



# neURO diVER



**‘ENCAJE ESTRATÉGICO DE LA NEURODIVERSIDAD E INCLUSIÓN’**

desarrollo de actuaciones en la ciudad de valencia para incrementar la inclusión laboral positiva de personas neurodiversas

**PROYECTO PILOTO** → *valencia*

COFINANCIADO POR:



**AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**  
REGIDORIA D'INNOVACIÓ I GESTIÓ DEL CONEIXEMENT

Missions  
València 2030



TRASTORNO POR  
DÉFICIT DE ATENCIÓN  
E HIPERACTIVIDAD

**DR. JOSÉ MARTÍNEZ RAGA**  
JEFE DE SECCIÓN PSIQUIATRÍA  
HOSPITAL UNIVERSITARIO DOCTOR PESET

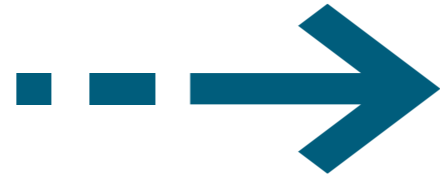
**IVANN**  
Instituto Valenciano Neurociencias

# LAS EMPRESAS

72% DE LOS EMPLEADORES

*ignoran la  
neurodiversidad*

# SOLUCIÓN



**SELLO NEURODIVERSITY QUALITY**



**NEURODIVERSITY  
QUALITY** N2019-M

Existe mucho trabajo realizado para necesidades de educación especial, pero no para necesidades laborales especiales, **¡NeuroDiverSI!** pretende romper esta invisibilidad y dar a luz a todo el colectivo adulto neurodiverso en todo su espectro.

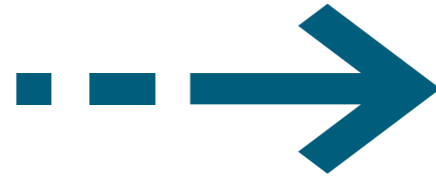
Implementar herramientas en las organizaciones es parte del proyecto, que queda más completo añadiendo la posibilidad de las organizaciones en obtener un sello por el que se les identifica como organización que apoya la neurodiversidad. Este sello es también muy novedoso y facilita la visibilidad, el impacto y ayuda a personas del colectivo a encontrar empresas en las que trabajar con esos entornos amigables para ellos.

No existen otras soluciones hoy en día, el neurodiverso adulto en su mayor parte empieza o acaba emprendiendo para poder gestionar mejor su forma de trabajar.

El proyecto dotará las entidades y las organizaciones participantes del Sello de calidad **NEURODIVERSITY QUALITY**.



# SOLUCIÓN



## SELLO NEURODIVERSITY QUALITY

Para psicólogos, coaches, responsables de RRHH y gerentes, el impacto es el desarrollo de habilidades laborales para facilitar el acceso laboral del colectivo neurodiverso en organizaciones de Valencia, mejorando la productividad en la gestión de equipos.

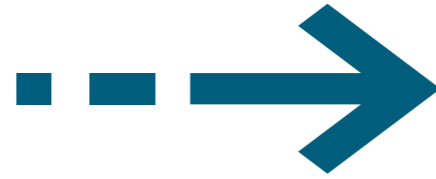
Todo ello tendrá como gran impacto el aumento de la confianza y autoestima para las personas neurodiversas valencianas, reduciendo la posible discriminación o bullying en entornos laborales que hasta ahora no consideraban la neurodiversidad y creando una Valencia para todos, una ciudad compartida.

El reconocimiento con este sello se basará en el entendimiento de que el empleo de personas neurodiversas es más que una actividad de marketing para mejorar la reputación de la empresa como organización socialmente responsable. En cambio, se dirigirá a empresas que realmente buscan mejorar el conjunto de habilidades y competencias de todos sus empleados al encontrar la forma más adecuada para alcanzar su potencial, empresas que realmente aspiran a construir una cultura organizacional inclusiva que promueva la igualdad y el respeto a la diversidad como principal valor corporativo.





# SOLUCIÓN



## SELLO NEURODIVERSITY QUALITY

### OTRAS INSTITUCIONES YA LO HAN HECHO CON OTRAS CAUSAS:

Hay empresas tan importantes como SAP, P&G..., que proponen sellos de calidad y metodologías de empleabilidad enfocadas a estrategias de la diversidad e inclusión a la empleabilidad con extraordinarios éxitos.

