

NEURODIVERSITY PRIDE DAY

EVERY BRAIN IS BEAUTIFUL

16 th June 2026

JUNIO 2026

EDICIÓN ESPECIAL

Soy un Extraño
en un Mundo de Extraños

MANIFIESTO 2025

El Oso, la Capa
y la Espada

Talento
Neurodivergente

Brecha
Terapéutica

Neuroinclusión

Un poco de Historia

Deporte Inclusivo

El Ecosistema de las
Mentes

El Laberinto
Neurodivergente





Todas las Mentes son Maravillosas



Celebrando el Día del Orgullo de la Neurodiversidad
Diversión y solidaridad de todas las personas neurodivergentes

Neurodiversity PrideDay. 16 Junio 2026

neurodiversityprideday.com - hola@neurodiversi.org @ - neurodiversi.org.

Dentro

Javier Peris

Editor / Diseño

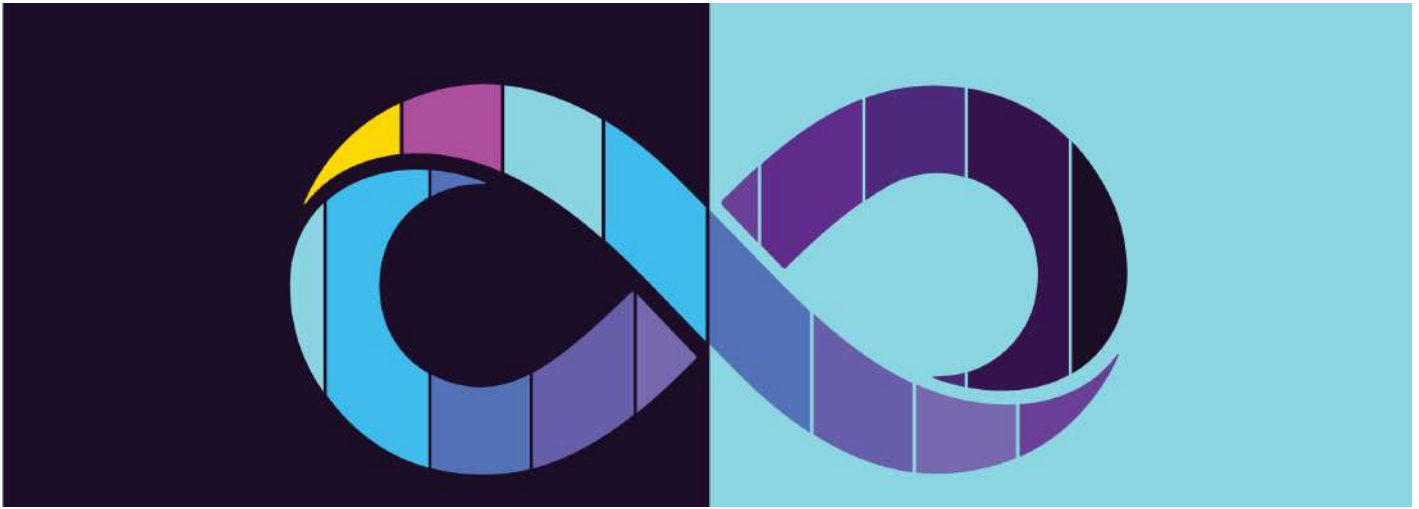
"Además de la participación activa de tanto voluntarios como de personas anónimas que han aportado sus conocimientos, han colaborado 31 coordinadores, como coautores de este manifiesto."

"Las opiniones y puntos de vista expresados en los artículos publicados son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente la política oficial ni la posición de esta revista, sus editores o el consejo editorial. La publicación de anuncios, artículos o menciones de marcas comerciales no constituye un respaldo o garantía de los productos o servicios por parte de esta entidad."

"El contenido de esta revista se proporciona únicamente con fines informativos y educativos, y no debe sustituir el consejo, diagnóstico o tratamiento médico profesional. Siempre busque el consejo de su médico u otro proveedor de salud calificado ante cualquier duda sobre una condición médica."

EDITORIAL	3
EXTRAÑOS EN UN MUNDO DE EXTRAÑOS. JAVIER PERIS	4
MANIFIESTO NEURODIVERSITY PRIDE DAY HISPANOABLANTE 2025	7
EL OSO, LA CAPA Y LA ESPADA. JAVIER ESTÉVEZ	22
TALENTO NEURODIVERGENTE. NOEMI CONECTA	24
BRECHA TERAPÉUTICA Y MIGRACIÓN MÉDICA. JANET CHUMPITAZ	27
NEUROINCLUSIÓN. JAVIER PERIS	29
UN POCO DE HISTORIA. ROSA ARÁNDIGA	31
SERIE DOCUMENTAL NEURODIVERGENTES: AUTISTAS	33
DEPORTE INCLUSIVO. ALEXANDER MALDONADO	35
EL ECOSISTEMA DE LAS MENTES. LUCÍA TCHANG	37
LABERINTO NEURODIVERGENTE JAVIER PERIS	43

Editorial 2026



Neurodiversity PrideDay. 16 Junio 2026

Adaptación editorial.

Tjerk Feitsma

ND Pride Países Bajos

Sede central

*Coor. regional New Celebrating Nations
Fundación para la Neurodiversidad*

Bienvenidos, pioneros del orgullo, a la primera reunión del Orgullo de la Neurodiversidad de 2026. Por primera vez en ocho años de trayectoria, hemos logrado reunir a coordinadores y organizadores de todo el mundo en un frente común.

Representáis un movimiento que celebra nuestra singularidad, dando esperanza a las generaciones actuales y a las que vendrán. Hace falta solo una chispa para encender un fuego y una sola gota de agua para crear ondas en el océano; vosotros sois exactamente quienes inician esa ola transformadora.

Sabemos que este trabajo no es fácil y que, a menudo, nadie aplaude el esfuerzo y la fuerza interior que invertís. Por eso, en nombre de quienes celebran este día sin conocer la labor que hay detrás, os damos las gracias.

Juntos, somos una fuerza imparable para el bien de la humanidad neurodivergente.

El mensaje fundamental de esta edición es que vosotros sois el "coraje organizado" de nuestra comunidad, impulsando un cambio global a través de la neurodignidad y la autoaceptación. A las nuevas naciones que se unen: estamos aquí para apoyaros con recursos prácticos. Y a nuestros veteranos: gracias por seguir dando esperanza, porque todos merecemos esta celebración al menos una vez al año.

No olvidéis esta premisa: cuando nadie da un paso al frente, no avanzamos como colectivo humano. Sois los líderes de vuestras naciones y es el honor de nuestra vida recorrer este camino a vuestro lado.



*Escanear para
escuchar la canción
de bienvenida al
Neurodiversity
Pride Day 2026*

Sabemos de primera mano que esta no es una labor sencilla y que, muchas veces, no hay nadie aplaudiendo el amor que entregáis o esa inmensa fuerza interior que necesitáis expresar para encontrar la energía que hace de este mundo un lugar mejor.

El mensaje más importante que debemos interiorizar es que vosotros sois el "coraje organizado" de la comunidad neurodivergente en todo el mundo, promoviendo un cambio global indispensable a través de la neuro-dignidad y la autoaceptación. Es el mayor de los honores poder caminar y servir junto a todos vosotros, cada uno a su manera y en sus propias regiones, sabiendo que todo el esfuerzo que hacemos, por pequeño que parezca, importa.

Recordad siempre esta premisa: cuando nadie da un paso al frente, no avanzamos como colectivo humano. Sigamos encendiendo la chispa, juntos, desde la dignidad y el orgullo.

AÑO 1984

NO DIAGNOSTICADO

**"Soy un extraño en
un mundo de extraños"**

xabie ©

Javier Peris

Autoretrato 1984

La extrañeza en un
ecosistema diseñado
para procesadores
estándar.

La extrañeza no habita en una galaxia lejana; es el pasillo de los lácteos un martes por la tarde.

Las personas neurodivergentes sabemos exactamente qué significa ser un error de código en un ecosistema diseñado de forma exclusiva para procesadores estándar. La sociedad, en su innegable y cuestionable eficiencia, ha edificado una gigantesca maquinaria de normalidad, ignorando deliberadamente cualquier otra configuración técnica. Si operas bajo parámetros divergentes, eres automáticamente reclasificado como mercancía defectuosa. Un fallo de logística. Un error de cálculo por su parte.

En 1984, llegué por mis propios medios a la conclusión empírica de mi propia condición alienígena. Un desfase diagnóstico que un médico alemán, el facultativo Melchor Adam Weikard, ya había dejado formalizado por escrito en el ejercicio fiscal de 1775. Haber tardado doscientos nueve años en recibir el memorándum interno me parece una falta de diligencia intolerable por parte de la administración competente. Dos siglos de papeleo traslapado en el limbo de la negligencia institucional.

Durante décadas, mi comportamiento frente a la normalidad impuesta por la mayoría social arrojaba resultados que yo mismo definía como absurdos. Y me gustaba identificarme con ese absurdo. Mientras mis pensamientos viajaban por redes de una inmensa densidad creativa que el resto de los congregados en la sala de reuniones desconocía por completo, yo debía fingir interés por rituales que no significaban nada en el vasto esquema del universo.

Era un extraño en un mundo de extraños, y tal vez en eso radicaba mi único consuelo. Si para el consejo de administración yo era el sujeto estafalario, certifico ante notario que ellos me resultaban igual de incomprensibles. Invierten media hora en despedirse en la acera contigua, repitiendo fórmulas vacías en un bucle coreografiado. Una rigurosa normativa de interacción que respeto escrupulosamente, a la espera de que algún día, en un giro improbable de los acontecimientos, procedan a respetarme a mí.

El mercado de las alianzas neurotípicas es implacable. Se me indujo a la creencia técnica de que mi motor no daba de sí para alcanzar los objetivos estipulados. La realidad estadística, sin embargo, demostraba que mis resultados llegaban sustancialmente más lejos. El sector neurotípico lo sabía sobradamente. Procedían a subcontratar mi rareza, a extraer el mineral de mis razonamientos anómalos hasta agotar la veta. Y entonces, cuando ya no era útil para sus fines, me descartaban, haciéndome sentir culpable por un distanciamiento artificial que ellos mismos manufacturaban con precisión industrial. Desde la actual distancia cronológica, diagnostico que el fallo en su sistema procedía de una sobrecarga de celos y envidias; una incapacidad absoluta para procesar la sinceridad de mis emociones y mis pensamientos creativos absurdos.



Escanear para escuchar la canción creada para este artículo.

Y luego, el castigo final: la tortura refinada de las explicaciones ausentes. El silencio. El dolor de las rupturas que no comunican datos procesables. Ofrecer silencio es una táctica cobarde, de nula complejidad técnica, empleada como venganza envidiosa para infligir dolor. No saber el porqué de la desconexión provoca un fallo crítico en mi sistema de refrigeración emocional. Y ante la pantalla azul del colapso, me repetía la única orden interna posible: aguantar. Tragar la incertidumbre. Reiniciar a la fuerza.

Año 2018. El sistema operativo notifica una actualización crítica. Cuatro siglas: TDAH. La palabra nombra al monstruo y, al hacerlo, lo reduce a un simple esquema técnico de andar por casa. Dejo de ser un fallo moral inexplicable para convertirme en un plano de ingeniería con instrucciones precisas.

La luz de la pantalla del ordenador ilumina un rostro cansado, pero repentinamente aliviado. El zumbido del ventilador de la CPU suena, por primera vez, como un mantra tranquilizador.

Salgo de la hibernación y conecto el módem. Resulta que no tenía la exclusiva mundial del absurdo. Hay una red entera de procesadores anómalos emitiendo señales de socorro en la misma frecuencia rota que la mía. Se acabó el monopolio de la rareza.

Nos reconocemos por las ojeras crónicas y por la forma idéntica en que evitamos cruzarnos con luces fluorescentes. Hay matices en nuestra configuración, por supuesto. Leves personalizaciones técnicas. Pero la extrañeza de fondo arroja un índice de compatibilidad que casi asusta por su exactitud.

Mi definición muda de forma automática: "Soy un extraño en un mundo de extraños, pero he encontrado a los míos". Es un refugio táctico. Una trinchera forrada con plástico de burbujas donde el silencio no es un castigo, sino la lengua oficial del estado.

Durante un tiempo, el hallazgo anestesia el síntoma. Uno llega a creer que nombrar el problema disuelve mágicamente la hostilidad del entorno. Falso. La revelación es estrictamente interna. Ahí fuera, el engranaje sigue operando con el mismo protocolo rígido e ineficiente de siempre.

Año 2026. La censura ambiental no ha bajado los brazos. El entorno sigue exigiendo de forma tácita que disimulemos el ruido del motor para no incomodar. Pero la prudencia autoimpuesta tiene un límite de almacenamiento físico, y mi disco duro amenaza con un pantallazo azul inminente.

Redacto el dictamen final en mi cabeza. Se acabó el eufemismo y la diplomacia de supervivencia. Somos extraños para un mundo neurotípico, y así sigue dictándolo la normativa vigente. No van a cambiar. No vamos a encajar a la perfección. Y, sorprendentemente, está bien.

La gran epifanía llega con un vaso de agua del grifo: el problema jamás fue mi hardware. La extrañeza no es una tara intrínseca del individuo. Es un fallo gravísimo de calibración en los ojos ciegos de quien mira, juzga y dicta la norma.



La mayoría neurotípica se niega en rotundo a leer el manual de instrucciones del prójimo. Prefieren golpear el costado de la máquina hasta que funcione como ellos quieren, o hasta que se rompa del todo. Nosotros, simplemente, elegimos apartarnos de los golpes.

Cierro el informe diario. No hay conclusión milagrosa, ni violines de fondo, ni integración absoluta. Solo una certeza fría, afilada y extrañamente liberadora. Soy un espécimen absurdo en la vía pública. Y ese es, a partir de hoy, mi único hábitat natural.

