

FIGURA LABORAL DE ASISTENTE PERSONAL:

ASPECTOS CLAVE Y FORMACIÓN

1. Introducción.

Desde la entrada en vigor de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPD en adelante) en mayo de 2008 en nuestro país, han sido muchos los ajustes y modificaciones que han tenido que realizarse para adaptar nuestra legislación a lo marcado por un texto que, de acuerdo con el artículo 10.2 de la CE, es de obligado cumplimiento.

Para cumplir por lo dictado por CIDPD, además de una adecuada modificación de normas y leyes, es también necesario adecuar gran parte de nuestro sistema de trabajo y atención al colectivo de personas con discapacidad/ diversidad funcional, pasando de un modelo de trabajo basado en los principios propios del modelo médico rehabilitador al modelo social que este texto convencional convierte en el modelo de referencia.

De acuerdo con el artículo 1 de la CIDPD cuando hablamos de personas con discapacidad/diversidad funcional nos referimos a “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Por lo tanto y siguiendo con lo expresado en dicho artículo 1, el propósito de la CIDPD es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad/diversidad funcional, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Dentro de todo el articulado de la CIDPD, a la hora de justificar el porqué de la importancia y necesidad de abordar la regulación de la Asistencia Personal en nuestro país ha de destacarse especialmente la necesidad de cumplir con 2 derechos que hasta la fecha están siendo insuficientemente contemplados y abordados: el “derecho a Igual reconocimiento como persona ante la ley” (Art.12 CIDPD) y el "Derecho a vivir en forma independiente y a estar incluido/a en la comunidad" (Art. 19, CIDPD). Estos artículos se concretan en que las personas con discapacidad tienen derecho a recibir los apoyos necesarios para ejercer su capacidad jurídica en igualdad de condiciones y a ser apoyados en los procesos de toma de decisiones.

De esta manera, vivir de acuerdo con los propios deseos y ver respetadas las propias decisiones, se constituye en un Derecho Humano imprescindible para desarrollar de manera firme la apuesta por una plena inclusión y participación activa de las personas con discapacidad/diversidad funcional en la sociedad. Este derecho para ser ejercido implica, de manera acorde al art.5 de la CIDPD (Igualdad y no discriminación), la obligación por parte del Estado de prestar el conjunto de los apoyos que las personas con discapacidad/diversidad funcional requieran, sin que puedan verse discriminadas por tipo de discapacidad/diversidad funcional o extensión de los apoyos requeridos. La figura laboral de Asistente Personal (AP) adquiere en este contexto, máxima importancia.

Esta figura laboral responde al cambio de paradigma ya señalado, en lo que se refiere a la discapacidad/diversidad funcional. Una forma distinta de mirar y entender a las personas con discapacidad/diversidad funcional, sus deseos, necesidades y derechos. Transitar del modelo médico-

rehabilitador predominante en nuestra sociedad hasta el día de hoy, donde la persona con discapacidad/ diversidad funcional es concebida como objeto de cuidados, hacia un modelo más social o de vida independiente, donde la persona con diversidad funcional se convierte en sujeto de derechos, requiere de determinadas estrategias, apoyos y recursos, destinados a conseguir de manera real y efectiva una igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad/ diversidad funcional y una plena inclusión en sociedad. Uno de estos recursos es la figura laboral de Asistente Personal.

Este cambio de paradigma y de los objetivos que se pretenden a la hora de prestar los apoyos necesarios, se traducen, en lo referente a esta figura laboral, en una forma diferente de desempeñar sus funciones, que nada tiene que ver con otras figuras laborales existentes en la actualidad. Es por ello que resulta imprescindible establecer unos puntos clave de partida, que nos permitan construir una base, a partir de la cual podamos desarrollar esta figura en términos de coherencia, dignidad, profesionalidad, consecución de objetivos y transformación social, y a su vez, establecer cuáles son sus necesidades formativas.

2. Aspectos clave para entender y regular la figura laboral de Asistente personal.

- La figura laboral de Asistente Personal, tiene como único **objetivo la inclusión y participación plena en la sociedad** de las personas con discapacidad/diversidad funcional.
- El/la asistente personal ayuda a materializar el proyecto de vida de la persona, prestando los apoyos necesarios para que la persona con discapacidad/ diversidad funcional participe de manera igualitaria al resto de personas de la sociedad.
- El/la asistente personal es **un agente de cambio social** transformador de la sociedad.

