

Recomendaciones en el trato para personas con discapacidad intelectual

✓ Para dirigirse

- Ser natural, tratando a la persona con respeto, de acuerdo a su edad y capacidad.
- Centrar la atención en la persona. Su discapacidad es sólo una característica más.
- Hablar a la persona, no a su acompañante. En caso de ser necesario, es más adecuado esperar a que el acompañante intervenga por propia iniciativa.
- Utilizar un lenguaje y vocabulario sencillo, asegurando la comprensión de la información transmitida.
- Dar instrucciones breves, claras y concisas acompañadas, si es posible, de modelos de acción.
- Suministrar no más de dos o tres instrucciones a la vez.
- Si la persona tiene capacidad lectora, la preparación por escrito de mensajes o pasos a seguir con las tareas es una estrategia útil para evitar olvidos. Del mismo modo, las instrucciones escritas pueden acompañarse de instrucciones orales.

✓ Para el trabajo en grupo es necesario

- Dar un trato igualitario. En el momento de las presentaciones de los miembros del grupo, no deben hacerse alusiones a sus discapacidades.
- Hacer todo lo posible para introducir en la conversación a la persona con discapacidad intelectual, aunque ésta tenga alguna dificultad para expresarse.
- Ser paciente y flexible, mostrando siempre apoyo. Una vez que se incorpore a la organización, hay que facilitar su participación en todas las actividades.



Toma nota

- Las personas con discapacidad intelectual requieren de estímulo para actuar. Ofrecer refuerzos positivos puede ser una buena estrategia para fomentar ciertos comportamientos y actitudes.
- Preguntar siempre si la persona necesita ayuda antes de ofrecersela. Frente a cualquier duda, debemos preguntar e intentar concretar el tipo de ayuda necesaria.
- Limitar la ayuda sólo a lo necesario, procurando que la persona se desenvuelva sola en todas las actividades posibles.
- Escuchar y respetar sus opiniones. Se debe proponer, no imponer. Es necesario para cualquier persona autodirigir su propia acción, asumiendo que elegir libremente implica el derecho a equivocarse.



Fuentes:

Prevención inclusiva. Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales. Organización Internacional del Trabajo, SOFOFA y Achs. 2013.

Las mutualidades de empleadores son fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social (www.suseso.cl).