

NEURO- DIVERSIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

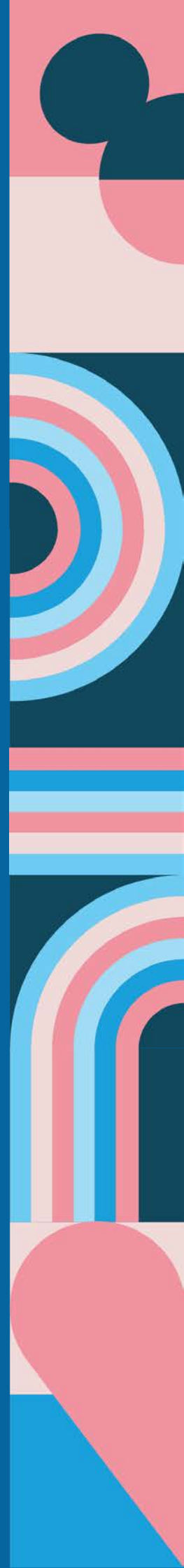


Guías de neurodivergencias elaboradas por el Lic. Matías Cadaveira,
Psicólogo (UBA, MN 40.967), especialista en Autismo y Convivencia.



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| ♥ ¿Qué es la neurodiversidad? _____ | 01 |
| ♥ Neurodiversidad y neurodivergencia _____ | 01 |
| ♥ Marco conceptual: Inclusión de personas neurodivergentes _____ | 02 |
| ♥ ¿Por qué es importante la inclusión de personas neurodivergentes en el ámbito laboral? _____ | 02 |
| ♥ Cuestiones que debo tener en cuenta dentro del ámbito laboral si tengo un compañero neurodivergente o con discapacidad _____ | 03 |
| ♥ ¿Qué puedo hacer si veo una situación de exclusión o incomodidad? _____ | 04 |
| ♥ Fortalezas de las personas neurodivergentes _____ | 05 |
| ♥ Apoyos y adaptaciones en el lugar de trabajo _____ | 06 |
| ♥ Criterios espaciales de entornos accesibles _____ | 06 |
| ♥ Siempre conviene tener en cuenta _____ | 10 |





♥ NEURODIVERSIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

¿Qué es la neurodiversidad?

La neurodiversidad no sólo es un término sino también un paradigma en sí mismo, que describe, entre otras cosas, las diferencias en el funcionamiento del cerebro de las personas. Esas distintas maneras en que las personas procesamos la información proveniente del mundo y de nosotros mismos. La persona en sí no es neurodiversa sino la humanidad en sí.

El término neurodiversidad se originó hace décadas dentro de la comunidad autista, pero se ha expandido en los últimos años a otras condiciones de la diversidad humana. Este incluye condiciones como la dislexia, la dispraxia, la discalculia, el TDAH, los trastornos del lenguaje, la discapacidad cognitiva, el TOC y el autismo (TEA), entre otras.

Es importante valorar la diversidad neurológica de la misma manera en que valoramos la diversidad de género, raza, religión u orientación sexual.

Aproximadamente entre el 15 y el 20% de la población mundial es neurodivergente¹. El término "neurodivergente" se usa para describir a personas cuyo procesamiento de la información difiere del de la mayoría (personas neurotípicas).

Neurodiversidad y neurodivergencia

Es común que los términos neurodiversidad y neurodiverso se utilicen de manera equivocada, ya que a menudo se confunden con neurodivergencia y neurodivergente. Aunque están relacionados, no son lo mismo.

La neurodiversidad se refiere a la idea de que existen diversas formas en que puede funcionar el cerebro humano.

Neurodiverso describe un entorno en el que conviven personas con diferentes tipos de cerebros, tanto neurodivergentes como neurotípicos. Por ejemplo, Andy trabaja en un ambiente neurodiverso. Neurodivergente es el término utilizado para hablar de aquellas personas que presentan características cerebrales diferentes a la norma. Verónica es neurodivergente.

Neurodivergencia engloba una amplia gama de diferencias en el funcionamiento del cerebro. Es importante destacar que la neurodivergencia es algo frecuente en entornos educativos y laborales, y debería serlo aún más.