- “Las empresas se benefician enormemente de la neurodiversidad.” - Virgin
- “Aumento de la productividad, mejora de la calidad del trabajo, aumento de la capacidad innovadora, mayor compromiso de los empleados... Éstas son algunos de los efectos positivos de incluir personas neurodivergentes en los equipos de trabajo.” - Randstad



### CERTIFICACIÓN EDGE:

La principal metodología de evaluación global y el estándar de certificación empresarial para la igualdad de género.

### JORNADAS INTERNACIONALES

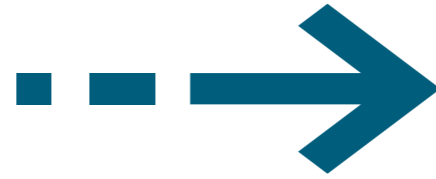
«Vocational Training and the Future of Work: Jobs and Skills»

- Inclusión social, el futuro del mercado laboral y la Diversidad en los puestos de trabajo.
- Proyectos de empleabilidad en una Agencia de Desarrollo
- Empresas sociales.
- Movilidades Erasmus+ como aprendizaje.

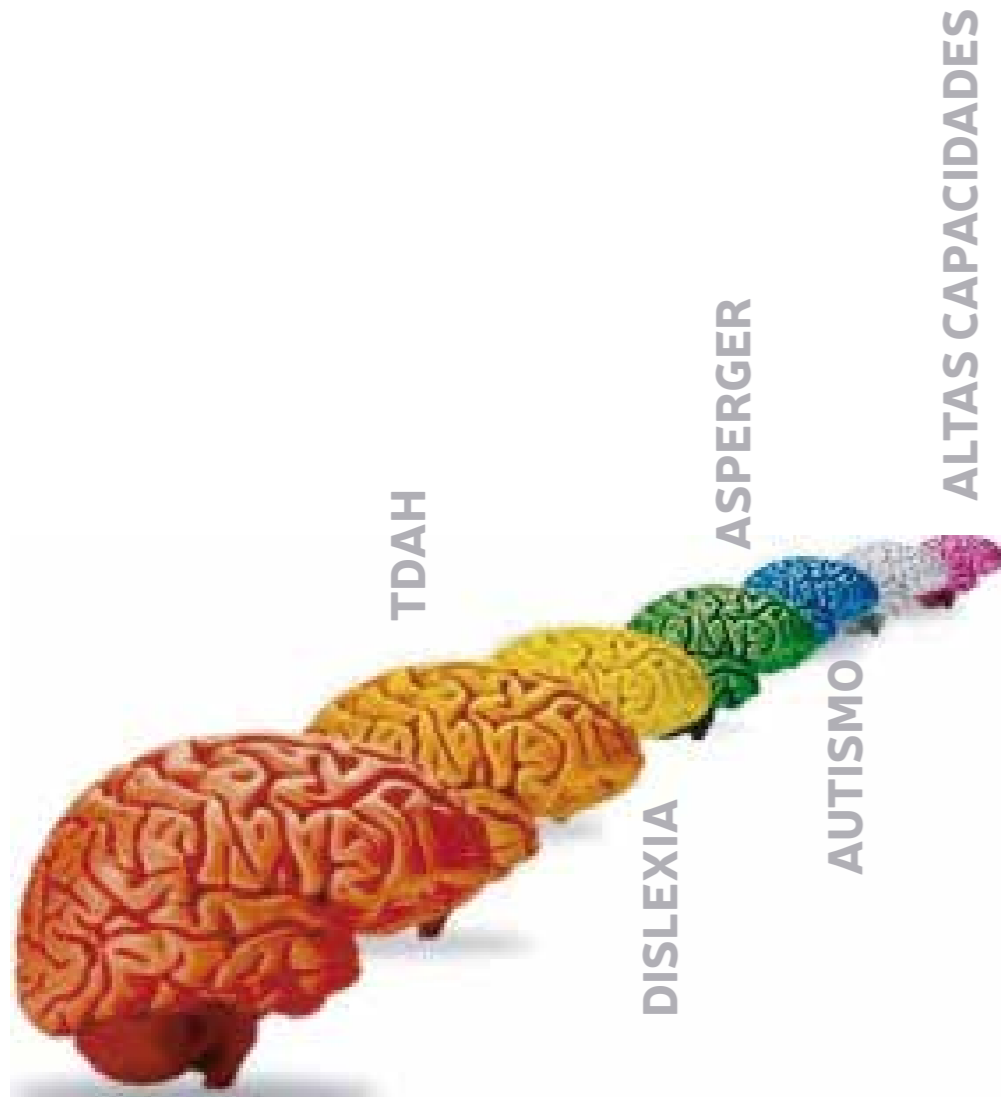
### *Nuestra propuesta:* *“Neurodiversity quality”*

