

# El Diario Internacional para los Profesionales de Apoyo Directo

## La Discapacidad Como Existe en una Cultura de Bullying y Violencia Social: Lo que Pueden Hacer los Profesionales de Apoyo Directo Para Ayudar

Escrito por:  
Wendy Knowlton

“Lo único que recuerdo de la secundaria son los abusones.”

“¡Oh, si, recuerdo esos días!”

Esta fue una charla que oí un día mientras trabajaba con gente con Discapacidades Intelectuales. Variaciones del mismo tema se oyen a diario con la gente que apoyamos. Y aunque muchos de nosotros dejamos a los abusones en la prepa o el bachillerato, este grupo en nuestra comunidad vive con miedo de que los atormentaran sólo por quienes son a diario.

Los profesionales que trabajan con esta población piensan en trauma, y de inmediato pensamos en abuso físico y/o sexual. Tenemos imágenes de instituciones y el control impuesto en los que vivían ahí (o aún viven ahí). Pero hay otra forma de trauma que a menudo es obviada: ser acosado por ser uno mismo.

A muchos de nosotros nos hicieron bullying cuando éramos jóvenes. A mí me molestaban por tener cabello rizado y piel rugosa que llamaba “piel de pollo.” Fue traumático entonces, y usaba mangas y pantalones largos y mi cabello en colas de caballo para reducir la evidencia. La gran diferencia es que sabía que era temporal. Sabía que podía esforzarme, triunfar en la escuela y salir de ese pueblo pequeño. Aún pienso en esos abusones a veces y aun duele, pero ya no se siente fresco.

Decidí seguir la conversación que había oído, y comencé a indagar a la gente que conozco con Discapacidades Intelectuales que era el bullying – que lo definieran. Las respuestas incluían:

“Es cuando te ponen sobrenombres.”

“Es cuando alguien se burla de ti.”

“Es cuando alguien te empuja o zarandea.”

Todas eran buenas respuestas. Luego pregunté, “¿Te han hecho bullying?” Todos con los que hablé (unas 20 personas) dijeron, sin pensarlo, “Si.” No solo los habían acosado, aún vivían con miedo de que los acosaran.

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



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca

LeReseaudaideauxfamilles.ca



La gente que apoyo a diario aún vive con miedo a sus acosadores. Caminan por la calle, y puede que la gente se burle solo por cómo se comunican, como se mueven, o como lucen. Van a las tiendas y no les sirven porque el cajero asume que no pueden pagar algo por sí mismos. Sus voces se pierden en la oleada de defensores bienintencionados que hablan por ellos en vez de ayudarlos a expresar sus opiniones. Ven una película y la “palabra r” sale de la nada. Leen un libro y al personaje secundario con problemas de movilidad, el habla o una Discapacidad Intelectual se le tilda de “idiota” o “bufón,” y puede ser un papel cómico. Peor, ¡no encuentran personajes que se vean, actúen o suenen como ellos en absoluto! Es como si no existieran en la cultura popular. El público general también usa esa horrible “palabra r” en charla casual cuando quieren decir que algo es estúpido o ridículo, si darse cuenta del impacto que tiene en la gente que vive en la comunidad a su alrededor.

Como profesional, mi trabajo es fomentar la confianza de aquellos que apoyo e inspirar más autoestima. Reconociendo que esta cultura de bullying existe, voy a trabajar cada día tratando de recordar estas cosas:

### **Las palabras duelen**

Para mantener las cosas tranquilas, a veces tratamos de suavizar o ignorar cuando alguien tiene sentimientos heridos. Decimos, “Oh, no lo dijo en serio,” o “Sólo están tonteando.” Todos tenemos cosas a las que somos más sensibles, y esas cosas están fuera de límite. Como adultos, podemos expresar que no nos gusta. Es nuestro derecho. Asegúrese que aquellos que apoya tienen la misma habilidad y derechos. El otro día, traté de tontear con alguien para que tuviera un humor receptivo de nuevo. Me dijo que no estaba de humor para eso. Respeté es y me retiré, disculpándome. Respete los límites y apoye a la gente a que los exprese con otros.

### **Las palabras pueden ayudar**

Trato de tomar cada oportunidad para aumentar la autoestima y confianza de la gente que apoyo, y de mis colegas. Ofrezca gratitud cuando se debe y halagos cuando son genuinos. Sea específico en sus comentarios. En vez de decir “Bien hecho,” trate de decir, “En verdad me gustó tu punto sobre... tuvo mucho sentido para mí.” Oí a un cliente decir a un colega “Bien hecho, amigo,” y era como si felicitara a un niño. Lo primero que pensé fue “¡Oh no! ¿Así sueno yo?” Lo más posible es que lo oyó del personal y usa nuestras palabras y tono. ¡Es mala señal! Mantenga los halagos y las palabras de aliento maduros y honestos.

### **Discútalos**

Está en el cine con alguien a quien apoya y \*bam\* la “palabra r” aparece. ¿Qué hace? ¿Espera que la persona con quien está no la oyó o captó? Por supuesto que la oyó y la captó. Ignorar el problema solo hace que esté bien que haya pasado. Tras la película, vayan por un café y hablen al respecto. Si ha sido víctima de bullying en el pasado, sabe que su vergüenza por lo que dijeron es gran parte de lo que les da a los abusos poder contra usted. No deje que la persona con quien está piense que usted creó que eso está bien y que sea parte normal de la sociedad. ¡No está bien! Apóyelo para que hablen al respecto si quiere.