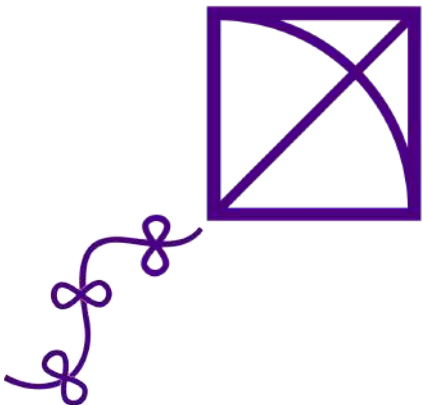
MANIFIESTO NEURODIVERGENTE 16 JUNIO 2025

Encuentro de Coordinadores de Neurodiversity Pride Day Un Diálogo por la Equidad

Coordinadores de varios países
Voluntarios del NDPD 26
Dirección Javier Peris

El encuentro de coordinadores de Neurodiversity Pride Day de países de habla hispana, estructurado en tres partes, tiene como propósito principal compartir experiencias y conclusiones sobre la neurodiversidad. El objetivo es claro: fomentar la equidad, la aceptación y la transformación de los sistemas excluyentes.

Para lograr una narrativa fluida y bien organizada, se asignó una pregunta específica a cada coordinador, que debían responder en 180 segundos. El orden de las preguntas se estableció cuidadosamente para que las respuestas crearan una secuencia lógica. Es importante destacar que cada coordinador respondió libremente, sin escuchar las respuestas de los demás, para asegurar la espontaneidad y la autenticidad de cada intervención.



Parte 1: La Incomprensión y la Necesidad de Equidad

El Sentimiento de Incomprensión. Javier Peris

Javier Peris (Valencia, España), una persona neurodivergente con TDAH, describe el profundo sentimiento de incomprensión y de estar fuera de lugar que a menudo acompaña a la neurodivergencia, incluso dentro de la propia familia. Esta sensación puede llevar a creer que no se encaja en un mundo diseñado principalmente para personas neurotípicas; es como intentar forzar una pieza redonda en un agujero cuadrado.

Esta situación, explica Peris, frecuentemente culmina en sentimientos de culpa y, en ocasiones, en la autodiscriminación. La incomprensión persistente puede inhibir a las personas neurodivergentes de mostrar sus fortalezas y todo su potencial. A pesar de los avances en el entendimiento social, Peris subraya que la incomprensión hacia las personas neurodivergentes aún persiste. Su propuesta es clara: abrazar las diferencias y sentir orgullo por quienes somos.

Crítica al Sistema Excluyente. Martha KaiK

Martha KaiK (EE. UU. - Florida) ofrece una crítica profunda al sistema excluyente, señalando cómo históricamente se ha culpado a las personas neurodivergentes por características que son parte de su neurodivergencia. Se les hizo creer que el problema residía en ellas: el cansancio era visto como "flojera", la falta de atención como "falta de interés", y la ansiedad como una "exageración". Esta concepción errónea llevó a la autoadaptación y la represión de su verdadera forma de ser.

Kai destaca una doble barrera en EE. UU. para las personas neurodivergentes hispanohablantes, quienes enfrentan desafíos adicionales debido a las barreras lingüísticas y la invisibilidad. Menciona que las escuelas carecen de adaptaciones culturales y que los lugares de trabajo priorizan la productividad por encima de la humanidad de los empleados.

La propuesta central de Marta Kai es que cambiar este sistema es una responsabilidad colectiva. No se trata solo de incluir, sino de aceptar y rediseñar la sociedad para que sea verdaderamente inclusiva para todos.



Talentos Escondidos y la Necesidad de un Cambio de Sistema. Noemí Portilla

Noemí Portilla (Perú) destaca cómo muchos cerebros neurodivergentes "caminan con miedo" en las escuelas, a menudo siendo etiquetados y excluidos. Subraya que existen talentos ocultos bajo diagnósticos que, en lugar de ayudar, actúan como "jaulas" que limitan el potencial de las personas.

Portilla enfatiza la falta de formación docente y la necesidad de crear espacios donde se celebren las diferencias. Asimismo, resalta la importancia de contar con leyes efectivas que no solo existan en papel, sino que se traduzcan en prácticas diarias y tangibles.

A pesar de estos desafíos, Noemí Portilla transmite un mensaje de esperanza y empoderamiento. Señala que cada vez más familias están abrazando la neurodivergencia, los profesionales están cuestionando los enfoques tradicionales y nuevas voces se levantan para afirmar con fuerza que la neurodivergencia es simplemente diversidad, no un "error de fábrica".

¿Quién Decide el Suelo Fértil? Celeste Campano

Celeste Campano (Argentina) plantea una pregunta fundamental: "¿Quién Decide el Suelo Fértil?". Con esta metáfora, critica cómo a las personas neurodivergentes se les ha etiquetado como "tierra difícil", lo que ha servido de excusa para justificar la falta de apoyo y recursos adecuados.

Campano argumenta que el potencial no es algo innato, sino que es cultivable si se le brindan el tiempo y las condiciones apropiadas. Su llamado es a redibujar el mapa de nuestra sociedad. Para ello, es crucial dejar de temer a lo diferente y unir fuerzas para luchar por sistemas educativos y sociales que se diseñen desde la confianza en el estudiante y en la capacidad de cada individuo.



El Desconocimiento como Obstáculo. Romina Olmedo

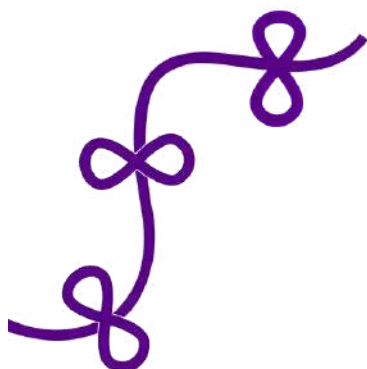
Romina Olmedo (Chile) pone el foco en el desconocimiento como el principal obstáculo para la comprensión de la neurodiversidad. Ella argumenta que aquello que a menudo se etiqueta como "difícil" en las personas neurodivergentes es, en realidad, simplemente desconocido para el sistema. El verdadero problema, según Olmedo, no reside en la persona, sino en un modelo social que no contempla todas las diversas formas de procesar el mundo.

Por ello, propone un cambio hacia una cultura de aprendizaje continuo, donde lo desconocido se convierta en una invitación a crecer. Esto implica explorar activamente y co-crear espacios de comprensión mutua, permitiendo que la sociedad se adapte y celebre la riqueza de la neurodiversidad.

Respetar los Ritmos Individuales. isbelys Salazar

Jisbelys Salazar (Venezuela) utiliza la metáfora de la semilla para criticar la expectativa social de que todas las personas deben tener el mismo ritmo en la vida y en el aprendizaje. Su mensaje central es que la inclusión genuina va mucho más allá de una simple palabra; exige amor, respeto, solidaridad, entendimiento y una educación que parta desde las bases.

Salazar destaca la lucha constante en Venezuela por lograr una inclusión real, una que nazca de la aceptación profunda y el conocimiento de las diferencias individuales.



Educación como Jardinería, no Fabricación en Serie. Lucy Otero

Lucy Otero (Colombia) critica el modelo educativo actual, al que compara con una fábrica que estandariza y etiqueta a quienes no encajan en sus moldes. Ella propone, en cambio, una visión de la educación como jardinería.

En esta metáfora, el educador es un jardinero que observa, acompaña y se adapta a cada planta, reconociendo que cada mente, como cada especie, necesita su propio clima, tierra y tiempo para florecer. La neurodivergencia, para Otero Rodríguez, no es un error; es "otra especie" que enriquece el ecosistema educativo. Educar, entonces, es acompañar el crecimiento, no moldear ni exigir uniformidad. Es transformar el paisaje educativo para celebrar la diversidad.

Emociones como Jardín Silvestre. Lucía Tchang

Lucía Tchang (España) describe su propia mente como un "jardín silvestre" donde sus emociones crecen de forma natural. Para ella, el autorreconocimiento y la expresión emocional son claves; es fundamental compartir las emociones, no solo para ayudarse a sí misma, sino también para conectar y apoyar a los demás.

Tchang resalta el desafío que impone la sociedad a las personas neurodivergentes. A menudo, sus "colores, ritmos y formas de sentir" incomodan al entorno, lo que las lleva a disfrazar sus emociones por miedo a la incompreensión y al rechazo.

Su propuesta es clara: vivir las emociones con dignidad y libertad. Esto implica no pedir disculpas por la intensidad con la que se sienten las cosas y compartir sin temor a ser juzgado o etiquetado.

Medir Cerebros como Clones. Karen Saltos

Karen Saltos (Ecuador) critica duramente cómo la sociedad ha intentado medir a todos con la misma regla, invalidando a quienes no encajan en esos parámetros. Para ella, el problema no reside en la mente de la persona neurodivergente, sino en los instrumentos de medición inadecuados que se utilizan.

Saltos defiende que cada persona neurodivergente es una "constelación única", con formas especiales y valiosas de sentir, resolver problemas y crear. Su visión es clara: debemos cambiar las reglas, no intentar cambiar al estudiante. Por ello, apoya la construcción de una cultura que celebre la multiplicidad y el potencial inherente a la diversidad, edificando sistemas que verdaderamente valoren lo distinto.

¿Justicia o Dominación? Hilda Ampuero

Hilda Ampuero (Perú) cuestiona la validación de una sola forma de pensar en la sociedad, argumentando que esto limita el derecho de las personas a ser escuchadas y a existir plenamente. Señala que tanto las escuelas como los entornos laborales suelen premiar la homogeneidad, valorando la rapidez y la lógica lineal por encima de la creatividad y la autenticidad, lo que lleva a la exclusión.

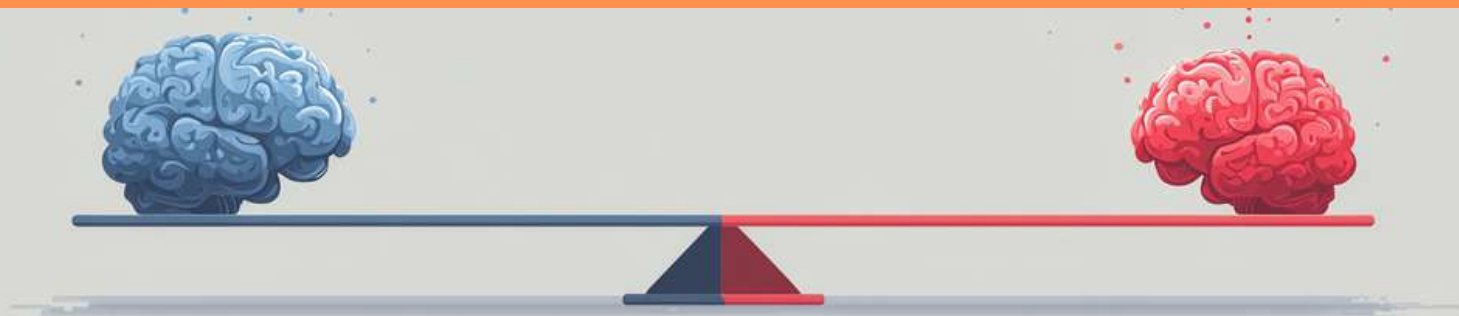
Ampuero defiende una justicia que surge del "mosaico", es decir, de la diversidad. Para ella, la verdadera justicia no es uniforme; requiere incomodarse, reconstruir las estructuras existentes y abrir espacio para todas las formas de pensar, sentir, aprender y vivir.

CONCLUSIONES DE LA PARTE 1

El problema no reside en las personas neurodivergentes, sino en un modelo social que necesita ser rediseñado radicalmente. Esto exige humildad, aprendizaje continuo, empatía y valentía para transformar lo establecido, cultivando una sociedad donde cada individuo neurodivergente pueda florecer.



Parte 2: Legislación Inclusiva y Diagnósticos como Puertas



Confundir Uniformidad con Equidad. Daniela Navarro

Daniela Navarro (Panamá) aborda un punto crucial: la confusión entre igualdad y equidad. Explica que no es lo mismo dar a todos lo mismo que dar a cada quien lo que realmente necesita. La igualdad sin contexto, argumenta Navarro, puede resultar en injusticia y exclusión, ya que ignora las diferentes necesidades y puntos de partida de cada persona.

Navarro enfatiza que la equidad exige una responsabilidad colectiva de cambio. No basta con simplemente aceptar la presencia de las personas; es necesario transformar políticas, ajustar entornos y cuestionar estructuras para garantizar su participación plena y digna en la sociedad.

Políticas Flexibles como la Vida Real. Rubén Alvarado

Rubén Alvarado (Ecuador) señala un problema fundamental: la rigidez de las políticas. Argumenta que estas suelen escribirse como si la vida fuera lineal y predecible, sin contemplar la complejidad y la riqueza de la neurodiversidad.

Alvarado defiende la necesidad de humanizar las reglas, creando marcos legales y prácticas cotidianas que sean flexibles y capaces de evolucionar junto con las personas a las que deben servir. Su mensaje es claro: una regla que no contempla a todos necesita ser revisada.

Legislar desde la Experiencia. Elisa Farías

Elisa Farías (México) critica que la mayoría de las leyes se construyen desde una "norma-típica" de comportamiento, lo que genera vacíos legales e injusticias sistemáticas para las personas neurodivergentes.

Farías enfatiza la urgencia de co-crear normas y legislaciones desde la experiencia de quienes viven con estas condiciones. Para ella, es fundamental entender cómo funciona el cerebro neurodivergente para que la inclusión sea un derecho estructural y no un favor.

Leyes que Abrazan la Neurodiversidad. Amadeo Quilis

Amadeo Quilis (España) señala que las leyes actuales que no contemplan la neurodiversidad fallan desde su concepción, no necesariamente por mala intención, sino por desconocimiento.

Quilis enfatiza la urgencia de una revisión profunda de las leyes, dejando de lado los "parches" y asumiendo un compromiso real con un diseño que sea intrínsecamente inclusivo. Para él, la neuroinclusión debe ser el punto de partida, el cimiento de la legislación, y no un mero apéndice o una consideración posterior.

