**NEURODIVERSIDAD**

Por Robert de Miguel

https://rwdmm.weebly.com/

 Se suele considerar la diversidad funcional como algo negativo, como algo que médicamente se tiene que arreglar. Nuestro objetivo es conseguir un mundo adecuado a las personas con discapacidad, Que sea además conforme con los derechos humanos definidos por la ONU en 2006, en el Comité sobre Derechos de Personas con Discapacidad (CRPD). El CRPD define que las personas discapacidad tienen derecho a vivir en forma independiente, derecho a formar una familia, derecho al trabajo y al empleo libre, y derecho a la salud. Son derechos que garantizan la participación en la sociedad además del derecho de voto.

La preocupación de la ONU por la accesibilidad empezó en la década de los ochenta (del siglo pasado). Fue un intento de luchar contra la discriminación e imponer la igualdad y la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo. El derecho se ha conseguido gracias a la actividad del activismo de los movimientos asociativos. Los derechos se han conseguido con defensas judiciales impulsadas por quejas y demandas colectivas. Las organizaciones han realizado una recogida de estas quejas y demandas.

En relación con esta situación yo considero la diversidad funcional como un factor creativo. Entiendo la vulnerabilidad como algo positivo. No hay que ser incluidos, porque eso ya dice que somos excluidos. El mundo es diferente porque formamos parte de él. Tenemos el deber de construir un mundo más humano donde se generalice la diversidad en la comunidad.

La revista de la Escuela de Negocios de Harvard establece en un artículo las cuatro ventajas de contratar a personas con diversidad funcional mucho más que los intentos del sector público o las ONG. Contratar a gente con diversidad funcional contribuye a que las empresas sean más competitivas y a tener más beneficios a largo término. Primero la gente con diversidad funcional tiene talentos únicos. Segundo, hacen la organización más humana favoreciendo la colaboración e impulsando la productividad. Tercero, los usuarios y los clientes —tanto varones como mujeres— valoran la reputación de inclusividad de la empresa. Cuarto, la organización social permite a la empresa atraer más capital y talento.

La diversidad funcional es buen negocio como muestra la empresa de yogures de La Fageda. Otro ejemplo de los beneficios de contratar a personas con diversidad funcional es la Casa de Carlota que es un estudio de diseño muy bueno que incluye creativos con discapacidad intelectual.

Entonces no se puede hablar negativamente de discapacidad cuando hace que las empresas sean más capaces. Diversidad funcional no es exactamente la palabra que buscamos. Más adecuado es la palabra neurodiversidad porque todo es neuro. Cada término tiene sus aspectos negativos. Hay que entender la diversidad funcional desde el conjunto y no sólo desde su importancia social sino también económica e intelectual. Por eso estoy haciendo una tesis doctoral sobre *Brain City* que establece las ventajas urbanísticas de la diversidad funcional para construir ciudades más dinámicas y humanas.

