Da Capo Press; 2010.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). 1 in 10 HR professionals say their organisation is now focusing on neurodiversity at work. 2018. Disponible en: <https://www.cipd.org/uk/about/press-releases-archive/150218-neurodiversity/>
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Employee relations. Disponible en: <https://www.cipd.org/uk/topics/employee-relations/>
- Erasmus+ Project. Neurodiversity Power. 2023. Disponible en: <https://www.neurodiversitypower.eu>
- HOK. Designing a neurodiverse workplace. Disponible en: <https://www.hok.com/ideas/publications/hok-designing-a-neurodiverse-workplace/>
- LeFevre-Levy R, Melson-Silimon A, Harmata R, Hulett AL, Carter NT. Neurodiversity in the workplace: considering neuroatypicality as a form of diversity. *Industrial and Organizational Psychology*. 2023;16(1):1-19.
- Mena Pujol B, Nicolau Palou R, Salat Foix L, Tort Almeida P, Romero Roca B; Fundación ADANA. Guía práctica para educadores. El alumno con TDAH. 4.ª ed. Madrid: Ediciones Mayo; 2011. Disponible en: <https://fundacionadana.org/wp-content/uploads/2024/10/Alumno-con-TDAH.pdf>
- NeurodiverSí. Impulsar la neurodiversidad: fomentar la creatividad e innovación. Disponible en: <https://www.neurodiversi.org/impulsar-la-neurodiversidad-fomentar-la-creatividad-e-innovacion/>
- Peters A. AuDHD. MNCPs Neurodivergent Therapist. New Glade Counselling. Disponible en: <https://www.newgladecounselling.co.uk>
- Plena Inclusión. Documentos y recursos sobre inclusión educativa y laboral. Disponible en: <https://www.plenainclusion.org>
- Sniderman B, Buffi T, Holdowsky J, Buckley N; Deloitte Center for Integrated Research. Building the neuroinclusive workplace. Cross-Industry. 2023. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/value-of-diversity-and-inclusion/creating-neuroinclusive-workplace.html#designing>
- Tahar A, Colomé A. No hay guerra de talentos, hay talentos invisibles. Harvard Deusto. 2022. Disponible en: <https://www.harvard-deusto.com/no-hay-guerra-de-talento-hay-talentos-invisibles>
- Walker N. Neurodiversity: some basic terms & definitions. *Neurocosmopolitanism*. 2014. Disponible en: <https://www.neuroqueer.com/neurodiversity-terms-and-definitions>
- Whiting K. How to create a workplace that supports neurodiversity. *Forum Stories*. World Economic Forum. 2022. Disponible en: <https://www.weforum.org/stories/2022/04/neurodiversity-work-inclusion-autism/>