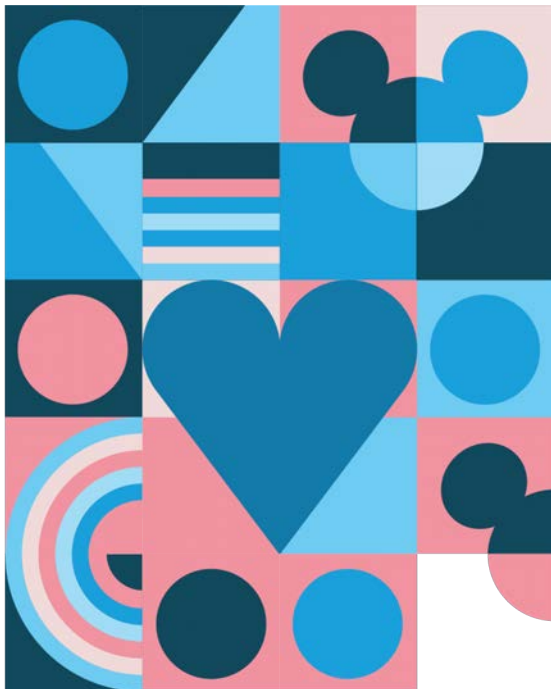
1. [Neurodiversity: concept, impacts and paths to inclusion - Green Rock](#)



Marco conceptual: Inclusión de Personas Neurodivergentes



El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que las personas con discapacidad deben tener igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Esto implica que los Estados parte deben garantizar su acceso al empleo, su permanencia en el puesto de trabajo y su desarrollo profesional, sin discriminación por motivos de discapacidad. En este sentido, es importante aclarar que la neurodivergencia no es sinónimo de discapacidad; sin embargo, en determinados contextos puede derivar en una situación de discapacidad cuando interactúa con barreras del entorno. Por ello, su inclusión en este marco resulta relevante a los efectos de asegurar una protección adecuada.



¿Por qué es importante la inclusión de personas neurodivergentes en el ámbito laboral?

La neurodiversidad no solo es una cuestión ética, sino que también trae beneficios como la creatividad, el compromiso y la productividad. Fomenta una cultura de diversidad e inclusión que ayuda a mejorar el clima laboral y la reputación corporativa. La inclusión permite que cada empleado, independientemente de su forma de procesar la información, alcance su máximo potencial. La diversidad cognitiva trae además nuevos enfoques al valorar otras perspectivas, aporta nueva información, mejora la toma de decisiones y la resolución de problemas dentro de los equipos de trabajo.

Cuestiones que debo tener en cuenta dentro del ámbito laboral si tengo un compañero neurodivergente o con discapacidad

- ✓ **Respeto la diversidad:** acercate con respeto, evitando suposiciones, prejuicios (negativos y/o positivos) y sin infantilizar a la persona con discapacidad (PcD).
- ✓ **Ofrece un entorno accesible** que refleje los valores de respeto, inclusión y equidad.
- ✓ **Pregunto y no asumo nada**, aunque me consideren una persona empática o quiera brindar mi ayuda, nunca asumir, por ejemplo, que la PcD precisa mi acompañamiento.
- ✓ **Tratá a la persona como a cualquier otro colega**, reconociendo sus fortalezas y respetando su estilo de comunicación, procesamiento de la información y procesamiento sensorial.
- ✓ **Comunicación clara y accesible**, adaptando tu forma a la forma de comunicarse de la PcD si fuera necesario (por ejemplo, usando lenguaje directo con menos palabras que las que usás habitualmente, incorporando gestos, instrucciones escritas, o tiempos de espera razonables en las conversaciones).
- ✓ **Flexibilidad en las distintas tareas y entornos más accesibles:** Contemplar que las personas neurodivergentes pueden requerir ciertos apoyos, adaptaciones o ajustes razonables para el armado o ejecución de una determinada tarea (horarios, espacios tranquilos, herramientas específicas), sin que eso implique un trato desigual, sino un lado humano que contemple la equidad dentro del ámbito laboral.
- ✓ **Evita la sobreprotección o la exclusión disfrazada:** No aislar a la persona neurodivergente ni asumir que necesita ayuda para todas las tareas. Ofrecer apoyo si lo solicita, pero sin invadir ni anular.
- ✓ **Confidencialidad y privacidad:** no compartir información sobre la condición de la persona, mucho menos si no lo hizo la persona misma.

¿Qué puedo hacer si veo una situación de exclusión o incomodidad?

- ✓ **Promover un entorno inclusivo:** colaborar siempre desde tu lugar con un clima laboral respetuoso, contribuyendo a generar un entorno amigable con las neurodivergencias.
- ✓ **Intervenir con respeto ante actitudes capacitistas o discriminatorias,** valorando el aporte que cada persona hace a la institución desde su propia singularidad y fortalezas.
- ✓ **Escuchar y acompañar a la persona afectada:** Acercarte con respeto y preguntarle si necesita algo, ofreciéndole tu apoyo sin presionar.
- ✓ **Registrar lo ocurrido:** tomando nota de lo que pasó (fecha, contexto, tarea y personas involucradas), especialmente si pudiera ser denunciable.
- ✓ **Informar al área correspondiente:** puedes acudir al área de Recursos Humanos o al sector que se encargue de Bienestar Laboral
- ✓ **Promover el diálogo y la participación:** si es posible y seguro, fomentar siempre las conversaciones abiertas para reflexionar sobre lo sucedido y así prevenir que se repita una situación similar.