- **Es una figura imprescindible para el ejercicio de un derecho**, en concreto el derecho a la vida independiente, que viene reflejado en el Art. 19, de la CIDPD de 2006.

- **Es una figura laboral transversal** a cualquier tipo de discapacidad/diversidad funcional y **versátil**, debido a la variedad de personas y entornos a los que se tiene que adaptar de manera automática.

- **El lugar de trabajo del asistente personal es la vida privada de la persona con diversidad funcional**, transcurra donde transcurra y suceda lo que suceda, y por tanto debe estar basado en una relación de confianza y respeto entre el/la asistente y la persona, donde el/la asistente personal tiene que tener claro que trabaja para la persona con discapacidad/diversidad funcional.

- En cuanto a las tareas del **Asistente Personal**, es tan importante el **proceso** (el cómo, cuándo y dónde), como el propio **resultado** de la tarea.

- El/la Asistente Personal es una **herramienta humana para la libertad** y toma de control sobre la propia vida, de las personas con discapacidad/diversidad funcional.

- La figura laboral de Asistente personal se caracteriza por un **alto nivel de exigencia, responsabilidad y complejidad**.

3. Formación.

La formación de la figura laboral de Asistente Personal debe ser coherente con el cambio de paradigma mencionado anteriormente, respetar y promover en todo momento esa nueva forma de dar los apoyos necesarios a las personas con discapacidad/diversidad funcional, que es la Asistencia Personal. Para ello consideramos necesario abordar cinco áreas de conocimiento imprescindibles para satisfacer las necesidades formativas de la figura laboral de Asistente Personal, y con el fin de dotar a los/las profesionales de los criterios y las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones.

3.1. Índice de contenidos.

CONOCIMIENTO TEÓRICO:

- Movimiento de Vida independiente (origen, filosofía,...).
- Modelos de la Discapacidad.
- Recorrido histórico de la discapacidad/diversidad funcional intelectual (diferentes miradas).
- Recorrido histórico de la discapacidad/diversidad funcional mental (diferentes miradas).
- El papel de la familia y representantes legales en las distintas discapacidades/diversidades funcionales
- Diferencias con otras figuras profesionales.

CONOCIMIENTO INSTRUMENTAL:

- Ergonomía, movilizaciones y transferencias.
- Conocimientos básicos de productos de apoyo.
- Conocimientos básicos de primeros auxilios.
- Funciones, funcionamientos, comportamientos y estrategias (diversidad física).
- Funciones, funcionamientos, comportamientos y estrategias (diversidad intelectual).
- Funciones, funcionamientos, comportamientos y estrategias (diversidad mental).

CONOCIMIENTO EMOCIONAL:

- Terminología: sensaciones, emociones y sentimientos
- Estrategias de regulación emocional
- Gestión de la incertidumbre
- Gestión del estrés, auto-cuidado y soportes
- La empatía y la generación de vínculo de confianza como bases de una asistencia efectiva.

CONOCIMIENTO RELACIONAL:

- La comunicación: tipologías
- Herramientas de comunicación
- La capacidad de escucha activa
- Gestión de conflictos
- El trabajo en equipo y en red
- Necesidades sociales particulares

CONOCIMIENTO ÉTICO Y LEGAL:

- Ética profesional, ética de los cuidados, ética cívica, ética de las organizaciones.
- Moral y Ética. Libertad, vulnerabilidad y riesgo
- Principios éticos de la intervención social. Buenas y malas prácticas
- Los conflictos éticos: tensión entre valores diversos
- Autonomismo y paternalismo. El respeto a la toma de decisiones de las personas con discapacidad/diversidad funcional.
- Respeto, intimidad, confianza, confidencialidad y secreto profesional (y sus excepciones: ¿cuándo vulnerar el secreto profesional?)

- Aspectos legales y ética. Recorrido legal de la figura profesional del asistente personal.
- Procesos de deliberación sobre conflictos éticos. ¿Cómo ofrecer respuestas a casos complejos?
- Derechos y deberes.