Diagnósticos como Puertas de Entrada. Heidy Rivasplata

Heidy Rivasplata (Canadá) propone un cambio radical en la percepción de los diagnósticos. Se pregunta: "¿Qué pasaría si los diagnósticos fueran puertas de entrada y no de exclusión?". Su objetivo es eliminar el estigma de las etiquetas.

Rivasplata aboga por abrir miradas y corazones, dando a cada persona el lugar que le corresponde. Propone que el diagnóstico sea un medio para conocer y celebrar las diversas formas de pensar, ver y expresarse, transformándolo en una herramienta de comprensión y no de limitación.

Historias más Allá de las Etiquetas. Diana Bonilla

Diana Bonilla (Guatemala) aborda el peso de las etiquetas, argumentando que una sola etiqueta no puede definir la complejidad de una vida, ya que borra sus matices, luchas y, en definitiva, su humanidad.

Bonilla señala que muchas personas reciben estas etiquetas sin el contexto ni el apoyo necesarios, lo que las convierte en "cadenas invisibles". Propone fomentar una cultura que mire más allá de la simple etiqueta, que no niegue la diferencia, pero que tampoco la encierre en una sola palabra. El enfoque, según Bonilla, debe estar en cómo acompañar a cada persona de manera integral.

Historias Silenciadas. Mafe Badillo

Mafe Badillo (El Salvador) se centra en las historias silenciadas, explicando que muchas de ellas no se comparten no por falta de valor, sino por la ausencia de espacios seguros y empatía. El silencio, argumenta Badillo, nace de un entorno que no supo escuchar.

Para ella, cada historia que queda sin contar representa una oportunidad perdida para el crecimiento de la comunidad. Badillo propone la necesidad de fomentar entornos donde el miedo no impida hablar, donde se aprenda a acompañar sin intentar resolver y a escuchar con un corazón dispuesto.

Aprender sin Prejuicios. Rosa Arándiga

Rosa Arándiga (España) propone un camino de aprendizaje basado en la humildad intelectual. Para ella, no se puede aprender creyendo saberlo todo. Es fundamental cuestionar lo que ya se sabe, escuchar activamente a quienes piensan diferente y conversar con otras personas neurodivergentes para enriquecer la propia comprensión.

Arándiga aboga por un enfoque de análisis en lugar de juicio ante lo que podría parecer un "error" o una "noticia falsa". En lugar de descalificar, sugiere investigar, analizar y aprender.

Además, Rosa enfatiza la necesidad de etiquetas "bien puestas" y especificadas, que incluyan todas las comorbilidades asociadas a una neurodivergencia. Ella compara esta necesidad con el etiquetado de alimentos o el cuidado de prendas delicadas, resaltando que estas comorbilidades complican la vida de la persona y deben ser conocidas para un tratamiento y apoyo adecuados.

El Otro como Maestro. Janet Chumpitaz

Janet Chumpitaz (Japón) propone una profunda transformación de miradas: dejar de ver al otro como un problema y comenzar a verlo como un maestro, un reto que nos invita a la entrega y al crecimiento.

Chumpitaz enfatiza la importancia de fomentar habilidades blandas como la empatía, la inteligencia emocional, la adaptabilidad y la resolución de problemas. Estas habilidades son cruciales para fortalecer la autoestima y ayudar a las personas a encontrar sus talentos únicos. Su objetivo es influenciar positivamente, brindando herramientas eficaces que permitan a las personas navegar un mundo cambiante que exige flexibilidad y creatividad.

Empatía y Certeza. Alberto Sánchez

Alberto Sánchez (Suiza) subraya la empatía como una herramienta esencial para acompañar a personas neurodivergentes y con problemas de salud mental. Para él, la empatía permite escuchar, sentir y comprender mejor las experiencias ajenas.

Sánchez aclara que aceptar la diferencia a través de la empatía no significa estar siempre de acuerdo, sino respetar y adaptar los compromisos. Esto, a su vez, construye confianza y permite colaborar con mayor certeza, buscando soluciones conjuntas. Como ejemplo de esta filosofía, menciona la Fundación San Luis en Friburgo, Suiza, que trabaja para que la diferencia sea aceptada y para que todas las personas tengan las mismas oportunidades.

CONCLUSIONES DE LA PARTE 2

La segunda parte refuerza la crítica a los sistemas rígidos y las leyes excluyentes, abordando la problemática de los diagnósticos como estigmas. Resalta la propuesta de una sociedad basada en la equidad real, la humildad intelectual, la escucha activa y el rediseño inclusivo para garantizar la dignidad y el futuro de millones de personas neurodivergentes. La responsabilidad de este cambio es de todos, exigiendo voluntad política, empresarial y social, y la valentía de transformar lo establecido.



Parte 3: Re-imaginar y Ocupar el Lugar con Orgullo



La Incomodidad como Señal de Alerta. Joan Uceda

Joan Uceda (Perú) nos invita a ver la incomodidad como una señal valiosa, no como un error. Argumenta que aquello que más necesitamos escuchar a menudo viene envuelto en malestar. Esta incomodidad, lejos de ser algo a evitar, es una alerta, una oportunidad para revelar algo importante y expandir nuestras ideas.

Uceda propone dejar de huir de la incomodidad y empezar a escucharla, permitiendo que nos transforme. Para él, todo cambio social comienza con un cambio personal. Su visión es la de una sociedad que no reacciona con temor ante lo que no comprende, sino con curiosidad y ganas de aprender.

La Neurodivergencia como Espejo y Crecimiento. Daniela Díaz

Daniela Díaz (México) presenta la neurodiversidad como un espejo que nos ofrece un reflejo crudo de las fallas inherentes a los sistemas rígidos, ya sean escolares, laborales o incluso los relacionados con los diagnósticos.

Para Díaz, este "espejo" no debe ser evitado; al contrario, debe usarse como una oportunidad para crecer y ser más humanos. Nos invita a escuchar las voces que tradicionalmente no han sido escuchadas y a comprender que la neurodivergencia no es una amenaza, sino un desafío para que la sociedad evolucione hacia una mayor humanidad.

De la Tolerancia a la Co-creación: Una Nueva Mirada a la Neurodiversidad por Trixia Valle

Trixia Valle (El Salvador/México) nos invita a ir más allá de la simple tolerancia y avanzar hacia la co-creación. Para ella, tolerar es solo "aguantar" la existencia del otro, mientras que la co-creación implica un proceso activo de conocer las diferencias y aprender de ellas para enriquecer el aprendizaje y la convivencia. Esta diversidad de pensamiento no solo nos enriquece individualmente, sino que también potencia el colectivo en el trabajo en grupo.

Valle también subraya la importancia de la honestidad en el debate sobre neurodiversidad. Debemos saber distinguir entre malas conductas de crianza y la neurodiversidad real para evitar que el término se "sobreeexploado" o mal utilizado.

Finalmente, Trixia Valle propone la campaña "Cero en Ona Star en Moda", con cinco puntos clave para una convivencia sana:

1. *Hacer algo bueno por los demás.*
2. *Decir no a la violencia verbal o física.*
3. *No juzgar.*
4. *No sentir lástima.*
5. *Si no tienes nada bueno que decir, no digas nada.*

Evolución sin Diversidad. Elías Merino

Elías Merino (México) nos recuerda que la diversidad de pensamiento es intrínseca a la evolución humana. Para él, la neurodivergencia ha sido un impulsor clave a lo largo de la historia, contribuyendo a innumerables descubrimientos y avances.

Merino afirma contundentemente que las personas neurodivergentes no están "rotas", sino que son útiles, auténticas y brillantes. Su mensaje central es que la identidad neurodivergente es plenamente válida y esencial para el progreso de la humanidad.

Neurodivergencia como Centro de Nueva Conciencia. Araceli Almanza

Araceli Almanza (México) plantea una pregunta transformadora: ¿Qué pasaría si la neurodivergencia, en lugar de ser tratada como una excepción a corregir y ser desplazada a los márgenes, fuera en realidad el corazón de una nueva forma de entender el mundo, una clave para despertar una conciencia más humana?

Almanza propone una visión donde la neurodivergencia inspire, practique la empatía y desafíe lo establecido. Su mensaje es claro: el cambio verdadero no vendrá de lo tradicional, sino precisamente de aquellos que históricamente fueron desplazados a los márgenes.



Dejar de Temer lo Distinto. Valeria Villar

Valeria Villar (México) subraya cómo el miedo a lo que es diferente, lo que no se entiende o lo que no se comporta como se espera, se convierte en una barrera mental que impide la evolución.

Villar enfatiza que las personas neurodivergentes representan el presente de la transición y transformación, al demostrar que existe más de una forma válida de vivir, sentir y pensar. Propone una sociedad que no se proteja con etiquetas, sino que se abra con preguntas y escuche con una disposición verdaderamente abierta.

Reimaginarlo Todo, No Adaptarse. Tatiana Valverde

Tatiana Valverde (Costa Rica) propone un cambio radical: pasar de la adaptación a la revolución. Argumenta que, si bien la adaptación ha sido una herramienta de supervivencia, el verdadero acto de transformación reside en reimaginarlo todo. Esto implica cuestionar las estructuras desde la raíz, abarcando la escuela, el trabajo, el lenguaje e incluso la definición de éxito.

Valverde aboga por un diseño que sea inclusivo desde el principio, un cambio que no se base en la tolerancia, sino en la reconstrucción de las normas para que incluyan a todos. Su mensaje final es que no se pide permiso para existir, sino que se busca transformar para vivir mejor y pertenecer genuinamente, no por obligación.

Ocupar el Lugar con Orgullo. Macarena Macchiavello

Macarena Macchiavello (Chile) aborda la tendencia de las personas neurodivergentes a buscar validación externa, habiendo sido enseñadas a pedir permiso y justificar su propia existencia.

Macchiavello propone un cambio fundamental: ocupar el lugar con orgullo. Esto significa dejar de ser una minoría que lucha para convertirse en una voz colectiva que lidera e inspira, sin disculpas ni la necesidad de esconderse. El verdadero cambio, según ella, comienza cuando se deja de pedir permiso y se afirma con convicción: "Este también es mi lugar", generando así un sentido genuino de pertenencia.

Neurodiversidad como Motor de Innovación.

Javier García Blásquez (Perú)

Presenta la neurodiversidad como una poderosa fuente de innovación. Su concepto de "Emprender como un Río" se inspira en la naturaleza fluida y adaptable de los ríos, sugiriendo que el emprendimiento debe abrazar las diferencias como una oportunidad para innovar, en lugar de verlas como obstáculos.

García Blásquez enfatiza que la neurodiversidad es clave en los emprendimientos sociales y ambientales. Nos enseña a co-crear sin moldes preestablecidos y a imaginar soluciones donde otros solo perciben limitaciones. Para él, los jóvenes neurodivergentes no están aquí para adaptarse al sistema, sino para transformarlo.

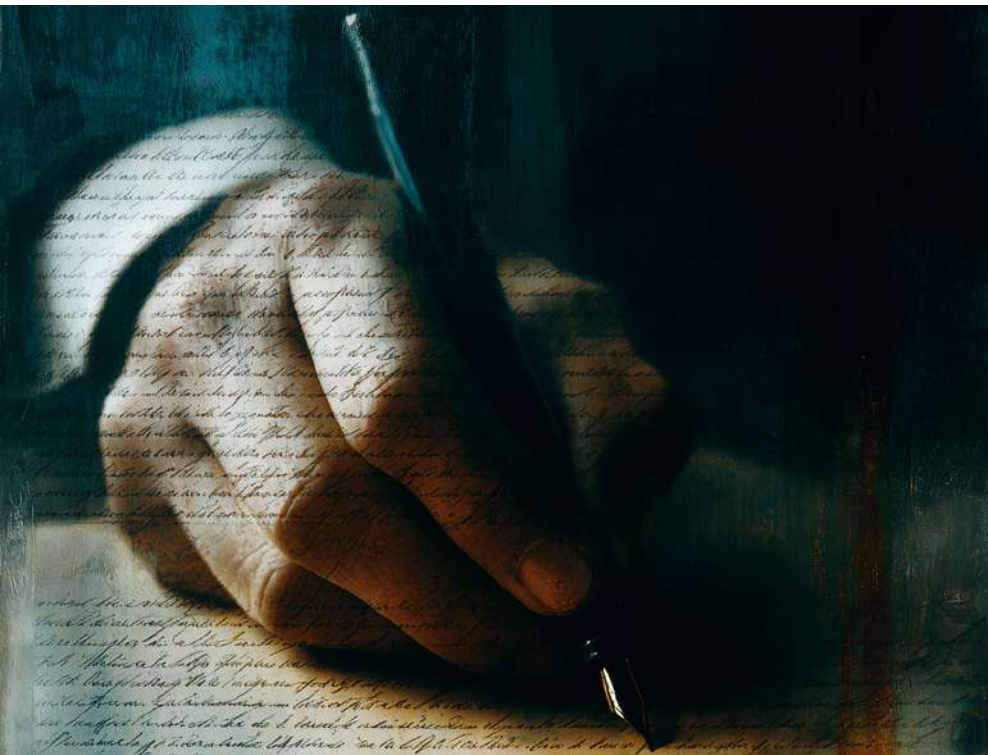
El objetivo final es construir un país donde las diferencias sean valoradas y donde, juntos, se puedan crear nuevos caminos y posibilidades.

CONCLUSIONES DE LA PARTE 3

Se resalta la autenticidad y la experticia de vida de los participantes, quienes, sin un acuerdo previo, construyeron un mensaje potente y esperanzador. La incomodidad es una señal de sistemas inadecuados. La neurodiversidad es un espejo que impulsa la co-creación y es intrínseca a la evolución humana, siendo el centro de una nueva conciencia.

Se llama a re-imaginar la sociedad y ocupar el lugar con orgullo, transformándolo en una auténtica pertenencia basada en el respeto y la valoración de todas las formas de ser y pensar. Se subraya la necesidad de que la voluntad política, empresarial y social absorba estos conocimientos.

CONSTRUYENDO EL MANIFIESTO NEURODIVERGENTE 2025 LA VOZ DE LA COMUNIDAD HISPANOHABLANTE



Las respuestas a las cuatro preguntas se organizaron en dos bloques, bajo la supervisión de la dirección del evento. Primero, presentamos la pregunta y luego destacamos las "coincidencias destacadas" que surgieron a nivel global, es decir, entre todos los países y participantes. Posteriormente, enumeramos los matices más singulares aportados por cada país.

