

UNITAT DE
CONEIXEMENT
Desembre 2022



Neurodiversitat

“Treballar amb diferents punts de vista, augmenta les perspectives de solucions i aportacions, i reflecteix un talent divers que només suma!”

Sònia Yanguas

Què és?

El concepte de **neurodiversitat** va ser descrit per primera vegada l'any 1998 per la sociòloga i activista Judy Signer que el va concebre com un sinònim de **biodiversitat neurològica**. S'estima que entre el 15% i el 20% de la població té un desenvolupament neurològic diferent del de la majoria de la població. A aquestes persones se les coneix com a **neuroatípiques** o **neurodivergents**.

- ✓ Entre les persones que definim com a neuroatípiques trobem individus amb **autisme** (TEA), **dislèxia**, **TDAH**, **síndrome de Tourette**, **discalculia**, **digrafia**, etc.
- ✓ El **talent neurodivergent** pot ser una **oportunitat** per a les organitzacions per trobar **noves solucions** i escapar del **groupthink** (quan tot el grup pensa sempre de la mateixa manera), **fidelitzar el talent** i, en alguns casos, complir amb la **normativa de contractació**.
 - ❖ Segons explica la doctora en Filosofia i experta en neurodiversitat Ludmila Prasolva en l'article [*Neurodiversity is critical for innovation in the workplace*](#) publicat a *Fast Company*, existeix una relació entre la neurodiversitat i la creativitat. "La immersió dels individus autistes a la feina pot accelerar l'aprenentatge, mentre que el pensament independent pot facilitar els avenços creatius i els nivells d'originalitat que són difícils de trobar en altres grups". Per exemple, les persones amb autisme tenen "una actitud significativa per crear metàfores originals" i "els estudiants universitaris amb TDAH demostren majors nivells de pensament divergent, cosa que significa que són bons per *pensar fora de la caixa*", tot i que adverteix que és important evitar caure en els estereotips.
 - ❖ Segons [**Specialisterne**](#), una fundació internacional dedicada a la inclusió laboral de persones amb neurodiversitat, aquests perfils "solen tenir una **major fidelització** a les companyies per a les quals treballen, una característica especialment valorada en alguns perfils, com els informàtics" A més, els projectes amb **impacte social positiu**, com és la inclusió de persones neurodivergents, "ajuda a generar **orgull de marca** i, per tant, a atreure i a fidelitzar el talent".
 - ❖ La [**Llei General de Discapacitat**](#) obliga a les empreses públiques i privades amb més de 50 treballadors/es a tenir en plantilla un 2% de persones amb discapacitat. Si bé, cal tenir en compte que **no totes les persones amb neurodiversitat tenen associades un grau de discapacitat**.

- ✓ Les que presenten aquestes característiques sovint tenen **problemes d'inclusió laboral i també per desenvolupar-se en entorns de treballs** que no tenen en compte les seves particularitats.
 - ❖ En el seu article, Prasolva assenya com **els processos de selecció de les empreses són el primer entrebanc** que han de superar i denuncia que, en general, se centren en una mitjana, fet que perjudica els talents neurodivergents que tendeixen a tenir perfils de capacitats "puntxeguts": sobresurten en algunes àrees i estan per sota de la mitjana en altres. Un exemple són **les entrevistes laborals**, que beneficien aquelles persones que són bones conversadores o amb la capacitat de resoldre les proves de selecció dins de les condicions marcades. L'autora alerta: **"Quan una àrea de desafiament que podria ser irrellevant per al treball s'utilitza com a requisit de selecció, es podria estar perdent un talent neurodivergent excepcional"**.
 - ❖ La filòsofa també adverteix que, a més de les barreres de contractació, les persones neurodiverses també han de fer front a les **dificultats relacionals**. Apunta que, si la persona és "excel·lent" fent una tasca, "s'arrisca a patir **assetjament** a causa de l'enveja" i també que, "en general, els/les autistes experimenten un **alt nivell de maltractament al lloc de treball i de manca de suport**".
- ✓ D'altra banda, segons **Specialisterne**, algunes empreses aposten per la inclusió d'aquest col·lectiu i aprecien els seus efectes positius en els entorns laborals: **"Cada vegada es reconeix més que incloure perfils dins de la neurodiversitat ajuda a tenir punts de vista diferents i a innovar, i es parla cada vegada més de la innodiversitat"**.
 - ❖ Es coneix com a **innodiversitat** la capacitat organitzacional per gestionar conjuntament diversitat i innovació per millorar la competitivitat.
- ✓ A Catalunya, el **[Clúster Digital de Catalunya](#)**, amb la col·laboració d'Esade Creapolis i Specialisterne, i la participació d'Acceleralia i Gentis, han impulsat el projecte **["Creació de Talent Digital dins de la Neurodiversitat"](#)** per facilitar la incorporació de persones neuroatípiques en empreses digitals. El seu objectiu és donar a conèixer el valor que poden aportar les neurodivergències en tasques relacionades amb el món digital, identificant els treballs més adequats per incorporar persones amb autisme o Asperger i creant itineraris formatius per integrar-los en aquestes empreses.

