

El Diario Internacional para los Profesionales de Apoyo Directo

DETERMINACIÓN, FUERZA Y PODER: El Profesional de Apoyo Directo y el Impacto Social

Escrito por: Dave Hingsburger

Una mujer joven con síndrome de Down fue tratada con términos despectivos y deshumanizantes por un oficial de policía en Canadá.

En los Estados Unidos, un joven con una discapacidad intelectual fue brutalmente atacado por un grupo de adolescentes, golpeándolo fuertemente contra el suelo, dejando su cara fuertemente lastimada.

Una madre en Inglaterra quien llevaba a su hija con una discapacidad intelectual en su propio vehículo, condujo hasta un lugar aislado. Allí ella derramó gasolina sobre sí misma y su hija, ambas se quemaron hasta morir. Durante muchos años, ellos habían sido blanco de intimidaciones y manoteo debido a la discapacidad de la hija. Ellos reportaron el caso en diferentes ocasiones, pero no se tomaron las medidas necesarias.

Una niña en Australia tiene que ser constantemente vigilada por sus profesores ya que algunos compañeros de su clase le hacen manoteo al intentarla empujarla por las escaleras. Su movilidad limitada no le permite protegerse, ni estabilizarse en caso que llegara a hacer empujada.

Editores: Dave Hingsburger, M.Ed.
Angie Nethercott, M.A., RP

Historias como éstas, de todas partes del mundo, aparecen con más frecuencia en periódicos locales. Estudio tras estudio muestra que el clima social para las personas con discapacidad en general y específicamente con discapacidades intelectuales se ha vuelto más hostil.

Todos los profesionales de Apoyo Directo en algún momento de su vida profesional han tenido alguna historia que contar. Uno de ellos relata, que, al asistir a una mujer con síndrome de Down a hacer sus compras, el empleado de la tienda utilizó guantes de látex al pasar las compras por la caja registradora con el fin de no atrapar gérmenes de personas "r = tardadas". Otro de ellos relata, que, al estar acompañado de personas con discapacidades en una plazoleta de comidas, otras personas, teniendo una mesa servida se levantan y se ubican en otra más lejana a la de ellos. A pesar de todo, otro profesional de Apoyo Directo menciona que cuando él acompaña a



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReseaudaideauxfamilles.ca



cualquier lugar a la persona que él apoya, "él se siente constantemente observado, constantemente."

Usted lo sabe.

Todos nosotros lo sabemos.

Esta sociedad no siempre tolera la diferencia. Los ejemplos dados anteriormente podrían ser fácilmente reemplazados por historias igualmente horribles de intimidación, manoteo y violencia contra personas de diferentes razas, diferentes religiones, diferentes sexualidades, diferentes experiencias de género, diferentes experiencias de movilidad... cuando se trata de la humanidad, si tiene nombre hay un prejuicio contra eso.

Algunos de nosotros sabemos esto debido a nuestra propia experiencia con la "diferencia".

Algunos de nosotros nos damos cuenta de esto porque amamos a alguien que es tratado como menos debido a su diferencia.

¿Pero qué podemos hacer? ¿Qué puede hacer cada uno de nosotros? Para responder a esa pregunta, es importante aprovechar el potencial de ese sentimiento de injusticia social que se genera cuando se ven tratadas injustamente las personas a las que usted apoya; tratadas con falta de respeto o tratadas de una manera perjudicial. Para hacer eso, quizás necesite aprovechar el potencial de sus propias experiencias relacionadas ya sea con los prejuicios y/o discriminaciones. Reconocer que duele ser tratado con menos dignidad y menos valor es un buen punto para comenzar. El uso de sus propias experiencias puede ayudar a encender el fuego para lo que viene a continuación.

¿Cuál es el próximo paso? Planes de Acción.

Es importante darse cuenta de que todos tenemos poder, todos tenemos la capacidad de actuar y todos tenemos una responsabilidad mutua, discapacitados o no. Somos parte de una sociedad civil y tenemos el interés de asegurarnos que el "Respeto", el "Reconocimiento" y los "Derechos" son parte del discurso social. Así que en esta edición de "El Diario Internacional para los Profesionales de Apoyo Directo" se realizaron tres sugerencias para la acción personal, tres para la acción profesional y tres para la acción pública.