FORTALEZAS DE LAS PERSONAS NEURODIVERGENTES

Según un estudio realizado en la Universidad de Harvard², las personas neurodivergentes (incluyendo aquellas con autismo, TDAH, dislexia, y otras condiciones), aportan una variedad de fortalezas y cualidades únicas al mundo empresarial.

Si bien cada persona es única, algunas personas neurodivergentes a menudo tienen habilidades excepcionales en áreas como la atención al detalle, la resolución de problemas, el pensamiento lógico o una forma de resolución de problemas más creativa.

A continuación, se describen algunas de las principales fortalezas y cualidades de personas neurodivergentes en el ámbito empresarial:

Habilidades excepcionales en áreas como atención al detalle, creatividad, innovación y resolución de problemas.

Pensamiento crítico e innovador: Las personas neurodivergentes a menudo piensan de manera no convencional, lo que puede conducir a soluciones creativas e innovadoras para problemas complejos.

Perspectivas únicas: Aportan perspectivas diferentes que pueden enriquecer la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Compromiso y lealtad: Personas neurodivergentes suelen ser muy dedicadas a su trabajo, destacándose por su capacidad de hiperfoco, entre otras fortalezas que podemos encontrar en las personas neurodivergentes.

Foco y atención al detalle

Concentración profunda: Muchas personas neurodivergentes, especialmente aquellas con autismo o TOC, pueden concentrarse intensamente en tareas específicas durante largos períodos, produciendo trabajo de alta calidad.

Minuciosidad: La capacidad para notar detalles que otros pueden pasar por alto es una gran ventaja en roles que requieren precisión, como control de calidad, programación o análisis de datos.

2. <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>

Apoyos y adaptaciones en el lugar de trabajo

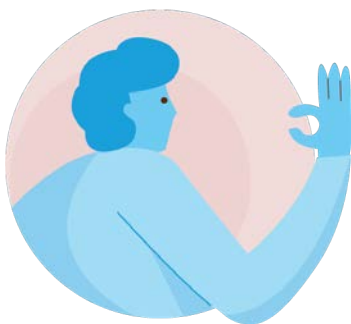
El diseño de los espacios influye en el comportamiento de las personas (usuarios) y esto, en el caso del colectivo de personas con autismo en particular o neurodivergentes en general, pone de relieve aún más la necesidad que tenemos (o que vamos a tener) en ciertas etapas vitales todos los individuos en algunos aspectos como pueden ser la calidad sensorial del entorno (la percepción espacial, visual, acústica...), la inteligibilidad (comprensión del entorno) y orientación (referida al uso del mismo, circulación, deambulación, transiciones entre espacios).



Criterios espaciales de entornos accesibles

A lo largo de los años, en diferentes estudios se han identificado algunas pautas de diseño que pueden ser tomadas como referencia de un conjunto de algunos criterios espaciales para el diseño de un entorno construido amigable con el autismo. Si pensamos en cómo una persona neurodivergente puede desenvolverse en un determinado entorno (especialmente uno desconocido), podemos considerarlo frecuentemente como un entorno hostil para las personas que presentan dificultades sensoriales y/o cognitivas.

Estos criterios se desarrollaron de tal manera que pudieran ser aplicados a diferentes escalas, incluida la escala urbana, divididos en tres grupos: calidad sensorial, inteligibilidad y orientación.



Calidad sensorial:

Se refiere a criterios espaciales para mejorar la calidad de vida sensorial del entorno laboral, y en particular a la necesidad de reducir el impacto de los estímulos sensoriales (visuales, acústicos y olfativos) provenientes del entorno.

Aquí se podría establecer una clasificación entre:

Ambientes de baja excitación para minimizar los estímulos.

Espacios de transición: proporcionar una transición adecuada entre los espacios en los que las personas neurodivergentes (autistas sobre todo) están expuestas a diferentes experiencias sensoriales. Es necesario para evitar la sobrecarga sensorial y apoyar las tareas de procesamiento, integrando la información sensorial proveniente del entorno circundante.

Espacios tranquilos: proporcionar espacios cómodos que permitan la relajación para prevenir o afrontar la sobrecarga sensorial con un diseño espacial simple, facilitar la orientación y promover la previsibilidad.