Eines

La **neurodiversitat** fa referència a diferències en el cervell humà pel que fa a les **emocions**, l'**aprenentatge**, l'**actitud**, l'**atenció** i al **desenvolupament**, tal com explica Laure Peyranne a l'article [Beneficiarse de la Neurodiversidad](#) publicat a *Equipos&talento*. Així, aquesta diversitat a les empreses "és una **font de competències ampliades i valuoses**, com ara el pensament lateral, l'anàlisi, la coherència i la creativitat, que poden desbloquejar una situació i aportar innovació a les nostres empreses". La resiliència, l'atenció, la resolució de problemes complexos, la memòria o l'eficiència per a un treball repetitiu i estructurat són capacitats que podem trobar entre les persones neurodiverses.

A **Specialisterne**, també veuen clars els avantatges que aporta als equips comptar amb talent neurodivers:

- ✓ Nou talent amb **noves capacitats interessants** i un **baix índex de rotació**.
- ✓ **Millora de la gestió d'equips**. Per als departaments d'RH i els equips és un repte aprendre a gestionar la diversitat.
- ✓ Donar suport a la comunitat **millora la imatge i opinió pública**, i **compleix amb la legislació laboral** en relació amb la contractació de persones amb un grau de discapacitat.
- ✓ Experimentar la diversitat permet conèixer el **valor** que pot aportar.
- ✓ Està en línia amb els objectius dels projectes de **Responsabilitat Social**.

Peyranne és optimista i reconeix que **cada cop més empreses comencen a ser conscients d'aquests avantatges** i, fins i tot, "desenvolupen **iniciatives de contractació centrades en la captació de treballadors/es amb neurodiversitat**". Aquesta tendència, però, és més habitual en entitats grans, tot i que de tota mena se'n podrien beneficiar.

A **Invesco**, la gestora d'inversions on treballa Peyranne, tenen clar que "**apreciar la neurodiversitat**" en l'entorn laboral vol dir "**crear una cultura que valori totes les persones, impulsar la productivitat i la innovació, i atraure i contractar en un conjunt de talents més ampli**". Així doncs, aposten clarament per la neurodiversitat perquè:

- ✓ Permet atraure, contractar i conservar la **millor plantilla**.
- ✓ Permet que la plantilla treballi amb tot el seu **potencial**.
- ✓ Es poden aprofitar les diverses **fortaleses** i **competències** d'un personal més divers.
- ✓ "**Les grans ments pensen de forma diferent**".