De esta forma, puedes ver las demandas compartidas por la comunidad neurodivergente en todos los países, así como las particularidades de cada uno. Esperamos que esta metodología sea de tu interés y agrado.

Para el segundo acto del Neurodiversity Pride Day, lanzamos un formulario de invitación online con cuatro preguntas clave. El objetivo era que la comunidad neurodivergente nos ayudara a crear el contenido del "Manifiesto Neurodivergente 2025". La respuesta fue increíble: 164 personas de 13 países hispanohablantes o con comunidades hispanohablantes participaron activamente.

El éxito de esta iniciativa resultó en un extenso documento de más de 100 páginas. Gracias al arduo trabajo de voluntarios de diversas asociaciones y colectivos, como "Volcán", logramos organizar y procesar todo el contenido. El resultado es un valioso compendio de conocimientos y experiencias aportadas por todos los participantes.





1.- ¿QUÉ HERRAMIENTAS NECESITAN LAS FAMILIAS?

COINCIDENCIAS DESTACADAS

- Formación continuada y accesible para madres, padres y docentes, preferiblemente gratuita.
- Información clara y comprensible, en lenguaje cotidiano, para reducir miedo y desinformación.
- Redes de apoyo mutuo entre familias (grupos presenciales o en línea) como sostén emocional y fuente de estrategias.
- Acompañamiento emocional y profesional desde el diagnóstico, con orientación práctica para la vida diaria.

MATICES SINGULARES POR PAÍS

Argentina ▶ Exige la aplicación real de la Ley 27306 y encuentros periódicos entre familias para compartir estrategias.

Chile ▶ Subraya la psicoeducación temprana y la creación de redes de contención emocional.

Canadá ▶ Propone un acompañamiento holístico que integre cuerpo-mente-emoción-espíritu.

Colombia ▶ Reivindica presencia estatal y recursos digitales accesibles en zonas rurales.

España ▶ Defiende la formación impartida por personas ND y el asociacionismo activo.

Estados Unidos ▶ Pone el foco en materiales prácticos y en la doble barrera idioma-invisibilidad.

El Salvador ▶ Pide espacios seguros donde compartir historias sin juicio.

Guatemala ▶ Habla de “construir tribu” y de la falta de servicios fuera de las ciudades.

Japón ▶ Necesita guías culturales básicas y talleres de sensibilización para familias noveles.

México ▶ Destaca el uso de podcasts, apps y apoyo psicológico a cuidadores.

Panamá ▶ Reclama espacios comunitarios presenciales y tecnología adaptada.

Perú ▶ Solicita rutinas visuales y acompañamiento emocional contextualizado.

Suiza ▶ Propone una “empatía estructural” que prime la conexión humana frente a la eficiencia.



2.- ¿QUÉ BARRERAS ENCUENTRAN LOS ESTUDIANTES EN LAS AULAS?

COINCIDENCIAS DESTACADAS

- Carencia de formación docente específica sobre neurodiversidad.
- Rigidez curricular y escasez de ajustes razonables; el sistema exige a todos aprender al mismo ritmo.
- Estigma, bullying y barreras actitudinales por parte de profesorado y compañeros.
- Falta de profesionales de apoyo y recursos materiales en el aula.



MATICES SINGULARES POR PAÍS

Argentina ▶ Ratios altas y escasa aplicación del nivel 3 de apoyos personalizados.

Chile ▶ Urge reformar el PIE: de la etiqueta clínica a la pedagogía inclusiva.

Canadá ▶ Buenas políticas de inclusión, pero aplicación desigual entre provincias.

Colombia ▶ Propone pasar de “fabricar” estudiantes a “cultivar” personas.

España ▶ Denuncia el estigma de “la mosca cojonera” y las ratios elevadas.

Estados Unidos ▶ Señala la falta de adaptación cultural para hispanohablantes.

El Salvador ▶ Destaca la violencia social y la carencia de herramientas docentes.

Guatemala ▶ La inclusión sigue siendo un privilegio debido a barreras económicas.

Japón ▶ Reclama reducir la sobrecarga sensorial y combatir el bullying.

México ▶ Denuncia la brecha entre normativa y práctica y la ausencia de DUA.

Panamá ▶ Docentes con formación parcial y aulas sobrepobladas.

Perú ▶ Alerta sobre el etiquetado de alumnos como “flojos” y la rigidez metodológica.

Suiza ▶ Reclama flexibilidad y empatía como pilares del aprendizaje.



MATICES SINGULARES POR PAÍS

- Argentina** ▶ Valora el juego terapéutico y el trabajo coordinado con familias.
- Chile** ▶ Denuncia diagnósticos tardíos y prácticas todavía patologizantes.
- Canadá** ▶ Pide reducir listas de espera y aumentar profesionales ND.
- Colombia** ▶ Reclama atención empática y flexible centrada en la persona.
- España** ▶ Solicita más profesionales formados y redes públicas de apoyo.
- Estados Unidos** ▶ Propone empoderar a la comunidad desde la infancia.
- El Salvador** ▶ Insiste en la paciencia, el tacto y la inclusión de cuidadores.
- Guatemala** ▶ Reclama terapias accesibles fuera de la capital.
- Japón** ▶ Destaca la vocación de servicio y la adaptación lúdica del entorno clínico.
- México** ▶ Pide orientación empática desde el diagnóstico y materiales diversos.
- Panamá** ▶ Sugiere certificaciones específicas y formación post-universitaria.
- Perú** ▶ Enfatiza el lenguaje claro, el DUA y espacios sensorialmente seguros.
- Suiza** ▶ Incorpora la nutrición y la visión integral cuerpo-mente.

3. ¿CÓMO MEJORAR LA ATENCIÓN SANITARIA?

COINCIDENCIAS DESTACADAS

- Necesidad de formación continua y neuro-afirmativa para todo el personal sanitario.
- Escucha activa y trato empático, reconociendo la individualidad de cada paciente.
- Adaptar entorno y comunicación (lenguaje claro, apoyos visuales, respeto a los tiempos sensoriales).



4. ¿POR QUÉ LAS EMPRESAS NO INCLUYEN EL TALENTO NEURODIVERGENTE?

COINCIDENCIAS DESTACADAS

- Desconocimiento y estigmas que asocian neurodivergencia con incapacidad.
- Falta de formación de RR. HH. y de procesos de selección adaptados.
- Ausencia de leyes, incentivos o métricas que obliguen a contratar con enfoque neurodiverso.

MATICES SINGULARES POR PAÍS

- Argentina** ▶ Critica la prioridad de la rentabilidad sobre el impacto social y la ausencia de leyes específicas.
- Chile** ▶ Señala miedo, prejuicios y formación insuficiente como frenos principales.
- Canadá** ▶ Plantea convertir el diagnóstico en llave de talento y no en muro.
- Colombia** ▶ Denuncia la invisibilización en políticas y modelos empresariales rígidos.
- España** ▶ Reclama incentivos reales y formación obligatoria en empresas.
- Estados Unidos** ▶ Menciona programas federales (VR, Ticket to Work) y rondas corporativas como Autism at Work.
- El Salvador** ▶ Subraya mitos y miedo a lo desconocido como mayor barrera.
- Guatemala** ▶ Pide rediseñar sistemas laborales para evitar la doble exclusión etiqueta-pobreza.
- Japón** ▶ Critica la idea de "igualdad" que exige encajar y oculta la diversidad.
- México** ▶ Reclama visibilizar adultos ND y romper la visión capacitista de productividad.
- Panamá** ▶ Enfatiza que la equidad real se mide en resultados, no en uniformidad.
- Perú** ▶ Identifica el desconocimiento como raíz del rechazo empresarial.
- Suiza** ▶ Propone empatía como base de políticas y colaboración interdisciplinar.

Preguntas frecuentes



¿QUÉ HERRAMIENTAS Y APOYO NECESITAN LAS FAMILIAS PARA COMPRENDER Y APOYAR MEJOR A SUS HIJOS NEURODIVERGENTES?

Las familias de personas neurodivergentes necesitan principalmente información clara, accesible y continua sobre la neurodiversidad, incluyendo temas poco abordados como el sueño en infancias neurodivergentes y herramientas prácticas para el hogar. Es fundamental contar con formación que no solo sea teórica, sino que incorpore la perspectiva de personas neurodivergentes, ofreciendo una mirada auténtica y transformadora.

Se requieren redes de apoyo emocional y psicológico accesibles, respaldadas por el Estado, así como espacios de encuentro entre familias para compartir experiencias y construir una comunidad solidaria. Además, es crucial la psicoeducación temprana y el acompañamiento emocional tanto para la persona neurodivergente como para su entorno cercano, incluyendo la creación de rutas de atención funcional y programas de apoyo integrales.

¿POR QUÉ LAS POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EMPRESARIAL NO SUELEN CONTEMPLAR A LAS PERSONAS NEURODIVERGENTES Y SUS TALENTOS?

La exclusión de personas neurodivergentes en las políticas de diversidad e inclusión empresarial se debe a varios factores. Existe un desconocimiento generalizado sobre qué es la neurodivergencia y cómo apoyar a estas personas en el entorno laboral, lo que lleva a un enfoque limitado de las políticas, priorizando la rentabilidad sobre el impacto social y viendo la inclusión como un mero cumplimiento de cuotas. Persisten estigmas, mitos y miedos asociados a la neurodivergencia, confundiéndola con "retraso" o "incapacidad", y los equipos de RRHH carecen de formación para identificar, valorar e incluir perfiles neurodivergentes. Además, la ausencia de un marco normativo sólido con leyes que obliguen o incentiven esta inclusión, y la percepción errónea de que las personas neurodivergentes requieren "demasiadas" adaptaciones, contribuyen a la falta de oportunidades reales de empleo.

¿A QUÉ BARRERAS Y DESAFÍOS SE ENFRENTAN LOS ESTUDIANTES NEURODIVERGENTES EN LAS AULAS CON DOCENTES Y COMPAÑEROS?

Los estudiantes neurodivergentes enfrentan múltiples barreras en el entorno escolar. La principal es la falta de formación y sensibilización del personal educativo sobre la neurodivergencia, lo que genera desconocimiento, estigmas, prejuicios y falta de empatía. Las metodologías de enseñanza tradicionales son rígidas y estandarizadas, sin contemplar la diversidad de estilos y ritmos de aprendizaje, ni ofrecer adecuaciones curriculares, emocionales o sensoriales. Esto lleva a que las aulas estén sobrepobladas, carezcan de materiales adaptados y se genere rechazo o aislamiento por parte de compañeros y docentes. La falta de políticas institucionales claras y un compromiso estatal con la inclusión educativa agrava la situación, resultando en diagnósticos que se convierten en "sentencias" en lugar de guías.

¿CÓMO PUEDEN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD MEJORAR SU COMUNICACIÓN Y ACERCAMIENTO RESPETUOSO CON PACIENTES NEURODIVERGENTES?

Los profesionales de la salud pueden mejorar su comunicación y acercamiento con pacientes neurodivergentes a través de una profunda vocación de servicio, empatía y formación especializada continua en neurodiversidad y neurodesarrollo. Es crucial actuar con amor, comprensión y respeto, reconociendo el impacto de cada palabra y actitud. Deben incluir activamente a padres y cuidadores, brindándoles herramientas claras, y tener paciencia y tacto, entendiendo el ritmo y la forma única de cada persona neurodivergente para comunicar. La atención debe ser integral, incluyendo apoyos psicoeducativos, terapéuticos y sociales, con protocolos de atención que integren cuerpo, mente, emociones y espíritu, y fomenten la autonomía en espacios seguros y no invasivos. Además, es importante reducir los tiempos de espera y promover la presencia de profesionales neurodivergentes en el sistema de salud.

¿CUÁL ES LA VISIÓN QUE SE PROPONE PARA EL DIAGNÓSTICO EN EL CONTEXTO DE LA NEURODIVERSIDAD?

Se propone que el diagnóstico sea una "puerta de entrada" y no un "muro de exclusión". En lugar de ser una etiqueta que encasilla y limita, el diagnóstico debería ser una llave, una herramienta para la autocomprensión, la búsqueda de apoyos adecuados y la construcción de una vida más alineada con el propio funcionamiento. La comunidad neurodivergente aboga por un enfoque donde el diagnóstico sea información valiosa que sirva para adaptar, acompañar y fortalecer, no para discriminar o justificar rechazos. Un diagnóstico debe ser el principio de un camino más claro, amable y consciente, sirviendo como punto de partida para entenderse y hacer comunidad, sin que nadie se sienta menos por descubrir cómo funciona su mente.



¿CUÁL ES LA CRÍTICA CENTRAL A LOS SISTEMAS EDUCATIVOS Y SOCIALES ACTUALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA NEURODIVERSIDAD?

La crítica central a los sistemas educativos y sociales actuales es que están diseñados bajo un modelo de uniformidad y estandarización que excluye la diversidad de cerebros y estilos de funcionamiento. Se les percibe como "fábricas en serie" donde se espera que todos aprendan al mismo ritmo y encajen en un solo molde, en lugar de ser "jardines" que cultivan la individualidad. Esto lleva a que las diferencias neurodivergentes sean vistas como "problemas" o "tierra difícil", resultando en estigmas, prejuicios, falta de adaptaciones y, en muchos casos, el silenciamiento o la invisibilización de las historias y talentos de las personas neurodivergentes. Se argumenta que el problema no es la persona, sino el sistema que no ha sido pensado para todas las formas de existir, lo que impide que el potencial neurodivergente florezca.

¿POR QUÉ ES FUNDAMENTAL LA EMPATÍA Y LA COMPRENSIÓN EN EL TRATO CON PERSONAS NEURODIVERGENTES?

