

Neurodivergencia y trabajo:

Claves para construir entornos laborales inclusivos

Desde los derechos, la eliminación de barreras y la adaptación de los entornos.



¿Qué esperamos de un "buen trabajador"?



- Participar activamente en reuniones
- Responder rápidamente
- Socializar con el equipo
- Adaptarse a cambios
- Comunicarse de determinada manera



¿Cuántas de estas expectativas son realmente necesarias para realizar el trabajo?

Paradigma de la neurodiversidad



Neurodiversidad: Variación neurológica natural en el funcionamiento cerebral humano (Judy Singer, 1990s).

Ser **neurotípico** significa tener un estilo de funcionamiento neurocognitivo que se ajusta a los estándares sociales dominantes (Jim Sinclair, 1990s).

Ser **neurodivergente** significa tener una mente que funciona en formas que divergen de los estándares sociales dominantes (Kassiane Asasumasu, 2000).

Neurotípico ≠ "normal"

Neurodivergente ≠ "menos capaz"



Necesidades de apoyo



Las necesidades de apoyo son individuales y contextuales.



Como se cree que es el autismo



Cómo en realidad se ve:



Cambio de paradigma



En vez de preguntar ¿Qué necesita una persona neurodivergente?, debemos preguntar ¿Qué necesita cambiar en el entorno laboral para que sea inclusivo?

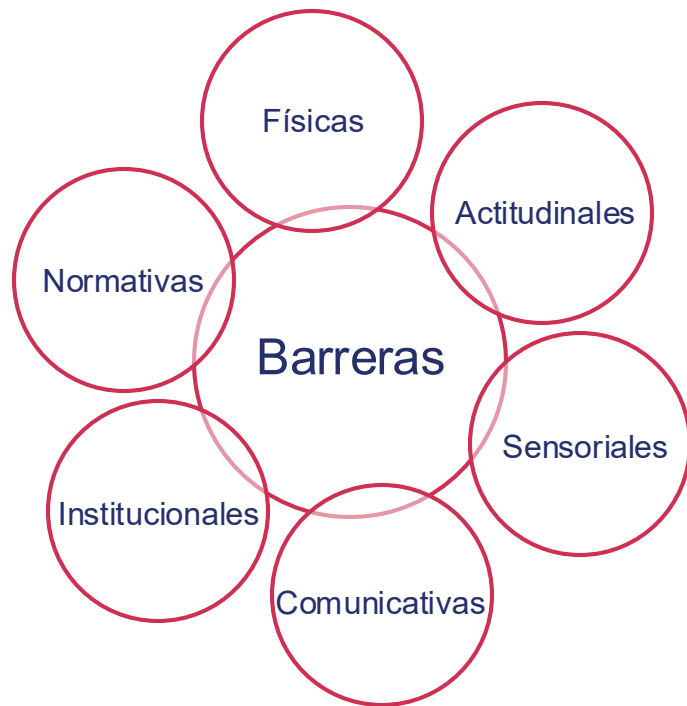


Mirada tradicional	Mirada desde los DDHH
Adaptar a la persona	Adaptar el entorno
Déficit	Barreras
Tratamiento	Derechos
Normalización	Participación
Capacidad individual	Responsabilidad organizacional

Barreras para la participación



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** (Organización Mundial de la Salud, 2001).



¿Dónde y cómo derribamos barreras laborales?



1. Ingreso
Procesos de
selección
accesibles.

2. Incorporación
Información clara,
inducción y
acompañamiento.

**3. Organización
del trabajo**
Flexibilidad,
claridad y
previsibilidad.

4. Participación
Reuniones,
comunicación y
trabajo en equipo
accesibles.

5. Permanencia
Ajustes,
prevención y
respuesta frente
a dificultades.

Los ajustes no son recetas



Comunicación	Organización	Sensorial	Tiempo	Reuniones	Evaluación
• Instrucciones claras y explícitas • Acuerdos por escrito	• Anticipar cambios • Priorizar tareas	• Reducir estímulos innecesarios • Espacios de menor estimulación	• Pausas • Flexibilidad cuando sea posible	• Agenda previa • Alternativas a la participación exclusivamente oral	• Evaluar el desempeño, no el estilo de comunicación

El mismo ajuste no sirve para todas las personas, debe ser individualizado.

Inclusión universal versus ajustes individuales



La inclusión no consiste en llenar las organizaciones de "excepciones", sino en diseñar mejor los entornos desde el comienzo y, cuando sea necesario, realizar ajustes individualizados.

Primero diseñar entornos accesibles para todas las personas. **Después**, realizar ajustes individuales cuando sean necesarios.

Modelo
biopsicosocial y
de DDHH



Inclusión

El rol de la institución pública



La inclusión laboral es una responsabilidad organizacional, no de la persona trabajadora.

La inclusión combina transformación del entorno y respuestas a las necesidades individuales.



Avanzar hacia espacios laborales inclusivos



- 1. Presumir competencia:** La diferencia no es sinónimo de incapacidad.
- 1. Mirar las barreras:** Antes de pedirle a la persona que se adapte, revisemos el entorno.
- 1. Construir soluciones con la persona:** Los ajustes se conversan, se acuerdan y se revisan.

La inclusión comienza cuando dejamos de preguntarnos cómo hacer que la persona encaje y empezamos a preguntarnos qué podemos cambiar en el entorno.





SENADIS
Ministerio de
Desarrollo Social
y Familia

Gobierno de Chile

TRABAJANDO PARA USTED