Entorno inteligible (fácil de comprender):

Para ser inteligible, un entorno construido debe tener un diseño espacial simple, facilitar la orientación, y promover la previsibilidad, y estos son los criterios espaciales en este aspecto:

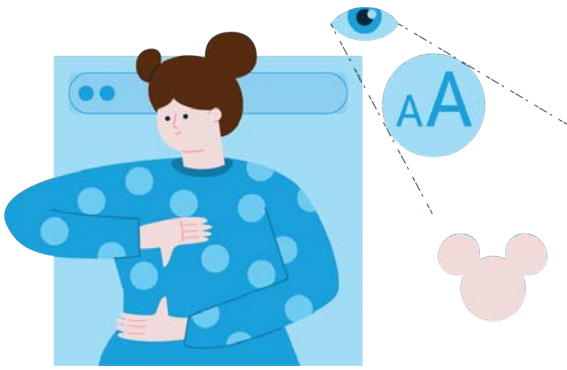
Diseño espacial claro y simple, con una organización espacial simple que ayude a las personas neurodivergentes a navegar por el espacio de forma independiente y con facilidad.

Relación visual: Garantiza las relaciones visuales entre todos los componentes del espacio y, por lo tanto, dar la posibilidad de tener siempre una visión general del entorno ayuda a las personas neurodivergentes a navegar por el espacio con facilidad.

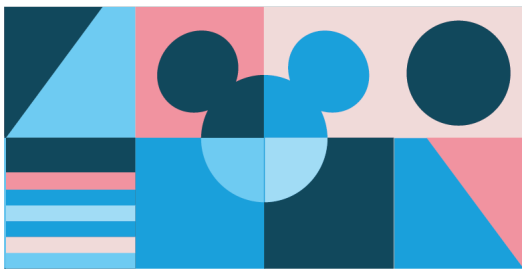
Previsibilidad y rutina, proporcionando una estructura espacial bien definida contribuye a mejorar la previsibilidad y ayuda a evitar situaciones inesperadas que pueden ser problemáticas para las personas neurodivergentes.

Circulación y posibilidad de elegir: La jerarquización de espacios apoya la posibilidad de elegir el tipo y nivel de interacción social y estimulación sensorial.

Proporción y proxémica: gestionar las proporciones y espacios, tanto privados como colectivos ayuda a percibir mejor las distancias y al uso del espacio personal.



Uso de apoyos visuales para personas autistas: Son criterios espaciales que promueven el uso de apoyos visuales para ayudar a las personas neurodivergentes a comprender y navegar mejor el entorno. Estos apoyos pueden incluir imágenes, pictogramas, colores u oraciones breves y específicas que informen sobre situaciones potencialmente críticas y señalen las funciones de los distintos espacios.



De este modo, se facilita la interacción adecuada con el medio ambiente, se mejora la orientación y la predictibilidad, y se fomenta la autonomía de las personas autistas o neurodivergentes dentro del entorno.

♥ El diseño amigable Sí importa en el ámbito laboral.

Hay muchos factores a considerar al diseñar espacios para personas dentro del espectro autista. Aquí unos cuantos que resalta Marissa Walczak, diseñadora de interiores en E4H Environments for Health Architecture:

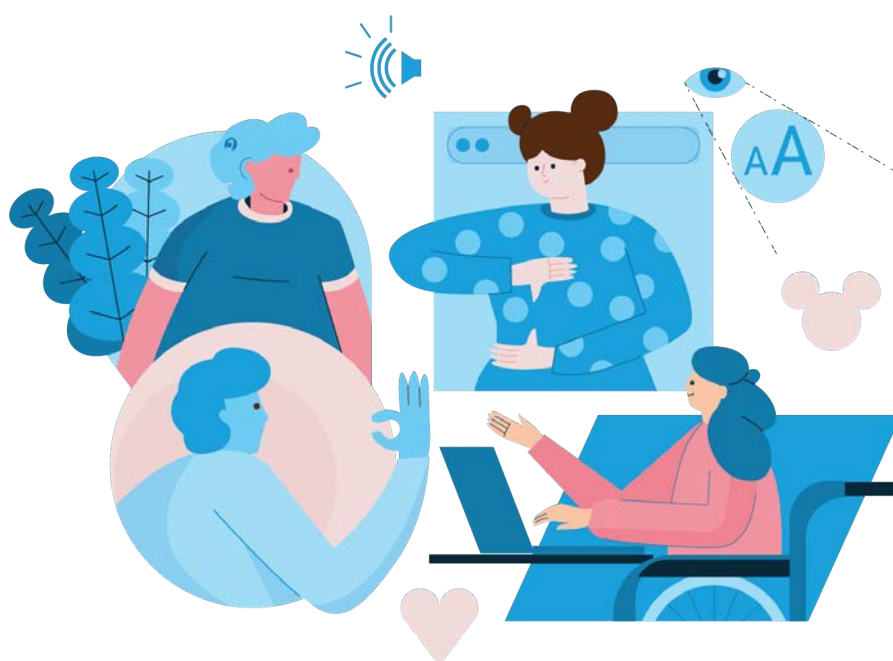
Acabados y patrones: Las selecciones de colores y materiales deben establecer un ambiente reconfortante pero atractivo. La estimulación es una preocupación para aquellos en el espectro, la falta de interés visual o la variación pueden obstaculizar el crecimiento y evitar la aclimatación a los entornos neurotípicos que se encuentran en el mundo exterior. Por lo tanto, encontrar un equilibrio entre los dos es importante. Mediante el uso estratégico del color, como asociar un color específico a una habitación específica, se anima a las personas con TEA a navegar de forma independiente. Las superficies brillantes, los patrones recargados y las texturas pesadas deben limitarse en la paleta general de acabados.