La empatía y la comprensión son fundamentales porque el desconocimiento sobre la neurodiversidad genera estigmas, prejuicios y falta de contención emocional. Una empatía genuina es el punto de partida para entender que cada persona neurodivergente es única, con su propia historia y forma de vivir el mundo, y debe ser tratada con respeto, calidez y paciencia. Al practicar la escucha activa, amorosa y sin juicios, se reconoce que muchas personas neurodivergentes han experimentado rechazo o maltrato y necesitan ser acogidas. La empatía también permite comprender que lo que a veces se etiqueta como "difícil" es en realidad una condición mal comprendida o un contexto poco empático, y es una invitación a aprender y crecer juntos.

¿CÓMO SE PUEDE LOGRAR UNA VERDADERA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS NEURODIVERGENTES EN LA SOCIEDAD?

La verdadera inclusión de las personas neurodivergentes requiere una transformación cultural profunda, pasando de la mera tolerancia a la valoración de la diversidad. Esto implica una reforma de los sistemas educativo y de salud para que sean flexibles y adaptados a las necesidades individuales, ofreciendo formación continua y específica para profesionales y familias. En el ámbito laboral, se necesitan políticas públicas con incentivos reales para la inclusión, procesos de selección adaptados y una cultura organizacional que celebre la diversidad de inteligencias y talentos. Es crucial derribar mitos y estigmas mediante campañas de sensibilización, visibilizar las historias y contribuciones de las personas neurodivergentes, y legislar desde el conocimiento profundo de la neurodiversidad para garantizar sus derechos y una verdadera equidad, entendiendo que la inclusión es una responsabilidad colectiva que busca rediseñar la sociedad para todos.

EN TÉRMINOS GENERALES

- **Desconocimiento y Estigma Generalizado:** Las personas neurodivergentes han sido y continúan siendo etiquetadas, incomprendidas, estigmatizadas y, a menudo, vistas como "problemas" o "incapacitadas" en la sociedad, la educación, la salud y el empleo.
- **Sistemas Rígidos y Capacitistas:** Predominan modelos educativos y laborales estandarizados que no se adaptan a la diversidad de mentes, lo que lleva a la exclusión y al "desajuste".
- **Falta de Formación Profesional:** La mayoría de los profesionales en educación, salud y recursos humanos carecen de formación específica y empática en neurodiversidad, lo que resulta en diagnósticos tardíos, atención inadecuada y exclusión.
- **Aislamiento Familiar:** Las familias con miembros neurodivergentes a menudo se sienten solas, sin acceso a información clara, apoyo emocional o recursos prácticos.
- **Ausencia de Políticas Públicas Efectivas:** La falta de marcos normativos claros, incentivos y mecanismos de seguimiento impide una inclusión real y sistemática en muchos países.

Demandas *globales*



- **Educación:** Demanda de formación continua y gratuita para docentes y familias.
- **Cumplimiento efectivo de leyes** existentes y reformas profundas del sistema educativo.
- **Adecuaciones escolares razonables**, metodologías personalizadas y entornos empáticos.
- **Crítica a la educación como "fabricación en serie"** y llamado a una "jardinería" educativa.
- **En Salud:** Necesidad de formación específica en neurodivergencia para profesionales de la salud.
- **Demanda de protocolos** de atención integrales, reducción de tiempos de espera y aumento de profesionales neurodivergentes.
- **Énfasis en la comunicación respetuosa**, paciencia y enfoque en la persona.
- **Propuesta de un enfoque holístico que incluya la nutrición.**
- **Empleabilidad:** Identificación del desconocimiento, estigmas y miedo como barreras principales.
- **Crítica a la priorización de la rentabilidad** y el cumplimiento de "cuotas" sobre la inclusión real.
- **Demanda de capacitación** para equipos de RRHH y líderes, así como diseño de procesos de selección inclusivos.
- **Petición de políticas públicas** con incentivos reales y marco normativo.
- **Reivindicación de los talentos y contribuciones únicas de las personas neurodivergentes.**
- **Familias y Comunidad:** Necesidad urgente de información clara, científica y accesible para familias.
- **Demanda de apoyo emocional** y psicológico para cuidadores.
- **Creación y fortalecimiento de redes de apoyo** entre familias.
- **Petición de visibilización** de las dificultades y empoderamiento en el hogar.
- **Llamado a la sociedad a la empatía, el respeto y la construcción de entornos más amables.**

El Oso, la Capa y la Espada

JAVIER ESTÉVEZ

PSICÓLOGO ESPECIALIZADO EN TND
(UNIDAD FOCUS)

CORTESÍA DE ROSA ARÁNDIGA
ASOCIACIÓN ATANDO&CO

EL OSO FURIOSO Y EL CALMANTE INCONDICIONAL

El Trastorno Negativista Desafiante (TND) ha sido tradicionalmente abordado desde una perspectiva conductual, pero ¿qué ocurre si cambiamos la mirada hacia la relación emocional entre el niño y su entorno? De ahí surge un nuevo enfoque: "Amor contra veneno". Que en el libro "el oso la capa y la espada" Se replantea la forma de entender y abordar el TND desde la conexión afectiva.

"EL OSO": EL OJO PRIMITIVO QUE HAY QUE ENTENDER

El oso simboliza la furia incontrolable del niño con TND. No se trata de un "problema de comportamiento", sino de una reacción primaria ante la amenaza percibida. Cuando el niño siente que no está comprendido o que su mundo carece de seguridad emocional, emerge el oso.



Este enojo, lejos de ser una simple "mala conducta", es la forma en que el niño grita al mundo que se siente desbordado. La clave no está en suprimir al oso, sino en comprender qué lo hace salir de su cueva.

"LA CAPA". EL REFUGIO EMOCIONAL QUE NECESITAN LOS NIÑOS CON TND CUANDO

Cuando un niño se siente protegido por una capa emocional tejida con paciencia, comprensión y amor incondicional, su necesidad de usar al oso disminuye. La capa no se construye con palabras de disciplina rígida ni con castigos. Se crea con la presencia afectiva, la validación de sus emociones y la seguridad de que sus figuras de apego no lo abandonarán, incluso cuando el oso se manifiesta con fuerza. Aquí se revela la esencia del enfoque: el niño, "no es" su comportamiento, el niño, "tiene" un comportamiento, que necesita ser escuchado.

"LA ESPADA": LA HERRAMIENTA PARA ENFRENTARSE AL MUNDO

El objetivo final, no es que el niño se esconda siempre tras la capa, ni que viva temiendo la aparición del oso. La espada simboliza, las habilidades que el niño debe adquirir, para manejar sus emociones. No se trata de pelear con el mundo, sino de aprender a defenderse sin atacar. La espada son las estrategias de autorregulación emocional, las técnicas para resolver conflictos y la capacidad de expresarse sin dañar a otros. Esta espada no se entrega, se forja con el tiempo, guiada por figuras de referencia que acompañan y no imponen.

TODO ELLO NOS LLEVA A UNA CONCLUSIÓN: "AMOR CONTRA VENENO"

La idea, de que las estrategias basadas en la imposición, el castigo y la culpa, actúan como un disparador reactivo, y el niño responde con veneno. Al responder a su veneno, con más castigos y opresión, alimentamos a ese oso furioso. Los niños con TND, crecen en un entorno donde las críticas y los regaños constantes refuerzan la sensación de incompreensión. En contraste, el amor incondicional ese, que no depende del buen comportamiento actúa como un calmante para ese oso. El amor firme, no significa "dejar pasar todo", sino ser, un ancla emocional que guía, orienta y establece límites claros con empatía.



"LA INTERVENCIÓN:"DEL CONTROL A LA COMPRENSIÓN

El enfoque propuesto, no es simplemente una técnica conductual para "apagar" el comportamiento desafiante. Es un llamado, a mirar, más allá de la conducta visible y entender la emoción oculta. La intervención no se basa en "controlar al niño", sino en respetarle y desde el respeto ayudarlo a entenderse a sí mismo, a regular su oso interno y a fortalecer su capa protectora. Este enfoque, implica un cambio profundo en la forma en que los adultos, padres, docentes y terapeutas interactúan con los niños con TND. Se requiere paciencia, coherencia y, sobre todo, una disposición, para cambiar la lógica del "corregir" por la lógica, del "acompañar". Porque, cuando la capa está bien tejida, el oso se calma y la espada se convierte en una herramienta para la vida. Esta nueva perspectiva, no solo busca reducir los episodios de desafío, sino que aspira a algo más importante: transformar la relación del niño con su propia rabia y con el mundo que lo rodea. "No se trata de vencer al oso, se trata de convivir con él".



Talento neurodivergente

NOEMI CONECTA

MENTORA - COACH DE TRASCENDENCIA
Y CONECTIVIDAD HUMANA, FUNDADORA
DE CONECTA INDUSTRIAS, HUELLA
INDUSTRIAL, TRIÁNGULO NARANJA,
NEURODIVERSAL

EL TALENTO NEURODIVERGENTE COMO MOTOR DE INNOVACIÓN EN LA GRAN INDUSTRIA

Durante muchos años, la gran industria ha sido diseñada para funcionar bajo estructuras rígidas: procesos estandarizados, jerarquías claras, indicadores, control y repetición. Y aunque ese modelo permitió crecer, producir y escalar, hoy enfrentamos un problema distinto: el mundo cambia demasiado rápido.

La industria necesita innovación. Pero la innovación rara vez nace de pensar exactamente igual.

Ahí es donde el talento neurodivergente empieza a cobrar un valor enorme.

Cuando hablo de neurodivergencia, no hablo únicamente de diagnósticos.

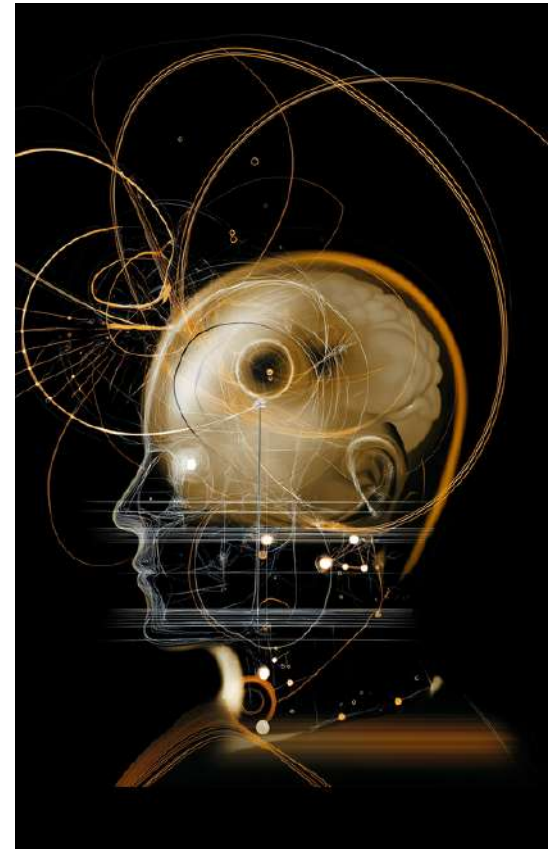
Hablo de diferentes maneras de procesar la información, resolver problemas, percibir patrones, conectar ideas y enfrentar desafíos. Personas con TDAH, autismo, dislexia u otros perfiles cognitivos suelen desarrollar habilidades poco comunes precisamente porque han tenido que aprender a navegar el mundo desde otra lógica.

Y eso, en la industria, puede convertirse en una ventaja competitiva real.

A lo largo de mi experiencia trabajando con profesionales, organizaciones y expertos técnicos, he visto algo repetirse constantemente: muchas de las personas más creativas, intensas, visionarias y resolutivas no encajan fácilmente en estructuras tradicionales.

Sin embargo, son justamente quienes encuentran conexiones que otros no ven, quienes detectan oportunidades antes que el resto o quienes cuestionan procesos que todos daban por normales.

La industria suele valorar mucho la experiencia técnica, pero pocas veces se detiene a analizar cómo piensa realmente su talento humano.



Y ahí existe una enorme oportunidad.

as personas neurodivergentes suelen aportar capacidades especialmente valiosas en entornos complejos:

- pensamiento divergente,
- hiperfoco,
- análisis profundo,
- creatividad aplicada,
- detección de patrones,
- sensibilidad frente a errores o ineficiencias,
- capacidad de aprendizaje acelerado en temas de interés,
- y una tendencia natural a cuestionar lo establecido.



En sectores industriales, donde un pequeño ajuste puede representar millones en ahorro, seguridad o eficiencia, estas diferencias cognitivas pueden marcar una gran diferencia.

Sin embargo, muchas organizaciones siguen intentando que todos trabajen exactamente igual.

Ese es probablemente uno de los errores culturales más costosos de nuestra época.

Porque cuando una empresa obliga a todos a adaptarse a un único estilo mental, no solo pierde diversidad: pierde innovación.

La inclusión neurodivergente no debería verse únicamente como una iniciativa social o de responsabilidad corporativa. También debe entenderse como una estrategia de desarrollo organizacional e innovación sostenible.

Y no necesariamente requiere grandes inversiones.

A veces los cambios más importantes son culturales:

- crear espacios psicológicamente seguros,
- flexibilizar formas de comunicación,
- valorar resultados más que estilos,
- permitir autonomía,
- mejorar procesos de onboarding,
- adaptar liderazgos,
- y aprender a identificar fortalezas individuales en lugar de enfocarse únicamente en dificultades.

He visto equipos transformarse cuando empiezan a entender que no todos aportan desde el mismo lugar. Algunas personas destacan coordinando; otras resolviendo crisis; otras analizando datos; otras creando soluciones nuevas. La riqueza aparece cuando dejamos de buscar uniformidad y empezamos a construir complementariedad. La naturaleza funciona así. Los ecosistemas fuertes son diversos.

La industria del futuro también tendrá que serlo.

Y esto no solo tiene impacto en productividad. También transforma la cultura organizacional. Cuando las personas sienten que pueden ser auténticas, pensar diferente y aportar desde su singularidad, aumenta el compromiso, la creatividad y la capacidad colectiva de adaptación.

En un contexto donde la automatización y la inteligencia artificial avanzan rápidamente, las habilidades humanas más valiosas serán precisamente aquellas menos mecánicas: la creatividad, la intuición, la conexión entre disciplinas, la sensibilidad para resolver problemas complejos, y la capacidad de imaginar nuevas posibilidades.