La dada

- ✓ Segons [dades de la Fundación Adecco](#) a 30 de novembre de 2020, la contractació de persones amb discapacitat portava una trajectòria ascendent des de 2012, però la irrupció de la Covid-19 i els canvis que ha provocat ha modificat aquesta tendència causant un descens en la contractació, que al 2020 es va "desplomar un 29%".
- ✓ L'informe [Supracapacidades y diversidad funcional. Nuevas perspectivas para el empleo](#) de la Fundación Randstad i la UOC apunta que **les persones amb trastorn de l'espectre autista (TEA) i les persones amb problemes de salut mental són els col·lectius amb major dificultats d'integració social i laboral.**

- ❖ Més de la meitat de dones i homes amb TEA tenen el desig de trobar una feina, però segons l'organització Autismo Europa l'any 2014 **entre un 76% i un 90% de persones adultes amb TEA no desenvolupaven cap activitat productiva o laboral.**

En general, les persones amb neurodiversitat tendeixen a tenir **altres capacitats molt valorades** en segons quins llocs de treball, és el que es coneix com a **supracapacitats**, tal com detalla l'informe:

- ❖ Les persones amb **TEA** tenen preferència per les **rutines** i tenen bones competències en **tasques mecàniques i repetitives** que requereixen un **alt nivell de concentració**.
 - ❖ Les persones amb **diversitat auditiva** desenvolupen habilitats **sensorials** per sobre de la mitjana i tenen gran capacitat de **concentració** i d'**atenció al detall**.
 - ❖ Aquells amb diversitat funcional **visual** compten amb bona **memòria** i una gran capacitat d'**orientació espacial** i de **discriminació de sons**.
 - ❖ Treballadors i treballadores amb diversitat funcional **física** es poden beneficiar molt del **teletreball** i, segons l'informe, tenen un **alt índex de motivació i responsabilitat**.
 - ❖ Les persones amb **síndrome de Down** són **metòdiques, disciplinades i constants**.
 - ❖ D'altra banda, els i les afectades per **malalties mentals** poden oferir **pensament divergent i creatiu**.
- ✓ D'altra banda, segons un estudi de Semrush publicat l'any 2021 i [analitzat per RRHH Digital](#), **Espanya** és un dels països on hi ha un

interès més creixent en relació amb la neurodiversitat: les cerques al respecte a la Xarxa han augmentat un 178,6%.

Guia de Treball

COM FER UNA ORGANITZACIÓ MÉS INTEGRADORA AMB COMPANYS O COMPANYYES NEURODIVERSOS

La creació d'una comunitat neurodiversa és necessària per "construir una organització millor amb un avantatge competitiu que aporti beneficis tangibles, tant en termes financers com de cultura del centre de treball", afirma Laure Peyranne d'Invesco en l'article [*Beneficiarse de la Neurodiversidad*](#) publicat per *Equipos&Talento*. Ens dona algunes pistes:

- Procurar **zones de treball tranquil·les** i amb **poques distraccions**, utilitzar **auriculars amb cancel·lació de soroll** i fer petites **pauses**.
- En el procés de **contractació**: analitzar la descripció del lloc de treball, l'estructura de l'entrevista i el procés d'incorporació per eliminar biaixos, fer el procés més integrador i que permeti als candidats neurodiversos demostrar les seves fortaleses.
- Oferir **formació als treballadors** per ajudar-los a entendre els i les seves companyes.
- **Fomentar el debat** sobre la neurodiversitat amb l'objectiu de sensibilitzar sobre el tema i afavorir l'entesa.
- Crear una **cultura cordial i integradora al centre de treball**, on tots els membres de l'equip puguin créixer i ser respectats, en què es qüestioni l'estigma i es prohibeixi la discriminació, el prejudici, la victimització, l'assetjament o la no inclusió.
- **Tenir cura de la salut mental** i crear **espais segurs** per a tothom.