Iluminación: Al diseñar la iluminación de una habitación para personas autistas, la primera consideración debe ser el tipo de accesorios que se especifican. El zumbido y el parpadeo de las lámparas fluorescentes tradicionales pueden distraer o irritar a las personas con autismo y deben evitarse. Un enfoque más deseable es la iluminación en capas mediante la combinación de luminarias LED indirectas atenuables, luz natural y luminarias enfocadas en tareas.

Acústica: Si bien los sonidos cotidianos y el ruido de fondo pueden pasar desapercibidos para la persona promedio, este tipo de ruido puede ser un desencadenante para las personas con hipersensibilidad sensorial. Por lo tanto, el tipo y la cantidad de tratamientos acústicos en una habitación pueden tener un gran impacto en personas con TEA cuando experimentan un espacio. Aquí la elección de los materiales en suelos, paredes y en diseño de la tabiquería es muy importante.

Zonificación sensorial: La zonificación sensorial es la agrupación de espacios en diferentes zonas de estímulo, que reflejan sus diversos grados de actividad, nivel de habilidad e intensidad sensorial. Las aulas y las zonas de terapia generalmente se encuentran en zonas de bajo estímulo, mientras que los gimnasios o las cafeterías se identifican como zonas de alto estímulo. Es importante incorporar transiciones entre distintas zonas sensoriales para facilitar que una persona con TEA pueda recalibrar sus estímulos; asimismo, se recomienda el uso de luminarias enfocadas en tareas específicas.

Seguridad: Una de las consideraciones más importantes al diseñar para niños es la seguridad. Incluso para espacios con una proporción de 1:1 adulto-niño, siempre existe la posibilidad de que un niño o un adulto con grandes necesidades de apoyo no esté bajo supervisión: eliminar proactivamente riesgos como bordes afilados o posibles plataformas de lanzamiento, cableado oculto, esquinas con cubiertas protectoras... etc.



Por último, siempre conviene tener en cuenta para toda la empresa:



- ✓ Programas de psicoeducación y sensibilización para que todos los empleados comprendan qué es la neurodiversidad y cuáles son aquellos apoyos que podrían requerir empleados neurodivergentes para asegurar una buena calidad de vida dentro del ámbito laboral.
- ✓ Ajustes razonables como flexibilidad horaria, pausas activas o recreos programados, para gestionar la energía y reducir el estrés laboral. Contemplar también la necesidad de tiempo extra tanto para adaptarse al entorno laboral como si lo llegara a necesitar en tareas nuevas, evaluaciones, o durante el proceso.
- ✓ Espacios de trabajo o ambientes laborales tranquilos: Ofrecer entornos con baja estimulación sensorial (ruidos, luces, interrupciones) y mentorías especializadas para los empleados neurodivergentes.
- ✓ Instrucciones claras y estructuradas: usando lenguaje concreto, dividiendo tareas extensas en pasos más específicos y confirmando la comprensión de aquello que la PcD debe realizar.
- ✓ Herramientas de apoyo como canales de comunicación alternativos (permitiendo la comunicación escrita si hay dificultades con la comunicación oral, o viceversa), uso de pictogramas, entre otras.
- ✓ Capacitación a equipos y mentorías especializadas: seguir brindando formación en neurodiversidad al personal para favorecer un ambiente respetuoso e inclusivo con las personas neurodivergentes, empleando guías de accesibilidad, armando también las propias guías y lineamientos alineados con entornos amigables en el ámbito laboral.