*Es una metodología que recoge pautas para el reclutamiento de talento y de empleo teniendo en cuenta las habilidades y cualidades de gente neurodiversa, cuya aportación en la empresa ofrece mejores resultados; productivos, sociales, culturales, empresariales, innovadores, económicos, etc...*

# SOLUCIÓN



## INTRODUCCIÓN TENDENCIAS



- *Vivimos en un mundo de rápidos cambios.*
- *El talento se ha convertido en uno de los más apreciados activos.*
- *Las empresas tienen que comprender que entre sus trabajadores existe la neurodiversidad.*

### **NEURODIVERSIDAD:**

**“Es un movimiento para integrar a las personas con trastornos de neurodesarrollo en la sociedad valorando y potenciando sus fortalezas”.**

“Se presta poca atención a aceptar a la gente que tiene mentes neurológicamente diferentes por lo que son, poca atención a descubrir y celebrar sus puntos fuertes, poca atención a hallar un lugar en la sociedad que valore sus diferencias”. “La neurodiversidad es parte de nuestra evolución como especie”. -Now This - Dr. MacEachron

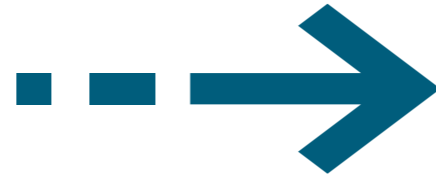
“Esas diferencias son un don y una discapacidad. La sociedad necesita los pensadores excepcionales que produce la diversidad en el mundo”. “Un movimiento de derechos civiles emergentes”. - The Washington Post - J. Elder Robinson

### **RETO:**

Optimizar y maximizar el capital humano. Explorar sus capacidades a la vez que ofrecer desarrollo profesional.



