



Hablar y reflexionar sobre la discapacidad

Hay dos aspectos relacionados con la discapacidad: por un lado, cómo referirse a una persona con discapacidad, por otro, las distintas formas de definir la discapacidad.

Lenguaje centrado en la persona y en la identidad

Las publicaciones de Caring Across Cultures utilizan un vocabulario que da prioridad a la persona y a la identidad.

Si no sabe lo que significan estos términos, siga leyendo para saberlo.

Si **está** familiarizado con estos dos términos, y prefiere uno u otro, siga leyendo para entender nuestra decisión de emplearlos.

¿Cuál es la diferencia?

La diferencia entre estas dos formas de referirse a una persona con discapacidad radica en si se menciona primero a la persona o a su discapacidad.

Ejemplos:

La persona primero: El nuevo voluntario de la biblioteca es un adulto con autismo.

La identidad primero: El nuevo voluntario de la biblioteca es un adulto autista.

Diferentes puntos de vista

¿Por qué la gente prefiere el lenguaje centrado en la persona?

Algunas personas creen que es una forma de mostrar respeto hacia quienes tienen una discapacidad. Mencionar la discapacidad después de reconocer que es una persona cambia el foco de atención de la discapacidad a la persona. El mensaje subyacente es: "Primero veo que eres una persona, no definida por tu discapacidad".

¿Por qué la gente prefiere el lenguaje centrado en la identidad?

En primer lugar, creen que no es posible separar a una persona de su discapacidad, ya que forma parte de lo que es. En segundo lugar, se piensa que separar a una persona de su discapacidad implica que la discapacidad es algo malo, cuando en realidad se considera una parte natural de la diversidad humana. Por lo tanto, no deberíamos sentir la necesidad de desviar la atención de ella.

Caring Across Cultures utiliza tanto el lenguaje que da prioridad a la persona como el que da prioridad a la identidad para reconocer que ninguno de los dos es preferible para todo el mundo. Es una elección personal.

Comenta las preferencias

Para evitar un posible conflicto sobre el lenguaje que da prioridad a la persona o a la identidad, un trabajador de atención directa puede preguntar a su empleador cuál es su preferencia. Esto demuestra al empleador que quiere ser respetuoso, y da al trabajador una idea de la identidad de su empleador. Otra posibilidad es que el empleador se limite a expresar sus preferencias durante la entrevista.

Si este tipo de conversación no tiene lugar antes de que surja un conflicto, es importante responder con respeto y sin juzgar.

Muestra respeto

Si se da cuenta de que tiene una preferencia diferente a la de otra persona, hable del tema con curiosidad. Averigua qué experiencias o valores han determinado su opinión. Es una oportunidad para entender la perspectiva de la otra persona.

Si no tienes ninguna preferencia, respeta a la otra persona y utiliza su preferencia por el lenguaje que da prioridad a la persona o a la identidad.

Modelos de discapacidad

Examinamos tres modelos de discapacidad. Cada modelo tiene una idea diferente de las causas de la discapacidad.

Modelo médico

Pregunta: ¿Qué causa la discapacidad?

Respuesta: Una afección médica del cuerpo o la mente de una persona causa discapacidad, la cual dificulta la realización de algunas actividades y la interacción con otras personas. Este modelo considera la discapacidad como algo que está mal en una persona.

Modelo social

Pregunta: ¿Qué causa la discapacidad?

Respuesta: El mal diseño de los espacios públicos causa discapacidad. Si los espacios públicos se diseñaran pensando en todas las personas, no se negaría el acceso a nadie. Este modelo considera que la discapacidad es un problema del entorno físico, un defecto de la sociedad.

Modelo moral

Pregunta: ¿Qué causa la discapacidad?

Respuesta: El carácter, las acciones o el karma de una persona causan la discapacidad. Según este modelo, la discapacidad puede verse como un castigo por las malas acciones de la persona (o su familia) o, por el contrario, como un signo de honor o fe.