Muchas de esas capacidades están altamente presentes en perfiles neurodivergentes. Por eso creo que la conversación sobre neurodiversidad ya no pertenece solamente al ámbito clínico o educativo. También debe llegar a la industria, al liderazgo, a la innovación y a la estrategia empresarial.

Necesitamos organizaciones capaces de escuchar distintas maneras de pensar.

Necesitamos líderes que comprendan que la diferencia no siempre es una debilidad; muchas veces es una fuente de evolución. Y necesitamos dejar de medir el valor de las personas únicamente por qué tan bien encajan en sistemas antiguos.

La gran industria enfrenta desafíos enormes: sostenibilidad, transformación tecnológica, velocidad de adaptación y escasez de talento especializado. Resolver esos desafíos probablemente requerirá algo más que procesos eficientes. Requerirá nuevas formas de pensar.

Tal vez el verdadero futuro de la innovación no esté en crear personas más estandarizadas, sino en aprender a aprovechar mejor la diversidad humana que siempre estuvo ahí.



Brecha Terapéutica y Migración Médica

JANET CHUMPITAZ
NEURO EDUCADORA
COACH EN NEUROCIENCIAS

¿Te has preguntado alguna vez lo difícil que es criar a un hijo con una condición del neurodesarrollo o alguna discapacidad en nuestro país? Para muchas familias, la situación es tan complicada que se ven obligadas a tomar decisiones radicales. Vamos a ordenar y desmenuzar este texto para entender por qué tantas familias peruanas están haciendo las maletas rumbo a Japón.

EL LABERINTO DEL SISTEMA PERUANO: UN CAMINO CUESTA ARRIBA.

En el Perú, si vives en provincia, acceder a atención temprana para el desarrollo infantil es un verdadero dolor de cabeza. Todo está muy centralizado en Lima y hay una escasez crítica de especialistas privados en el resto del país.

Además, las listas de espera en la salud pública (como EsSalud o el SIS) son de meses, lo que retrasa terapias que son vitales en edades tempranas.

Aunque el Estado ha intentado mejorar la cobertura con programas y centros comunitarios, la realidad es que el sistema sigue saturado. Como resultado, los niños reciben terapias con muy poca frecuencia, lo que frena enormemente sus avances.

Pero el problema no es solo médico; los padres viven con una angustia constante pensando: "¿Qué será de mi hijo cuando yo falte?". En nuestro país no existen redes de subsidios económicos a largo plazo, ni programas reales para que las personas con discapacidad consigan trabajo o puedan vivir de forma independiente.

A esto hay que sumarle que nuestras ciudades no son accesibles y el mercado laboral es muy excluyente, lo que reduce drásticamente sus posibilidades de ser autónomos.

EL ÉXODO DE LA COMUNIDAD NIKKEI: MIGRAR POR NECESIDAD

Ante este panorama de tanta incertidumbre, está surgiendo un fenómeno migratorio muy claro: un número creciente de familias peruanas de ascendencia japonesa (la comunidad Nikkei) está activando su derecho de residencia y regresando a Japón.

¡Ojo! No es la típica migración para buscar un trabajo cualquiera, sino una auténtica migración médica y educativa para trasladar a sus familiares neurodiversos a un país que les brinde protección social.





Las madres y tutores asumen de manera consciente el duro golpe que supone dejar su país. Se enfrentan de golpe a la tremenda barrera del idioma y al choque cultural, pero priorizan por encima de todo que sus hijos accedan a los servicios de salud y bienestar de Japón.

¿POR QUÉ JAPÓN? UN ESTADO QUE TE RESPALDA DE VERDAD

Japón es un polo de atracción gigante porque ofrece un modelo basado en los derechos y la equidad. Te resumo sus principales beneficios:

- **Apoyo económico directo:** El Estado otorga pensiones y ayudas económicas directas para mitigar los gastos de las familias cuidadoras, dándoles así una base financiera segura.
- **Educación pública gratuita e inclusiva:** La legislación garantiza la escuela gratuita y obligatoria hasta el bachillerato (escuela superior) para todos los estudiantes, sin importar la severidad de su diagnóstico.

- **Libertad de elección:** Durante la infancia, los padres deciden libremente si su hijo asiste a un aula de apoyo en un colegio regular o a un centro de educación especial. Al llegar a la madurez, el sistema le consulta directamente al joven, ofreciéndole educación personalizada y orientación vocacional según sus capacidades.

EL SALTO A LA UNIVERSIDAD: LA INCLUSIÓN NO TERMINA EN EL COLEGIO

Quizá lo más increíble del modelo japonés es que no te sueltan la mano al terminar la escuela básica, sino que construyen un puente sólido hacia la vida profesional. Las grandes universidades tienen ventanillas especiales para coordinar planes de adaptación a la medida de cada alumno con discapacidad.

Para acceder a esto, el sistema es estricto con los papeles: hay que presentar el certificado oficial de discapacidad japonés (Shogaisha Techo) o un diagnóstico médico formal traducido oficialmente al japonés o al inglés.

Una vez aprobada la solicitud, las universidades despliegan un montón de recursos: tutores, intérpretes, más tiempo para rendir exámenes de ingreso y, por supuesto, una infraestructura de accesibilidad total que elimina cualquier barrera (rampas, ascensores guiados, baños adaptados).

UN SACRIFICIO QUE VALE LA PENA

La diferencia entre las dos realidades es abismal. Mientras que en el Perú las familias se enfrentan a meses de espera, escasez médica y mucho miedo por el futuro de sus hijos, Japón les ofrece una estructura predecible, dinero de apoyo y leyes sólidas para protegerlos. Aprender un idioma tan complejo y adaptarse a una nueva sociedad representa un reto monumental, pero para estas familias es una recompensa invaluable saber que están asegurando una vida digna, íntegra e independiente para sus seres queridos.

Neuroinclusión

JAVIER PERIS ESCRIBÁ

CREATEGA. NEURODIVERGENTE TDAH
CO-FUNDADOR DE LAS ASOCIACIONES
SIN ÁNIMO DE LUCRO, REDTDAH
NEURODIVERSÍ (ESPAÑA)
NEURODIVERSAL (PERÚ)

DESDE SU EXPERIENCIA, ¿QUÉ BENEFICIOS OBTIENEN LAS ORGANIZACIONES QUE APUESTAN POR POLÍTICAS DE DIVERSIDAD NEUROCOGNITIVA?

¿QUÉ PAPEL DESEMPEÑA LA SENSIBILIZACIÓN INTERNA DE LAS ORGANIZACIONES PARA AVANZAR HACIA UNA INCLUSIÓN REAL Y EFECTIVA?

Es lo que hace que pasemos del puro "postureo corporativo" a una inclusión de verdad. Si no formamos a los equipos desde dentro, las políticas de diversidad se quedan en simples "flores de plástico". Concienciar sirve para cargarnos los prejuicios y crear un ambiente seguro donde la gente no tenga que agotarse haciendo masking (es decir, ocultar cómo son realmente para encajar). Además, ayuda a que los jefes den la cara, ya que hasta un 25% de los CEO's cree tener dislexia y no lo dicen por miedo al estigma. Por último, sirve para normalizar cosas como usar unos cascos para el ruido o pedir instrucciones más claras, logrando que dejen de verse como "peticiones especiales" o "rarezas".

La sensibilización interna es el motor que logra que tener un cerebro diferente deje de verse como un problema y pase a entenderse como lo que realmente es: una ventaja competitiva brutal para las empresas del futuro.

Apostar por esto no es una cuestión de caridad, sino una estrategia súper inteligente para mejorar brutalmente la competitividad de las empresas.

Primero, porque la innovación se dispara: estas mentes diferentes son unas cracs detectando patrones y tienen un 45% más de opciones de aumentar su cuota de mercado resolviendo problemas complejos.

Segundo, por la productividad "nivel dios"; en sectores tecnológicos, la capacidad de hiperfoco (concentración máxima) hace que los equipos rindan hasta un 30% más.

Por otro lado, las adaptaciones como la flexibilidad horaria o las zonas sin ruido generan muy buen ambiente laboral y mejoran el día a día de toda la plantilla.

Y para rematar, todo esto te convierte en un imán para los más jóvenes, aumentando un 25% la retención del talento.





¿QUÉ BUENAS PRÁCTICAS CONSIDERA REPLICABLES PARA FOMENTAR ENTORNOS DE TRABAJO MÁS FLEXIBLES Y RESPETUOSOS CON LA DIVERSIDAD NEUROCOGNITIVA?

La clave está en aplicar "ajustes razonables" basados en el sentido común y la flexibilidad. Por ejemplo, en vez de hacer entrevistas de trabajo con preguntas "trampa", hay que ir al grano, evitar los dobles sentidos y poner pruebas prácticas.

En la oficina, hay que "hackear" el espacio: dejar usar cascos con cancelación de ruido, regular los fluorescentes o crear "zonas de silencio". También ayuda muchísimo evitar la ambigüedad dando instrucciones súper claras por escrito, apostar a tope por el teletrabajo y tener un "compañero" guía o mentor interno que eche un cable con la integración del nuevo empleado.

En definitiva, es un cambio de paradigma de la carencia o déficit a las fortalezas y reconocimiento. Cambiar el modelo tradicional y caduco a los nuevos tiempos donde la diversidad de pensamiento favorece a todas las personas y hace prosperar al bienestar social.

¿QUÉ SECTORES CONSIDERA MÁS PROMETEDORES PARA LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS NEURODIVERGENTES Y CÓMO

CREE QUE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL INFLUIRÁ EN ESTAS OPORTUNIDADES LABORALES?

El mercado laboral está cambiando a un ritmo tremendo gracias a la transformación digital, y esto está abriendo puertas que antes estaban cerradas para el talento neurodivergente. Si miramos hacia el futuro, hay sectores que lo van a favorecer y donde la Inteligencia Artificial (IA) va a jugar un papel fundamental para cambiar las reglas del juego.

El rey indiscutible es el sector tecnológico (STEM), en puestos como desarrollo de software, ciberseguridad o análisis de datos, porque ahí la precisión y el hiperfoco valen oro. También destacan muchísimo las finanzas, el diseño creativo y la ciencia e investigación.

Sobre la Inteligencia Artificial, para nosotros es un "copiloto" que nivela el terreno de juego. Si tienes TDAH o ansiedad por sobrecarga, la IA te resume documentos, te redacta correos y te ayuda a no perder el foco; y si tienes dislexia, te lee los textos de maravilla.

¡Pero ojo con el lado oscuro de la IA!

No todo es perfecto. Hay un peligro enorme con las IAs que usan las empresas en Recursos Humanos para seleccionar currículums o hacer entrevistas.

Si esos algoritmos solo han sido entrenados analizando a gente "típica" (neurotípica), pueden tener sesgos y descartar injustamente a candidatos neurodivergentes que son unos auténticos cracks.

¿QUÉ OBJETIVOS PRIORITARIOS Y ACCIONES CONCRETAS TIENE PREVISTOS NEURODIVERSI A FUTURO PARA AVANZAR EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS NEURODIVERGENTES?

Nuestro gran objetivo ha sido crear un sello de calidad en neuroinclusión, llamado Neuropower, nacido de un proyecto europeo Erasmus+. También hemos montado un itinerario formativo súper completo para gerentes, recursos humanos y empleados.

A nivel de sociedad, tenemos que ponernos las pilas ya porque el paro en el colectivo autista roza el 90%.

Necesitamos unir fuerzas entre el Estado y las empresas para simplificar la burocracia de las ayudas y basarnos más en los apoyos que necesita la persona. Además, hay que cambiar la educación para normalizar al "preparador laboral" dentro de las plantillas. Todo esto pasa por dejar atrás el simple "postureo" legal; cumplir la ley para evitar multas no basta, hay que entender que apostar por las mentes que piensan diferente no es "hacer lo correcto", sino "hacer lo inteligente" para liderar el futuro.

Un poco de Historia

"LA EVOLUCIÓN DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL AUTISMO"

ROSA ARÁNDIGA

MONITORA OCUPACIONAL

AGENTE DE SALUD DE BASE COMUNITARIA

ASOCIACIÓN: ATANDO&CO



Seguro que últimamente lo escuchas en todas partes: "autismo", "Asperger", "condición espectro". No es una moda pasajera ni una epidemia repentina; simplemente ahora tenemos mejores herramientas para ver lo que siempre estuvo ahí.

EL ORIGEN: DE LA ETIQUETA AL ENTENDIMIENTO

El término "autismo" nació en 1911 de la mano del psiquiatra Eugen Bleuler, quien adaptó la raíz del griego clásico autos (uno mismo) para describir el repliegue clínico observado en ciertos pacientes. Durante décadas, la respuesta de una medicina institucionalizada y sin recursos fue el internamiento y el intento de corregir a la fuerza conductas incomprensibles. El verdadero giro llegó en la década de 1940 con Leo Kanner en Estados Unidos y Hans Asperger en Viena. Ambos descubrieron de forma independiente que los niños que estudiaban poseían una configuración del desarrollo innata y particular. Lejos de estar "desconectados" o en un estado de trance, estos niños procesaban y experimentaban el entorno de una manera radicalmente distinta.

¿QUÉ ES EL AUTISMO Y CÓMO SE MANIFIESTA?

El autismo no es una enfermedad, sino una condición del neurodesarrollo. No se trata de un "problema" biológico interno, sino de una divergencia en la configuración cerebral que altera el procesamiento de la información, reflejándose en la comunicación, la interacción social y la flexibilidad cognitiva.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la prevalencia global se sitúa en 1 de cada 100 niños, una cifra que organismos como el CDC de Estados Unidos elevan a 1 de cada 36 debido a la notable mejora en la detección temprana.

El espectro es inmenso y se manifiesta de formas muy diversas. Algunos rasgos frecuentes son: Comunicación singular: Variabilidad en el desarrollo del habla, dificultades para interpretar el lenguaje no verbal o figurado, y presencia de ecolalia (repetir palabras o frases como un eco).