# SOLUCIÓN



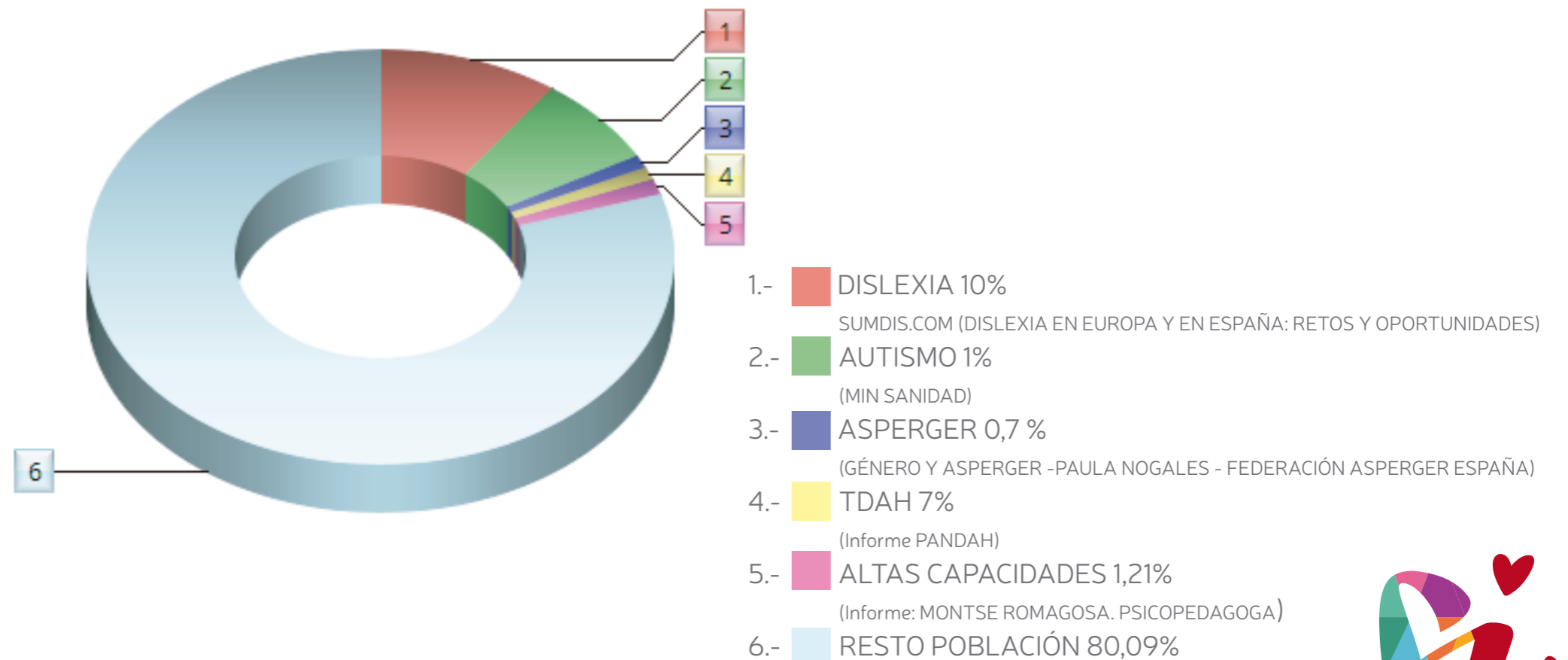
## PROBLEMA en ESPAÑA

### EMPLEABILIDAD:

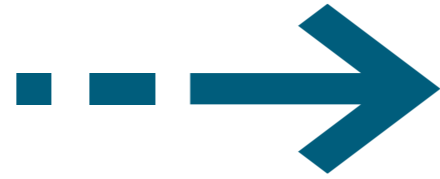
Más de un **15% de la población**, más próximo a un 20% son neurodivergentes. Esto supone una población de más de **4.000.000 de ciudadanos**.

Sin embargo, los integrantes de este singular grupo -que a menudo reciben altos puntajes en pruebas de inteligencia y poseen capacidades mentales únicas- en general no son elegidos para los empleos. La evaluación de los empleados es un proceso más largo porque es constante; sin embargo el **72% de los empleadores ignoran la neurodiversidad**.

*¿Por qué las empresas desaprovechan el talento y habilidades de estas mentes brillantes?*