Acción Personal:

- 1) Haga respetar su situación: Todos nosotros necesitamos tener un tiempo para reflexionar sobre quiénes somos y quiénes queremos ser. La introspección debe ser una parte fundamental del diario vivir de cada Profesional de Apoyo Directo. Nosotros interactuamos con la gente, tenemos poder, el cual podemos aprovechar o desaprovechar en las vidas de las personas, tenemos nuestros propios sesgos y prejuicios, todos los cuales requieren una sólida comprensión de sus propios valores. ¿Ha el racismo, el sexismo, la homofobia influenciando el proceso y la capacidad en la toma de decisiones hacia las personas a las que sirve? ¿Encuentra usted el comportamiento de una persona más espantoso que otro debido al color de su piel? ¿Encuentra usted la relación de una persona más valiosa porque ama a la persona "correcta"? ¿Considera más aceptable que un hombre sea víctima sexual de una mujer

que una mujer víctima sexual de un hombre? Trabajamos con personas y porque trabajamos con personas, y porque la discapacidad no conoce clases, ni color, ni sexualidad, ni género, necesitamos estar listos para diferenciar la intersección entre la discapacidad y la diferencia, y asegurar así que nuestras decisiones sean justas y seguras, y que la discriminación no sea parte de la manera cómo nosotros hacemos nuestro trabajo.

- 2) Los servicios humanos necesitan seres humanos: La mejor parte de trabajar en el sector de los servicios humanos es saber que “somos seres humanos” y esto significa que podemos llegar a disponer de nosotros mismos como un recurso. Sus experiencias de vida son importantes. Cuando trabaje con personas, recuerde siempre que usted es una herramienta para “unir a las personas”. El uso de las palabras: “*Cliente*”, “*Consumidor*”, “*Miembro*” y “*Defensor de sí mismo*” o las frases: “*Las personas a las que servimos*” y “*Las personas con discapacidad*” son necesarias para tener una comunicación clara, aunque siendo unas más acertadas que otras. Sin embargo, estas también lo pueden distanciar en su mente, de sus pensamientos y lo que es más importante de sus emociones desde el entendimiento que usted es una herramienta para “unir personas”.
- 3) Descubre la palabra “*Nosotros*”: Nosotros somos nosotros. ¿Qué parte de ‘nosotros’ no es clara? Esas dos declaraciones indican que, mientras que hayan “roles y responsabilidades”, mientras que hayan “habilidades y fortalezas” y mientras que hayan “necesidades y vulnerabilidades”, no tiene que haber una jerarquía entre ellas. “Nosotros somos nosotros, tú eres tú y yo soy yo”; y es ahí donde empezamos. Es imposible trabajar proveediendo algún tipo de servicio para las personas con discapacidad sin una jerarquía en existencia, la pretensión de igualdad de poder es peligrosa. Pero, y siendo este un gran “*Pero*”, no significa que no se puede trabajar para eliminar la mayor parte de sus interacciones y apoyos como sea posible. La discapacidad no es un permiso para rebajar, degradar o devaluar. La discapacidad no es una autorización para violar la privacidad, violar fronteras o violar la confianza. Esa puede ser la experiencia vivida de muchos con discapacidades, pero no tiene que ser su experiencia con las personas a las cuales usted sirve. Nosotros... es una palabra encantadora porque implica la unión y la camaradería. Es una palabra, un buen lugar para comenzar.

Acción Profesional:

- 1) Desarrollar Voz, Fomentar Voz, Escuchar a esa Voz: Necesitamos alejarnos del entendimiento o de nuestro trabajo como un trabajo donde nosotros “*hablamos por aquellos que no pueden hablar*”, “*abogamos por aquellos que no pueden abogar por sí mismos*” o “*defendemos a aquellos que pueden defenderse por sí mismos*”. Es nuestro trabajo apoyar a las personas con discapacidades para que hablen por sí mismas de la manera que ellos puedan. Uno de los lemas que aprendí a principios de mi carrera fue, “nunca hagas el trabajo de tu cliente el cual le pertenece a él.” Esta no es una explicación práctica para el descuido; es un reto para levantarse y hacer un trabajo real con significado verdadero. Incluso si es para ayudar a otros Profesionales de Apoyo Directo a leer el lenguaje corporal de alguien al cual usted apoya, recuerde que un “no”