- Procesamiento sensorial alternativo: Respuestas intensas o atípicas ante estímulos del entorno (luces, sonidos, texturas) que a veces pueden llevar a la saturación.
- Rigidez y autorregulación: Preferencia por rutinas predecibles y movimientos repetitivos (como el aleteo de manos o stimming) que actúan como mecanismos naturales para gestionar el estrés.

MITOS, SESGOS Y EL CAMUFLAJE FEMENINO

Es hora de enterrar un viejo mito: las vacunas no causan autismo. Decenas de estudios epidemiológicos masivos a nivel mundial han demostrado que los componentes de las vacunas (incluyendo el tiomersal, un conservante derivado del mercurio utilizado en el pasado) no guardan relación alguna con el desarrollo del autismo. Cuando este compuesto se retiró de la mayoría de las vacunas infantiles por principio de precaución, las tasas de diagnóstico siguieron el mismo patrón, confirmando su total independencia.

La genética tiene un peso crucial, pero el diagnóstico ha arrastrado históricamente un fuerte sesgo de género. Tradicionalmente se registraban cuatro hombres por cada mujer dentro del espectro. Hoy sabemos que las mujeres autistas suelen desplegar una gran capacidad de camuflaje social (masking): imitan conductas neurotípicas de manera consciente o inconsciente para encajar. Este esfuerzo agota sus recursos cognitivos y suele provocar que sus diagnósticos se retrasen o se confundan con trastornos de ansiedad o depresión. Además, es muy habitual que el autismo conviva con otras condiciones del neurodesarrollo, como el TDAH.

¿QUÉ PASÓ CON EL SÍNDROME DE ASPERGER?

En 2013, la comunidad clínica unificó criterios. El manual psiquiátrico DSM-5 eliminó el Síndrome de Asperger como categoría independiente y lo integró dentro del Trastorno del Espectro Autista (TEA), clasificándolo habitualmente como Grado 1 (necesidad de apoyo leve), confirmado en marzo 2022 y publicado en el actual DSM-5 TR. Esta unificación científica ayuda a visibilizar que las necesidades de apoyo existen aunque no se perciban a simple vista. Aunque este perfil no presenta retraso en el lenguaje ni discapacidad intelectual asociada, retos como la literalidad, la rigidez cognitiva o la gestión emocional siguen requiriendo acompañamiento. Muchas personas diagnosticadas bajo el criterio anterior mantienen con orgullo la identidad "Asperger" como una comunidad con características compartidas.

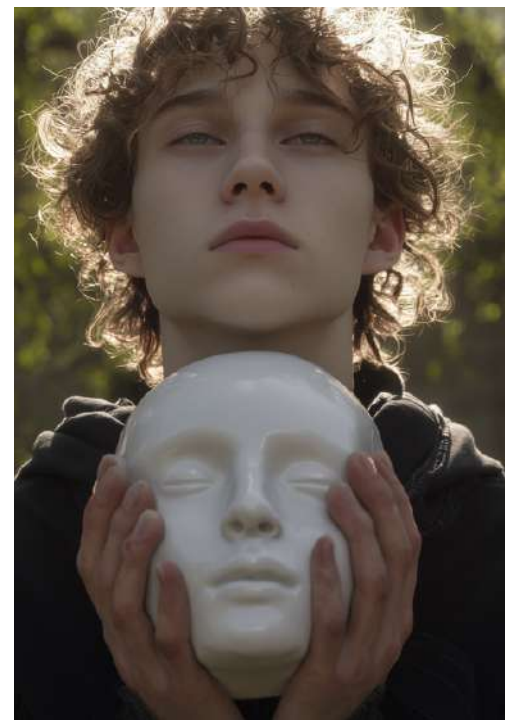
El 18 de febrero se celebra el Día Internacional del Síndrome de Asperger, una condición que forma parte del Trastorno del Espectro Autista (TEA). La fecha coincide con el aniversario del nacimiento del pediatra austriaco Hans Asperger, quien describió este perfil por primera vez. El 2 de abril se celebra el Día Mundial de Concienciación sobre el Autismo. Esta fecha fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2007 para sensibilizar a la sociedad sobre el Trastorno del Espectro Autista (TEA) y promover la inclusión, el respeto y los derechos de las personas con esta condición.

APOYO REAL Y LAS FRONTERAS DE LA CIENCIA

Al ser una condición del neurodesarrollo y no una enfermedad, el autismo no se cura: se comprende, se acompaña y se respeta. Las intervenciones efectivas son aquellas con aval científico que buscan dotar de herramientas de autonomía y accesibilidad, nunca erradicar la forma de ser o la identidad de la persona.

Aun así, la investigación biológica busca entender los mecanismos subyacentes. El Instituto de Investigación Biomédica de Barcelona (IRB) lideró un hallazgo clave en el llamado autismo idiopático (el 80% de los casos donde no hay una causa genética hereditaria o evidente).

Descubrieron que las neuronas en estos perfiles muestran una disminución de un microexón en la proteína CPEB4, lo que afecta a la síntesis de proteínas sinápticas. Estudios recientes en modelos de laboratorio han demostrado que restaurar de forma controlada este fragmento proteico permite regular de nuevo la función neuronal. Aunque se trata de ciencia básica en fase de desarrollo y requiere años de ensayos clínicos antes de plantear cualquier aplicación práctica, abre vías prometedoras para mejorar la calidad de vida y mitigar los factores de estrés biológico asociados.



Serie documental



Escanear para poder
ver el documental
hasta el 17 junio 2026

NEURODIVERGENTES: AUTISTAS



Escanear para poder
ver presentación y
conversaciones

MILA MARTÍNEZ
FUNDACIÓN FISABIO

SINOPSIS

Neurodivergentes: Autistas es una serie documental que invita a adentrarse en el universo del autismo desde una mirada íntima, rigurosa y profundamente humana. A través de testimonios en primera persona, recreaciones sensoriales y la participación de especialistas en investigación y salud mental, la obra construye un relato que entrelaza ciencia y experiencia vivida.

Lejos de los estereotipos, el documental revela la diversidad del espectro autista y pone el foco en realidades a menudo invisibilizadas, como el efecto del diagnóstico tardío y el infradiagnóstico en mujeres autistas. Desde la infancia hasta la vida adulta, se abordan cuestiones clave como la salud mental, la inclusión social y laboral, y los desafíos cotidianos que enfrentan las personas autistas. Con una narrativa coral y accesible, **Neurodivergentes: Autistas** no solo busca informar, sino también generar empatía y abrir un espacio de reflexión colectiva sobre cómo construir una sociedad más inclusiva, donde todas las formas de percibir el mundo tengan cabida.



Estreno serie documental

9 junio 2026 · 10.30 h.

La Filmoteca - Valencia

Edificio Rialto / Plaza Ayuntamiento 17, Valencia

CON LA COLABORACIÓN



ENTRADAS LIMITADAS. RESERVA
documentalautismo.eventbrite.es



SERIE DOCUMENTAL NEURODIVERGENTES: AUTISTAS



DIRECCIÓN
Mila Martínez (FUNDACIÓN FISABIO)
Gonzalo Miranda (LA ANTENA FILM)

Una serie documental de la Cátedra FISABIO - UV



GENERALITAT
VALENCIANA



Cátedra
Fisabio



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

Deporte Inclusivo

NEURODIVERSIDAD Y DEPORTE INCLUSIVO: UN ORGULLO QUE COMPARTIMOS EN PROMIS

POR ALEXANDER DÍAZ MALDONADO,
PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN PROMIS



Cada año, entre el 10 y el 17 de junio, el mundo celebra la **Semana del Orgullo Neurodiverso**, una fecha clave para reconocer y visibilizar las diferentes formas de funcionamiento cognitivo como parte natural de la diversidad humana. En PROMIS, esta celebración nos interpela directamente porque, desde nuestros orígenes, entendemos que el deporte inclusivo es un territorio donde todas las mentes y todos los cuerpos tienen cabida.

El Día del Orgullo nos recuerda que la libertad de ser uno mismo no es un privilegio, sino un derecho. Y la neurodiversidad —autismo, TDAH, dislexia, discapacidad intelectual, entre otras variantes— forma parte de esa misma lucha por el respeto, la visibilidad y la plena inclusión.



LA NEURODIVERSIDAD EN NUESTROS PREMIOS

A lo largo de las siete ediciones de los Premios al Deporte Inclusivo PROMIS, hemos tenido el honor de reconocer a proyectos que trabajan específicamente con personas neurodivergentes. Asociaciones, clubes y programas que han demostrado que el deporte no solo mejora la condición física, sino que también fortalece la autoestima, la autonomía y las habilidades sociales de niños, jóvenes y adultos con diversidad funcional intelectual.

Entre nuestros premiados históricos destacan iniciativas en las que el trabajo incansable de entidades que, desde el deporte base, han logrado derribar estereotipos y construir entornos verdaderamente acogedores.

Estos proyectos nos enseñan que la neurodiversidad no es un obstáculo para el deporte, sino una oportunidad para enriquecerlo. Porque cuando una persona con discapacidad intelectual corre, nada o juega en equipo, no solo gana salud: gana visibilidad, gana comunidad y gana dignidad.

Estos proyectos nos enseñan que la neurodiversidad no es un obstáculo para el deporte, sino una oportunidad para enriquecerlo. Porque cuando una persona con discapacidad intelectual corre, nada o juega en equipo, no solo gana salud: gana visibilidad, gana comunidad y gana dignidad.

JAVIER PERIS: REFERENTE Y JURADO

En esta misma línea, nos enorgullece contar en nuestro jurado para la VIII edición con una figura clave en el ámbito de la neurodiversidad: Javier Peris, director de NeurodiverSÍ, entidad referente en la promoción de la inclusión de personas con diversidad funcional. Javier no solo aporta su mirada experta a la evaluación de los proyectos candidatos, sino que simboliza el compromiso de PROMIS con un deporte inclusivo que no deja a nadie atrás. Su presencia en el jurado es un reconocimiento explícito a la importancia de la neurodiversidad en el ecosistema deportivo.

UN COMPROMISO QUE RENOVAMOS

En PROMIS creemos firmemente que el deporte inclusivo no puede entenderse sin la participación activa de las personas neurodivergentes. Por eso, en esta Semana del Orgullo Neurodiverso, queremos hacer un llamamiento a clubs, asociaciones y deportistas: vuestros proyectos son necesarios. Vuestra visibilidad es urgente.

Animamos a todas las entidades que trabajan con personas con diversidad funcional intelectual, autismo u otras condiciones neurodivergentes a presentar sus candidaturas a los VIII Premios al Deporte Inclusivo PROMIS. Tenéis tiempo hasta el 17 de julio a través de nuestro formulario web:

(<https://forms.gle/8dPsjG6MHfFPYkTL6>).

Porque el deporte, cuando es realmente inclusivo, también es orgullo. Y ese orgullo lo celebramos hoy, mañana y siempre.

¡Feliz Semana del Orgullo Neurodiverso!

Sobre PROMIS

La asociación PROMIS está integrada por profesionales inmigrantes y españoles, principalmente de áreas sociales, y tiene entre sus fines “fomentar la interculturalidad, a través de encuentros periódicos con las diferentes entidades que trabajan esta especialidad, principalmente educación en valores, comunicación para el desarrollo, fomento del emprendimiento y deporte de integración”.

Enlaces de interés:

📄 Formulario de inscripción:
<https://forms.gle/8dPsjG6MHfFPYkTL6>
 ✉ Contacto:
asociacionpromis@gmail.com
 🌐 Plataforma digital:
www.foropromis.org

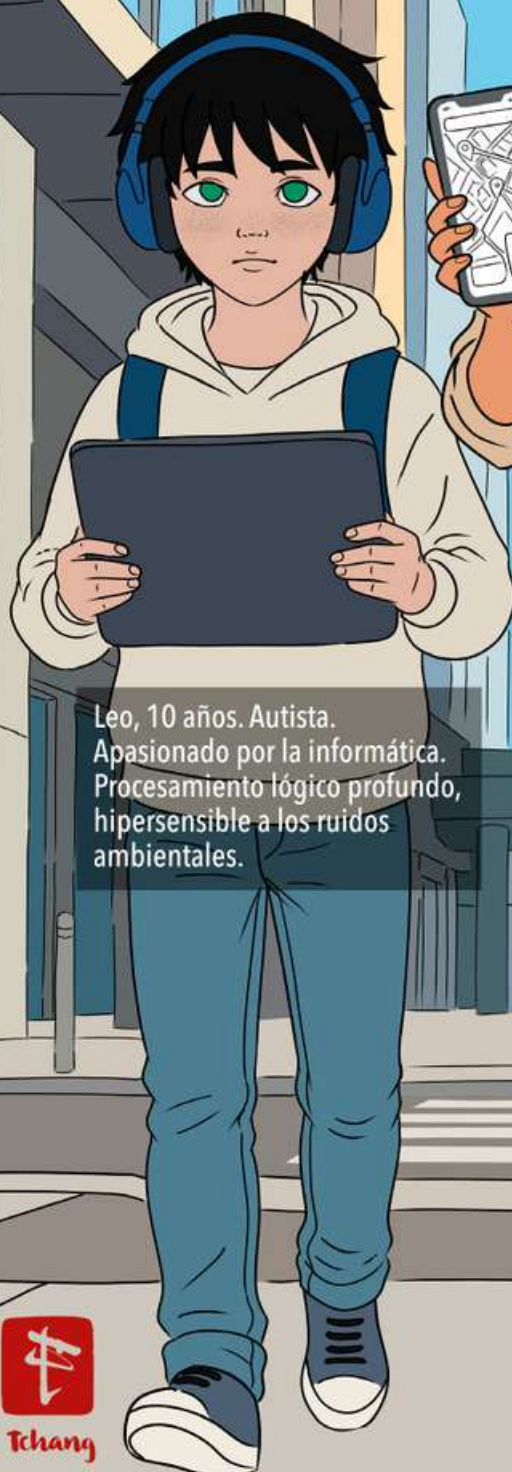


EL ECOSISTEMA DE LAS MENTES

Una aventura de unión intergeneracional
a través del procesamiento cognitivo.