# SOLUCIÓN



## CARACTERÍSTICAS NEURODIVERSOS

### FORTALEZAS NEURODIVERISAD (EJEMPLOS):

#### Tdah:

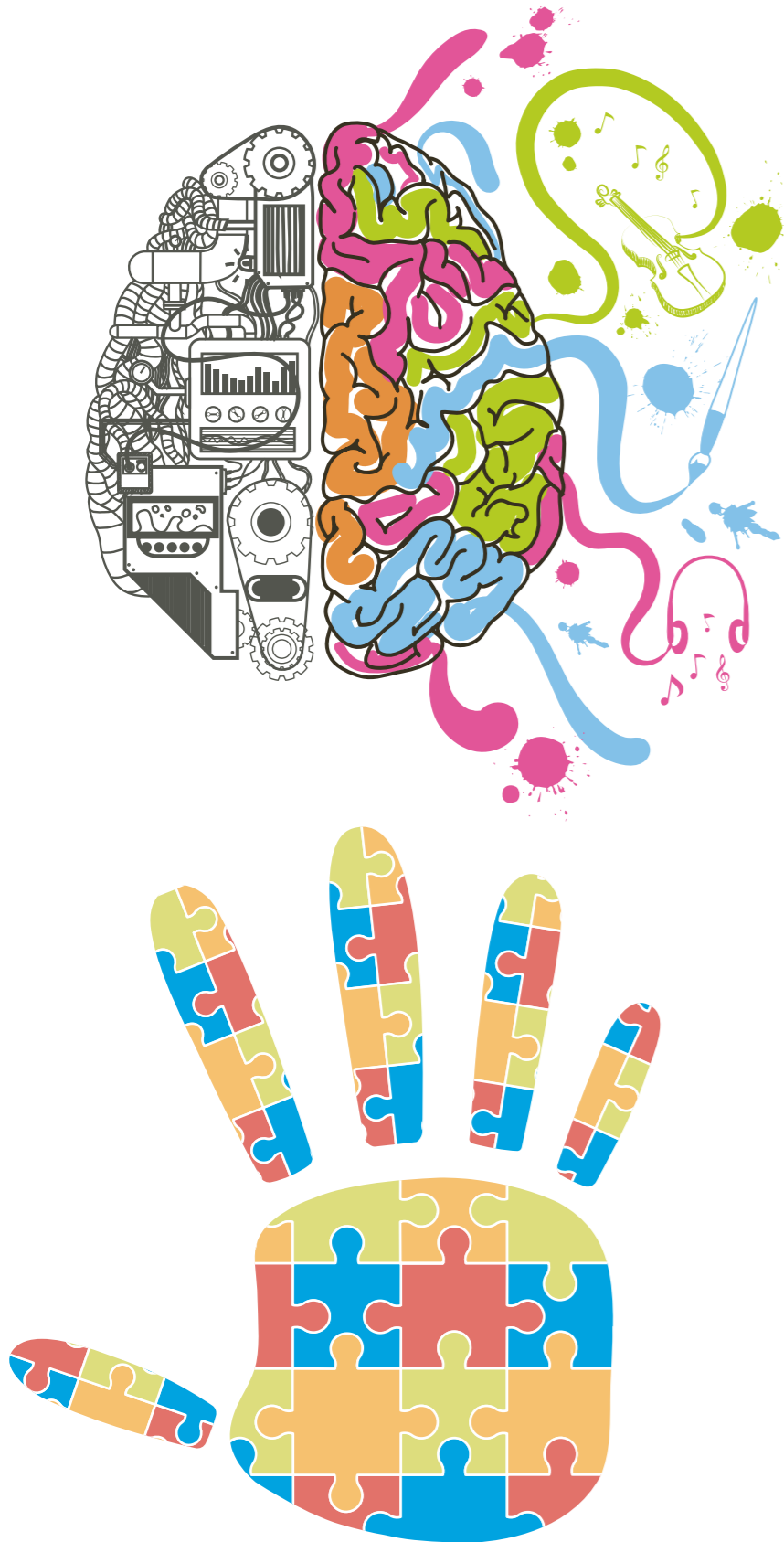
Curiosidad  
Creatividad, innovación  
Inteligencia emocional  
Pasión  
Hiperfocalización  
Dinamismo  
Sentido del humor  
Emprendimiento, asumir retos  
Grandes generadores de ideas  
Energéticos

#### Dislexia:

Emprendimiento  
Habilidades visoespaciales  
Aprendizaje visual  
Artes visuales  
Pensamiento holístico  
Pensamiento "fuera de la caja" o novedoso  
Creatividad  
Memoria declarativa  
Fortalezas Mind - razonamiento **M**aterial, **I**nterconectado, **N**arrativo, **D**inámico

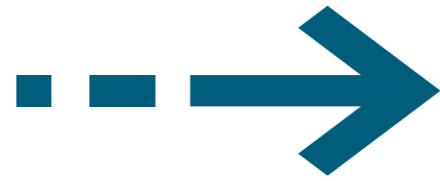
#### Autismo:

Atención a los detalles  
Honestidad  
Gran capacidad auditiva  
Excelentes en resolución de problemas  
Alta capacidad de concentración  
Excepcional memoria





# SOLUCIÓN



EMPRESAS LÍDERES EN RRHH

 **accenture**



*“aumento de la productividad, mejora de la calidad del trabajo, aumento de la capacidad innovadora, mayor compromiso de los empleados...”*

 **randstad**



*“... éstos son algunos de los efectos positivos de incluir personas neurodivergentes en los equipos de trabajo...”*



# neURO diVER



‘ENCAJE ESTRATÉGICO DE LA NEURODIVERSIDAD E INCLUSIÓN’

CONTACTO: JAVIER PERIS / 607 382 963 / [jperis@neurodiversi.org](mailto:jperis@neurodiversi.org)

COFINANCIADO POR:



**AJUNTAMENT DE VALÈNCIA**  
REGIDORIA D'INNOVACIÓ I GESTIÓ DEL CONEIXEMENT

Missions  
València 2030



**TRASTORNO POR  
DÉFICIT DE ATENCIÓN  
E HIPERACTIVIDAD**

**DR. JOSÉ MARTÍNEZ RAGA**  
JEFE DE SECCIÓN PSIQUIATRÍA  
HOSPITAL UNIVERSITARIO DOCTOR PESET

**IVANN**  
Instituto Valenciano Neurociencias