se puede decir con una ceja, y si lo entiende de esta manera usted habrá cambiado el mundo de la persona a la cual usted apoya y de esta manera usted habrá aumentado las oportunidades de aprovechar su propio poder. Recuerde que este artículo trata de hacer una diferencia en el mundo en el cual viven las personas con discapacidades. A veces ese mundo puede parecer pequeño para usted, pero el impacto puede ser enorme. Pues se también se trata de fomentar y desarrollar la voz de las personas con discapacidad cuando se enfrentan a prejuicios en público. Su voz al hablar con un gerente. Su voz en una reunión pública sobre el acoso o el manoteo. Sus experiencias, sus voces, sus puntos de vista necesitan ser escuchados. Esta es una de varias minorías que rara vez obtiene el micrófono cuando sus vidas están siendo discutidas.

- 2) **Modelo de Respeto:** Aquí es donde todo ese trabajo personal se muestra. Aquí también es donde las jerarquías inherentes entran en juego. Ser respetuoso con las personas que no están familiarizadas con las diferentes formas de respeto puede ser más difícil de lo que se imagina. Ser respetuoso con las personas que no parecen tener el poder de desafiarlo o cuyas voces no se escuchan, es aún más difícil. Para muchas personas con discapacidades, el estándar de lo que se considera respetuoso es muy bajo por lo cual se recomienda reevaluarlo para elevarlo tan alto como está pueda ser establecido para usted. Usted le habla respetuosamente a las personas que usted respeta. Así que hable respetuosamente. Usted es paciente con las personas que respeta y está dispuesto a celebrar su crecimiento; vea lo fácil que es. Es fácil saber lo que es el respeto, es fácil decirlo, pero es aún más difícil practicarlo. Hay buenas noticias: El respeto está casi siempre, en cada situación, con todo el mundo, es intencional. Y porque este es intencional, todo lo que usted hace tiene que ser - intencionalmente - intencional con respecto a sus palabras, su tono, y las decisiones para asegurar que las personas a las cuales se sirve permanezcan enteramente en respeto.
- 3) **Contra el sentimiento anti-discapacidad:** Las personas con discapacidad intelectual, aunque a menudo son blanco de intimidación, manoteo, burlas y otras formas de violencia social y física, no están inmunizadas contra la intimidación o sobre como lastimar a otras personas con discapacidades similares. Nosotros a veces nos sentimos más preocupados por la violencia social y física cuando es fomentada por personas que no son discapacitadas que cuando es realizada por una persona discapacitada hacia otra. Esto no puede ser. No es la persona - es el comportamiento. Esto no está bien. Los Profesionales de Apoyo Directo necesitan trabajar en equipo para asegurarse que todos se sientan seguros ya sea en su hogar y/o al momento de recibir un servicio. Esto puede significar que usted tiene que hacer referencias para los servicios de comportamiento o servicios de asesoramiento para ambos ya sea la víctima (el intimidado) o el victimario (el acosador). Más que eso, sin embargo, contrarrestar el uso de insultos contra cualquier minoría, incluidos esos como nosotros con discapacidades; no los dejes pasar inadvertidos. Nunca.

Acción Pública

- 1) **Descubre tu columna vertebral:** estírese alrededor suyo, toque el centro de su espalda y vuelva a reconocerse con su columna vertebral. Van a necesitar convertirse en los mejores amigos. Hablar es una cosa difícil de hacer en cualquier situación. Pero estar