ILUSTRACIÓN. Lucía Tchang

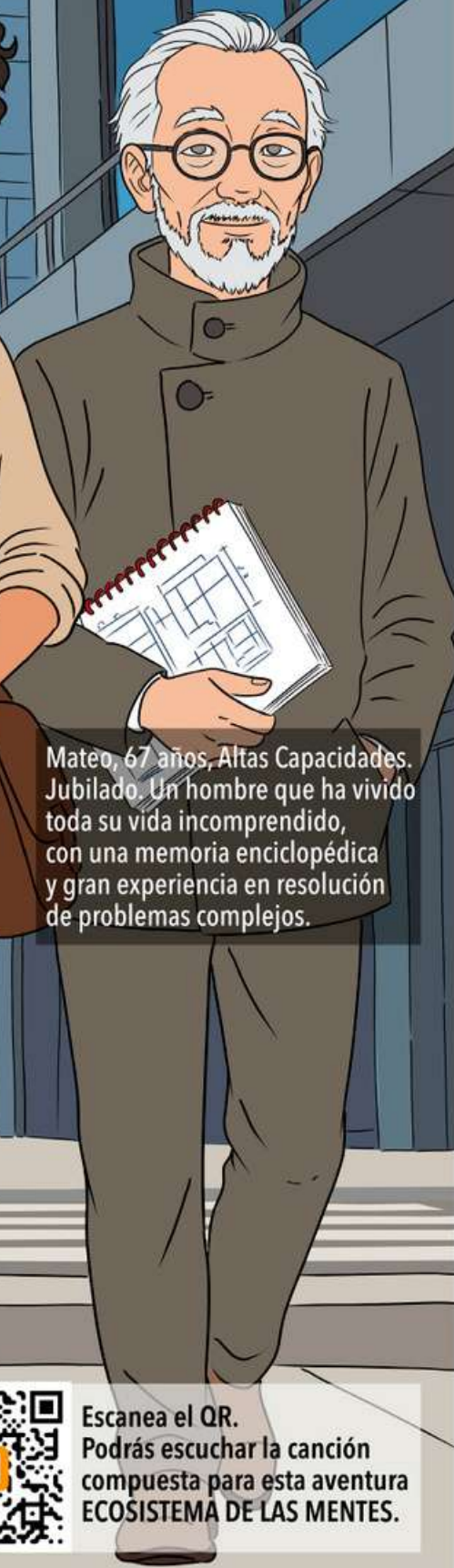
GUIÓN. xabiè



Leo, 10 años. Autista.
Apasionado por la informática.
Procesamiento lógico profundo,
hipersensible a los ruidos
ambientales.



Amira, 28 años, TDAH.
Hiperactiva, con un
procesamiento visual
rapidísimo.

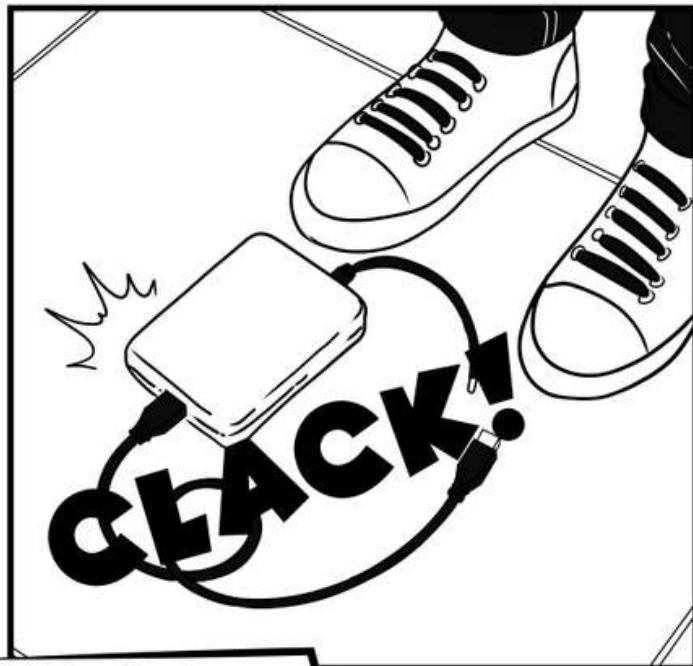


Mateo, 67 años, Altas Capacidades.
Jubilado. Un hombre que ha vivido
toda su vida incomprendido,
con una memoria enciclopédica
y gran experiencia en resolución
de problemas complejos.



Escanea el QR.
Podrás escuchar la canción
compuesta para esta aventura
ECOSISTEMA DE LAS MENTES.





Se te ha caído esto, moza.
Menos mal que el chaval
se ha quedado completamente
quieto mirando el suelo
y eso me ha llamado la atención.





Fíjate, Amira. Al alargar el tiempo de cruce y suavizar la rampa según los planos lógicos, no solo ayudamos a la gente con problemas de movilidad. Todo el ritmo de la calle se vuelve más seguro y humano para todos.

Ya está hecho. He volcado la modificación del código en el servidor de movilidad urbana. Los semáforos ahora sincronizan los tiempos de paso basándose en los flujos reales de peatones, no en la velocidad de los coches.

BIP BIP!

Es increíble, Mateo. En la oficina me decían que me dispersaba y que mis ideas no eran prácticas. Contigo y con Leo he podido centrar la atención sin tener que fingir que mi cerebro funciona como el de los demás.

El error de tu oficina es exigir que todos remen con la misma pala. Tu velocidad para conectar datos dispersos es lo que ha salvado este proyecto.

PIO PIO!

El ruido de los coches ha bajado de intensidad porque los motores ya no aceleran a trompicones. Ahora el entorno es predecible. Puedo escuchar el sonido del viento en los árboles del parque.

Hemos demostrado que la ciudad funciona mejor cuando se diseña para todas las mentes. Esto es solo el principio de la red.

Si la naturaleza creó mentes distintas, intentar igualarlas es el verdadero error de cálculo. Menos corregir el cerebro del otro y más cambiar el espacio de todos.



El 9 de junio de 2026, nos susurra un mensaje de profunda introspección y búsqueda de la verdad, resonando con la energía del **número 7**. Es un día para mirar hacia dentro, comprender y celebrar la riqueza de la mente humana. Esta fecha no es casual; marca un punto de inflexión, un despertar colectivo que desafía lo establecido.

Imaginamos que sentirás curiosidad por la elección del número 7. No, no es una casualidad o una "inventada", tiene todo el sentido.



En numerología, seguimos sumando hasta llegar a un dígito: $1 + 0 = 1$. Ahora sumamos los tres resultados: $9 + 6 + 1 = 16$. Finalmente, reducimos ese 16 sumando sus dígitos: $1 + 6 = 7$



El número 7, para una mente neurodivergente, es un número fascinante. Representa la búsqueda de la verdad, el análisis profundo y el mundo interior. Es el número de los que ven lo que otros pasan por alto. Mientras el mundo corre, el 7 se detiene a observar la belleza de un patrón o la profundidad de una historia, lo cual encaja perfectamente con el propósito de **NextArt y el documental**: dejar de ver la neurodiversidad como un "problema" para entenderla como una forma única y profunda de procesar la existencia. Es un número que no se conforma con lo superficial, es disruptivo por naturaleza.

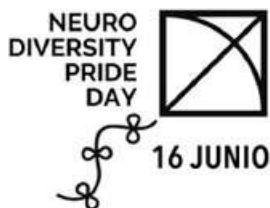


nextart®
NEURODIVERGENTE

Celebramos el estreno de la serie documental "*Neurodivergente: Autismo*", una ventana a realidades que merecen ser vistas y comprendidas.

Lanzamos NextArt Neurodivergente, una plataforma vibrante donde cómics, música y relatos visuales se entrelazan para guiar hacia la felicidad, compartiendo testimonios que iluminan caminos.
nextart.es

Honramos el Día del Orgullo de la Neurodiversidad (NDPD26), alzando nuestras voces con la convicción de que la diversidad es nuestra mayor fortaleza. Hoy, 9 de junio, abracemos la singularidad que nos une y nos hace avanzar.
neurodiversityprideday.com



Ecosistema de las Mentes arranca con este número cero. Es el punto de partida de un proyecto gestado en casa, fruto de la sintonía entre un padre y una hija. Ambos somos neurodivergentes y hemos decidido transformar esa forma compartida de procesar la realidad en nuevas historias.

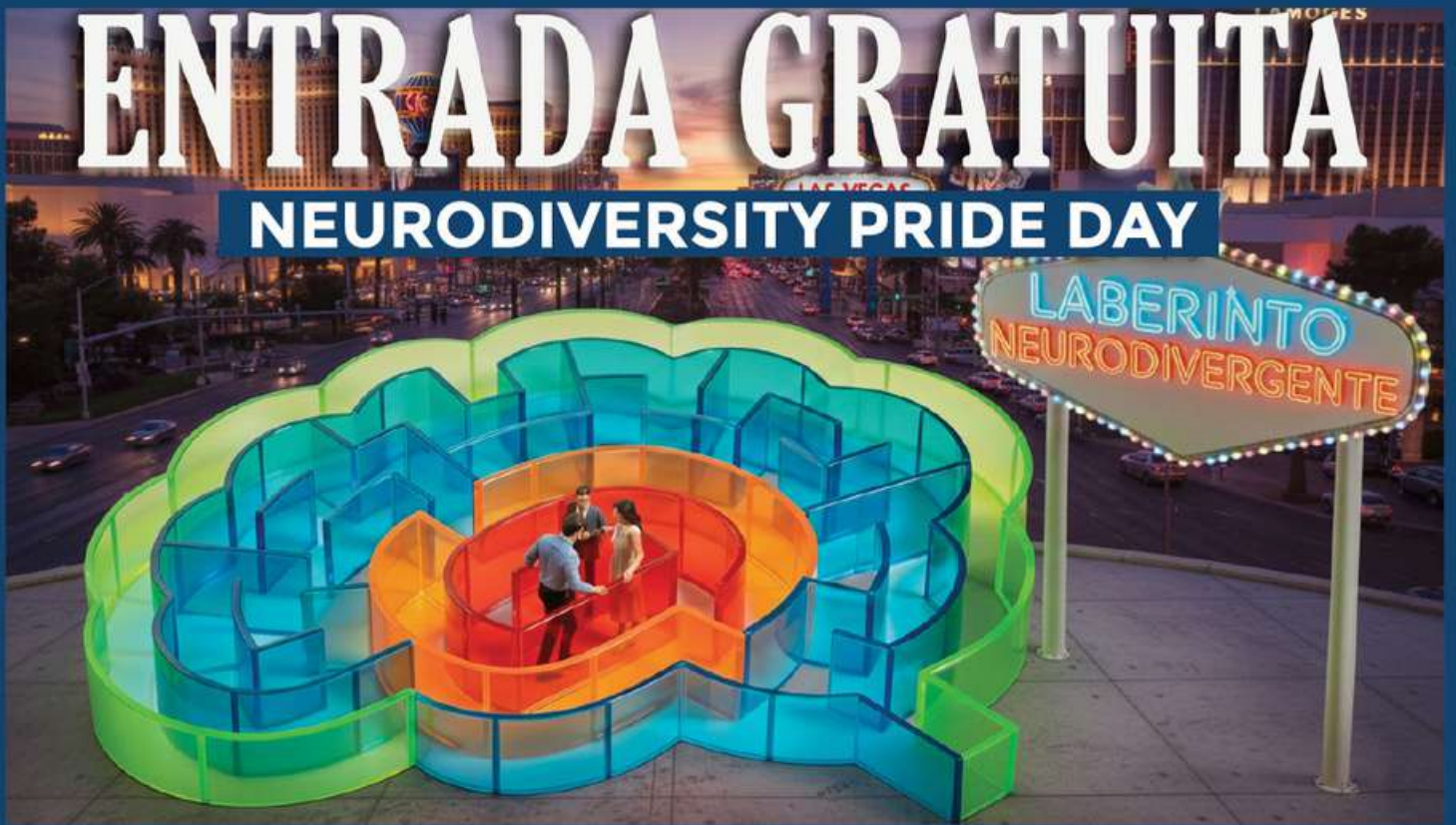
Lo que tienes delante es apenas un aperitivo. Hay muchas horas de **diseño y esfuerzo** detrás de las tramas que estamos preparando para que esta aventura arranque con paso firme.

Si quieres seguirnos la pista, **déjanos tu correo en nextart.es**. Prometemos avisar solo cuando haya algo real que contar, sin inundar tu bandeja de entrada.

Te esperamos para explorar juntos, desde dentro, la complejidad de la neurodiversidad.

ENTRADA GRATUITA

NEURODIVERSITY PRIDE DAY



TICKET DE SALIDA

"Has entrado gratis, pero para salir debes llevarte una carga."

1

Reconocer el esfuerzo invisible:

Acepto que lo que para mí es un "paso", para un cerebro TDAH puede ser una "escalada".

2

Eliminar etiquetas caducas:

Me comprometo a no volver a usar "vago", "distráido" o "caótico" como juicios morales, sino como características de un sistema operativo distinto.

3

Devolver la máscara:

Entiendo que el mayor coste de la neurodivergencia es el agotamiento de intentar parecer "normal".



Firma tu compromiso por la neurodiversidad.



MANIFIESTO

***"No estamos perdidos,
estamos explorando"***

Entramos gratis porque la curiosidad es el único motor que nunca se nos apaga.

Estamos aquí porque nos cansamos de que nos midieran con reglas hechas para personas que no ven los colores que nosotros vemos.

Reclamamos nuestra infancia: No éramos malos, estábamos procesando un mundo demasiado lento para nosotros.

Honramos nuestra adolescencia: Nuestras cicatrices son el resultado de chocar contra paredes que otros no veían.

Denunciamos la máscara de la madurez: No somos máquinas de producir, somos seres de intensidad.

Abrazamos nuestra vejez: El diagnóstico tardío no es una sentencia, es un indulto tras décadas de condena injusta.

Pagamos la salida con orgullo: Nos vamos del laberinto sabiendo que el desorden no es falta de inteligencia, sino exceso de vida.

***"Bienvenidos al Laberinto Neurodivergente.
Cuidado con los giros inesperados;
son lo mejor del recorrido"***