COM INTEGRAR LES PERSONES AMB NEURODIVERSITAT EN L'ENTORN LABORAL

Deutsche Bank, l'organització benèfica Autistica i el centre de recerca de l'University College of London han elaborat un [informe](#) sobre com integrar les persones autistes a l'entorn laboral

- **Ser clars i compromesos:** és important obtenir pronòstics clars sobre el programa d'integració i mantenir el compromís
- **Tractar les persones com individus,** l'autisme varia àmpliament entre persona i persona, i evitar fer suposicions.
- Promocional una àmplia **formació** sobre l'autisme a tots els treballadors. Els gerents també necessiten suport professional durant la integració.
- Crear un "**point-person**" per als treballadors amb autisme i els seus gerents: poden ser un **element neutral per solucionar problemes** i **facilitar la comunicació**, i també poden ser una **font d'assessorament**.

L'experiència

CASA BATLLÓ GAUDÍ BARCELONA

Algunes entitats han fet una aposta clara i decidida per incorporar i normalitzar la neurodiversitat en les seves plantilles. L'any 2015 Casa Batlló va iniciar un procés de sensibilització de problemàtiques socials a través del seu compromís amb els objectius de l'[Agenda 2030](#) i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de Nacions Unides. Així doncs, des de l'any 2021, i en col·laboració amb Specialisterne, la Casa Batlló treu pis d'haver-se convertit en la **[primera entitat cultural a nivell internacional amb comptar amb un equip de persones neurodivergents](#)**. Un equip de persones amb **autisme, TDAH i dislèxia** s'encarreguen de l'**atenció als visitants** de la famosa casa de Gaudí i del **control de la qualitat de l'experiència**.

- ✓ El seu objectiu és, segons expliquen, "obrir les portes a persones amb meravelloses qualitats i riqueses personals i professionals que no gaudeixen de les mateixes oportunitats laborals" i també "desmitificar i donar visibilitat a la neurodiversitat".
- ✓ L'aposta és decidida, ja que **vol desterrar la idea que les persones amb neurodivergència no poden estar de cara al públic**, trencant amb pors i estereotips que la societat té en relació amb persones amb autisme, dislèxia, dispràxia i altres trastorns.

- ✓ **L'experiència és positiva.** Tal com assenyalava el director general de la Casa Batlló, Gary Gautier, al poc temps d'iniciar-se aquest projecte: "Hem descobert talents que mai haguéssim imaginat. Gràcies a aquest nou equip d'atenció al visitant, tenim solucions creatives per a situacions complexes. Amb ells hem obert una altra finestra al món."

unmusic .co.uk

El món de l'art es caracteritza per comptar-hi amb persones que pensen i són creatives de formes diferents, però la **neurodiversitat** tot just comença a guanyar visibilitat ara. Universal Music UK es va adonar que **no la tenien gens en compte** en els seus processos interns i, de seguida, de la mà del seu director executiu, David Joseph, es van posar a investigar sobre **com podien fer de la feina fos un entorn més amigable** per als/a les neurodivergents, tenint en compte el seu personal i els artistes amb qui treballen. Aquest treball s'ha traduït en la publicació de [*Creative Differences A handbook for embracing neurodiversity in the creative industries*](#), un manual per acollir la neurodiversitat en els indústries creatives.

- ✓ Aquesta guia, presentada al gener de 2020, explora les **experiències de persones amb neurodiversitat** i ofereix una sèrie de **recomanacions i solucions pràctiques** perquè les empreses facin que les seves plantilles siguin més accessibles en àmbits com la contractació, la tutoria i la progressió professional:
 - Entre les **recomanacions** que recullen, està la **formació** en matèria de **sensibilització** sobre neurodiversitat, la **flexibilització** del procés de sol·licitud de treball o crear un sistema de **companys** per ajudar les noves incorporacions a comprendre millor les normes socials no escrites.
 - L'objectiu final és fer veure que quan una organització és amigable amb les persones neurodivergents, suposa un **benefici per a tota la plantilla**.
 - Més de 100 empreses han expressat interès per aquesta publicació.
- ✓ Universal Music UK és la primera empresa de les indústries creatives en fer una aposta tan ferma per la neurodiversitat. Això els va valdre guanyar el [*Company Award for Diversity In The Workplace*](#) l'any 2019.
- ✓ **Els orígens de la transformació:** aquest canvi de cultura de l'empresa parteix de **l'experiència personal de David Joseph amb un dels artistes** que treballen amb Universal. Joseph va rebre un correu electrònic de l'artista on totes les paraules estaven desendregades. Aquest fet el va fer ser conscient de les condicions neurodiverses de les persones que treballen amb el segell musical i va fer saltar l'espurna d'un