listo para contrarrestar a alguien que es racista, sexista, homofóbico o con alguna otra tendencia de rechazo es una cosa difícil de hacer. Sabemos que las personas con discapacidad son cada vez más el blanco del odio, de la violencia y de la exclusión social. Pero estas no son cosas que se experimentan exclusivamente. Nosotros también tenemos que recordar, que, aunque la discapacidad pública casi siempre tiene un rostro blanco, la discapacidad no discrimina, y las personas con discapacidad, como las personas, son tan diversas como el resto de la población. Por lo tanto, al mismo tiempo, usted no puede pretender ser un “*pro-discapacitado*” y “*racista*”. El término “*interseccionalidad*” significa que las personas pueden estar en la intersección o coyuntura de “*la raza y la discapacidad*”, “*el género y la discapacidad*”... No voy a continuar, pero si lo hiciera, habría suficientes intersecciones para crear una ciudad bellamente diversa e inclusiva. Burlarse de la discapacidad es inadecuado. Maquillarla es inadecuado. Exagerar el acento de alguien es incorrecto. Afrontar estas situaciones es difícil, y puede ser que usted sea señalado, pero eso es parte del trabajo de ser humano. El ser “*humanitario*” en el sector de los servicios humanos, se convierte en un tema más intenso debido a lo que se ve en el día a día.

- 2) Utilice su voz: Es curioso que algunos profesionales de Apoyo Directo que son realmente buenos amplificando la voz de las personas a las cuales ellos apoyan, les resulte realmente difícil utilizar su propia voz. Ellos pueden ser maravillosos defensores de alguna persona con una discapacidad, pero tienen una gran dificultad para abogar por sí mismos o por las cosas en las que creen. Hay una especie de compulsión moral para ser claros acerca de nuestro deseo de respeto por todos; nuestra voz rompe el silencio a que tan a menudo existe alrededor de los intimidadores y los intolerantes. Martin Luther King Jr. dijo: “*Nuestras vidas empiezan a terminar el día que guardamos silencio sobre las cosas que importan*”. Hay muchas maneras de utilizar su voz. Si usted se encuentra en una situación en la que cree que la persona que necesita oírle está en otra oficina o lugar y no en el mostrador al frente suyo, escriba una carta. No se preocupe tanto por nada más, preocúpese por enviar un claro mensaje del por qué usted está escribiendo. Las cartas hacen la diferencia. Ellas lo hacen. Créame. Usar su columna vertebral y su voz permitirá cambiar su vida y las de muchas personas de una manera positiva – cambiando de esta manera el mundo que lo rodea. Las personas jamás utilizan palabras “*inhumanas*” alrededor mío porque saben que yo expresaría mi inconformidad de inmediato. No sé si ellos las utilizan en otros lugares, pero sé, que, si logro hacer mi mundo alrededor más seguro, sabré que habré hecho bien mi trabajo.
- 3) Ten cuidado, sé consciente: Hay aquellos que quieren alimentar “a la bestia del odio y de la intolerancia” proporcionándole información, artículos e infografías que malgiversan la verdad o son simplemente falsas. Ellos juegan con nuestras debilidades – con el racista, el sexista o intolerante residual que puede haber en usted y con el cual usted lucha internamente para no ser. Todos tenemos que mantener la guardia contra los años de programación neurolingüística que hemos tenido y los cuales nos han llevado tener falsas ideas hacia y entre nosotros mismos. Por ejemplo, cuando recibes o lees en Facebook algo que te indigna de sobremanera y pareciera que te estuviera incitando a realizar prejuicios, echa un vistazo. Ayer circuló en Facebook un meme sobre los refugiados y pensionados en Canadá. Este indicaba que los refugiados recibían más dinero y más ayuda que la población adulta mayor. Esto era completamente falso, pero

provocó un sentimiento “anti-refugiados”. En estas situaciones, usted tiene que hacer una pausa y utilizar fuentes de información confiables y seguras en “Google” para descubrir lo que realmente es cierto. No deje que otros lo manipulen. No envíe una publicación promoviendo el odio sin revisar o estar 100% seguro de su contenido. No haga el mundo más peligroso para los que pueden llegar a ser tildados como “diferentes”.