### **Promueva la acción**

Explore como una víctima de bullying le gustaría abogar por sí misma y ayúdela a que sea realidad. Una vez ayudé a un grupo de mujeres a escribir una carta a su político local, diciendo

como las políticas del gobierno sobre la discapacidad hace sus vidas como mujeres más complejas y difíciles. Eso las empoderó y fue un momento increíble donde sintieron que luchaban. ¿Hicieron grandes cambios? No a niveles políticos, pero las hizo sentir que estaban haciendo algo para fomentar el cambio y eso es enorme. Les regresó un sentimiento de poder.

### **Haga un espacio seguro**

Asegúrese que el ambiente donde trabaja es seguro. Recuerde que el bullying no es solo dar sobrenombres. También incluye reírse de alguien cuando están aprendiendo, tontear después de que le piden que pare, y hablar de otros a sus espaldas. Mantenga el lugar de trabajo profesional y no permita el chisme. La meta final es tener lugares donde la gente sienta que pertenece, y que están a salvo de las acciones y palabras hirientes.

### **La gente de apoyo también pueden ser abusones**

El Bullying se basa en el poder. La gente lo hace cuando siente que tiene la autoridad y apoyo para lastimar a alguien. Si piensa en los abusones de su escuela, tendían a ser los “populares” que se sentían superiores por su estatus social. Entonces, ¿qué ocurre cuando la persona, cuidador, personal de apoyo de alguien siente que es uno de los “populares” y matonea a alguien a quien apoya? La aceptación y sentimiento de pertenencia se puede extender al personal que no vivió eso al crecer y puede ser embriagante. De repente, la gente les presta atención, y tienen autoridad. Afrontémoslo – Se siente bien agradecerle a la gente, que busque su aprobación. Es muy sencillo abusar de ese poder.

El personal que matonea puede incluso hablar sobre la persona con Discapacidad Intelectual en frente de ella. “Betty debería saber mejor que hacer eso, ¿no, Betty?” Puede incluir avergonzar a alguien en frente de sus iguales al volver sus errores un ejemplo. “Oh, Betty, de verdad arruinaste ese trabajo, ¿No están de acuerdo?” Puede ser excluir o amenazar excluir a ciertas personas porque la persona de apoyo tiene favoritos. “Voy a tener una cena este fin de semana con algunos clientes. Lo siento Betty, ya está planeada.” Está táctica es especialmente preocupante porque la gente de apoyo debe ser, bueno, de apoyo. Si alguien es víctima de bullying por su gente de apoyo ¿a quién acuden por ayuda? Si ve este tipo de conducta, llámelo por lo que es: bullying. Siga las políticas sobre violencia laboral y acoso de su organización y asegúrese de que un supervisor sepa de esto.

### **El trauma es serio**

Uno de mis instructores en la universidad dijo, “Son gente de apoyo. No son terapeutas licenciados. No abran una caja de temas que no puedan volver a cerrar.” Fue buen consejo. La gente entrena por muchos años para especializarse en trauma. Como profesionales de apoyo directo, empatizamos, validamos y, de ser necesario, referimos a especialistas. No abra una caja de trauma si no puede ayudar a volver a cerrarla.

### **Comparta lo bueno**

Si encuentra una película o libro con un buen personaje con discapacidad, ¡compártalo con otros! Sabemos que es importante identificarse con personajes que vemos en películas, televisión y libros, ¡así que celebre las cosas buenas! ¡Hable al respecto y compártalo!

## **Baile hasta que otros se unan**

Me di cuenta de forma dramática que la confianza en si mismos diferencia a la gente cuando varias jóvenes comenzaron a atender el centro vocacional donde trabajo. Llegan bailando (literalmente) al sitio de trabajo, decididas a comerse el mundo. Usan camisetas que demuestran el orgullo que sienten de ser quienes son, y la diagnosis que llevan con ellas. Tienen confianza y espíritu y no les da miedo intentar y fallar, y luego intentar de nuevo. Saben lo que quieren, ¡y lo quieren ahora! Fue tan refrescante – y eso es triste.

En conclusión, pienso que todos hemos tenido momentos en la vida cuando nos han hecho bullying. Es horrible y puede ser traumático. Incluso comentarios hechos en la secundaria pueden quedarse con nosotros y afectar nuestra vida al crecer. La gente con Discapacidades Intelectuales puede seguir experimentando el bullying solo por ser quien es. Puede pasar con iguales, el público, los medios, la cultura popular, e incluso gente de apoyo. Como profesional de apoyo directo, soy consciente de que gran parte de mi trabajo es promover confianza en la gente e inspirar un sentimiento de pertenencia para todos. Así que sigo alentando a las bailarinas a bailar. Creo que, si se une a la danza, otros también lo harán. Al menos ese espacio, ese momento, ¡Es un lugar seguro para expresar su verdadero yo sin bullying!

## **Sobre el autor**

Wendy Knowlton es una Profesional de Apoyo Directo en Nova Scotia. Ha trabajado en el campo por siete años tras una larga carrera en organizaciones sin animo de lucro. Tiene un diploma de Licenciatura en Letras en Sociología y Servicios Humanos.

## 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](mailto:dhingsburger@vitacls.org) \*Suscripción gratuita
3. Estamos actualmente aceptando contribuciones para ser publicadas en este diario. Envíe sus propuestas por correo electrónico a [dhingsburger@vitacls.org](mailto:dhingsburger@vitacls.org) o [anethercott@handstfhn.ca](mailto:anethercott@handstfhn.ca)
4. Cualquier comentario o sugerencia sobre los artículos publicados en este diario será bienvenido.