ambiciós projecte per canviar la mirada cap als neurodiversos, posant el focus i celebrant les seves fortaleses i capacitats i deixant al marge allò que no són capaços de fer.

Materials

Bibliografia bàsica

Armstrong, Thomas. *El poder de la neurodiversidad*. Paidós Ibérica, 2012.

Materials en línia

"Olga Ordàs i Sònia Yanguas: Talent divers, per on començo?". *Webinars per a organitzacions associades*, 02/06/2022.

És habitual tenir dubtes a l'hora de començar un procés per a la incorporació de perfils diversos i amb capacitats diferents als nostres equips. Vam aprofundir en el tema a través de les perspectives de Fundació Adsis, especialitzats en perfils amb risc d'exclusió social, i d'Specialisterne, on treballen amb persones amb autisme.

<https://factorhumana.org/ca/area-socios/webinars/15402-olga-ordas-i-sonia-yanguas-talent-divers-per-on-comenco>

"La entrevista de trabajo para un candidato autista". *Adecco blog*, 14/07/2022

Una guia adreçada a les persones amb autisme per preparar les entrevistes de treball. També pot ser una bona lectura per als equips d'RH i, sobretot, per als reclutadors per prendre consciència dels reptes i les dificultats que ha d'afrontar un candidat amb TEA, a més d'una orientació per transformar els processos de reclutament.

<https://www.adeccorientaempleo.com/la-entrevista-de-trabajo-para-un-candidato-autista-1119003/>

Grandin, Temple. "El mundo necesita todo tipo de mentes". *TED Talks*, febrer 2010

Temple Grandin va ser diagnosticada amb autisme quan era petita. En aquesta xerrada explica com funciona la seva ment i els avantatges de la seva capacitat de "pensar en imatges" per trobar solucions originals.

https://www.ted.com/talks/temple_grandin_the_world_needs_all_kinds_of_minds?language=es

Kertamus, Layne. "Autismo: la neurodiversidad en el trabajo funciona mejor". *TED Talks*, 25/02/20219

Layne Kertamus va rebre el diagnòstic de TEA amb sorpresa quan ja havia iniciat una carrera professional exitosa. A partir d'aquell moment la seva perspectiva va canviar. En aquesta *TED Talk* enraona sobre per què les empreses haurien de valorar la neurodiversitat en els negocis.

https://www.ted.com/talks/layne_kertamus_autism_neurodiversity_at_work_works_best/transcript?language=es

Doyle, Nany. "¿Greta Thunberg es una 'discapacitada' o una superheroína? Dos lados de la neurodiversidad". *Autismo en vivo*, 23/09/2019

Reflexió sobre les diferències entre la neurodiversitat i la discapacitat i sobre com enfocar-ho des de la perspectiva de la inclusió als entorns laboral, utilitzant com a punt de partida la posició pública de l'activista Greta Thunberg, qui ha declarat que l'Asperger és el seu superpoder.

<https://www.autismovivo.org/post/greta-thunberg-es-una-discapacitada-o-una-superhero%C3%ADna-dos-lados-de-la-neurodiversidad>

Unitats de coneixement relacionades

- *Groupthink* i com evitar-lo (2021): <https://factorhuma.org/ca/unidades-de-conocimiento-blog/14883-groupthink-i-com-evitar-lo>
- Gestió de persones amb discapacitat (2013): <https://factorhuma.org/ca/unidades-de-conocimiento-blog/10127-gestio-de-persones-amb-discapacitat>