Acciones privadas, profesionales y públicas

- 1) Palabras. Palabras. Palabras.: Sea muy cuidadoso con las palabras que usa en su propia mente, en sus conversaciones en el trabajo y cuando habla acerca de su trabajo con la comunidad. En primer lugar, trabaje realmente para deshacerse del lenguaje de la propiedad o titularidad: “**Mis chicos. Mis hijos. Mis niñas. Mis hijos.**” ¡Vaya! Cuando usted se refiere a la gente de esta manera, cuando usted se refiere de ellos con otros colegas de esta manera, cuando usted emplea este lenguaje para describir su trabajo, usted está haciendo daño. Estas palabras conducen a una “*creencia*” sobre las personas con discapacidades, que están bajo la propiedad o el dominio de los demás. Sí, aunque no lo crea, estas palabras lo hacen ver de esta manera. Las personas a las que usted sirve, son adultos, y deben ser tratadas como adultos, no como personas que están acorraladas y puestas bajo el control de otras. Las personas son simplemente personas, una discapacidad no borra su “*peopledom*” o cualidad de ser persona, pero sí es un descriptor útil para quienes servimos. Personas con discapacidades (intelectuales), (intelectualmente) personas con discapacidad – es su elección utilizar el mejor termino para describir a las personas a las cuales usted sirve. La discapacidad es una palabra a la cual no hay que tenerle miedo a utilizar. A algunos de sus colegas no les gusta emplear esta palabra, ya que ha existido mucha vergüenza alrededor de esta; así que utilícela conscientemente. Por lo general, esta palabra es la preferida por el colectivo de las personas con algún tipo de discapacidad. #Disabilidad – anímese a utilizar la palabra. Más allá de esto, no describa a las personas con discapacidades de una manera que pueda jugar con algún tipo de estereotipo y/o falso sentimiento, ejemplo: “*¡Todos ellos son tan confiados!*” “*Todos ellos son tan inocentes*” o por el contrario “*Todos ellos son tan peligrosos*”. “*Ellos pueden ser realmente violentos*”. ¿Alcanza usted a ver el problema con estas declaraciones? verdad? Es la palabra “*ELLOS*”. No existe la palabra “*ELLOS*”. Las personas con discapacidad intelectual son personas individuales con vidas individuales las cuales tienen fortalezas, debilidades, talentos y dificultades. Promover la idea que las personas con discapacidades son un grupo monolítico de “*smilers*” es simplemente extraño.

Ser “*Humano*” en el sector de los servicios humanos le permite a usted ver lo mejor y lo peor del mundo. Le permitirá tener una visión de los tipos de prejuicios cotidianos a los cuales las personas con discapacidad están expuestas y los cuales deben enfrentar. Esto lo podrá motivar a compenetrarse con sí mismo, a evaluarse acerca de cómo usted proporciona el servicio a las personas que apoya y lograr por consiguiente algún tipo de impacto social. Es decir, en sí mismo, algo impresionante.

Es un trabajo, el cual lleva tiempo, pero es altamente impresionante. Estamos llamados a ser nuestro mejor “yo” y con esto viene una responsabilidad que puede llegar a cambiar el mundo que nos rodea. Ya hay muchos de “nosotros”, así que el impacto potencial es incontable. Usted como Profesional de Apoyo Directo, tiene la “Determinación” para que se haga lo correcto, la “Fuerza” de voluntad para hacer que suceda y el “Poder” de cambiar, si no el mundo entero, al menos el mundo que lo rodea. De nuevo. Esto es algo altamente impresionante.

Sobre los autores

Dave Hingsburger, MEd, es el Director de Servicios Clínicos y Educativos de VITA (*Vita Community Living Services of Toronto and Mens Sana Families for Mental Health*). Dave es un conocido orador, escritor y consultor en temas de discapacidad, sexualidad y la auto-abogacía en Canadá y al redor del mundo.

A Preguntas y Respuestas Frecuentes (FAQ) sobre este diario

1. Este periódico está destinado a ser ampliamente distribuido; usted no necesita permiso para compartirlo. Si por el contrario usted necesitara permiso para publicarlo en un boletín de noticias o revista u otro medio.
2. Para suscribirse a este diario, usted se puede enviar un correo electrónico a la siguiente dirección: dhingsburger@vitacls.org *Suscripción gratuita
3. Estamos actualmente aceptando contribuciones para ser publicadas en este diario. Envíe sus propuestas por correo electrónico a DRingsburger@vitacls.org o ANethercott@handstfhn.ca
4. Cualquier comentario o sugerencia sobre los artículos publicados en este diario será bienvenido.



Hands | Mains
TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReSeaudaideauxfamilles.ca

