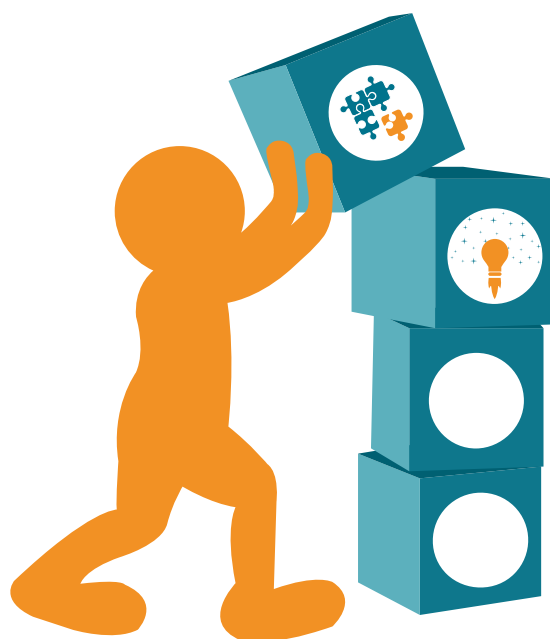


# PLAN DE MEJORA

---

## FUNDACIÓN APROCOR



**Nombre del plan de mejora:**

SISTEMA DE PROTECCIÓN FRENTE AL ABUSO:  
UN COMPROMISO INSTITUCIONAL

**Nombre de entidad:**

FUNDACIÓN APROCOR

**Dirección de la entidad:**

c/ VICENTE MORALES, 5, 28043 MADRID

**Misión de la entidad:**

Contribuir, desde un proyecto común y un compromiso ético, de acuerdo a los fines de la Fundación, a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias, apoyando el proyecto de vida de cada persona y promoviendo, en todos los ámbitos, un modelo de sociedad más justa y solidaria”.

**Si quieres saber más, contacta con:**

Gisela Villaró.  
gisela.villaro@fundacionaprocor.com

## Resultado esperado del plan de mejora:

Proporcionar a las personas con discapacidad intelectual recursos para protegerse frente a situaciones de abuso. Así como, desarrollar estrategias para que los servicios donde reciban apoyo, contribuyan a la prevención, a la salvaguarda de sus derechos, a detectar situaciones y contextos de riesgo que lo faciliten y a intervenir en caso de que se produzcan acompañando a las víctimas y a sus familias.

### Marco:

A finales del año 2016 en la Fundación Aprocor elaboramos nuestro II Plan estratégico en un proceso con una alta participación de las personas con discapacidad y las familias. El Plan estratégico se definieron 21 retos para los próximos 4 años agrupados en 4 ejes estratégicos:

- Línea 1: Calidad de Vida: bienestar.
- Línea 2: Autodeterminación: libertad.
- Línea 3: Derechos: igualdad.
- Línea 4: Calidad de Vida: bienestar.
- Línea 5: Gestión con Calidad: sostenibilidad.

El Sistema de Protección Frente al Abuso de la Fundación Aprocor se enmarca dentro de la Línea estratégica 3 (DERECHOS), del componente estratégico número 15 (RESPETO) y del resultado 3 (“Disponemos y utilizamos un Sistema de Protección Frente al Abuso que nos ayuda a prevenir y a actuar cuando éstos se dan”). Así mismo, tiene una relación directa con la Línea 4 (GESTIÓN CON CALIDAD) con el componente estratégico 19 (POLÍTICA DE PERSONAS) y del resultado 1 (“hemos implantado un sistema de desarrollo profesional que mejora la satisfacción de los profesionales y el compromiso con el estilo de apoyo de la Fundación”).

El Sistema se sustenta sobre diferentes derechos recogidos en la **Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU:**

- Artículo 15 Protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.
- Artículo 16 Protección contra la explotación, la violencia y el abusor.
- Artículo 17 Protección de la integridad personal.
- Artículo 26 Habilitación y Rehabilitación.

Además está enmarcado en el **Objetivo 10. Reducción de las desigualdades de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** en concreto:

- 10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

## Área de gestión a la que afecta principalmente el plan de mejora y valores puestos en marcha:

---

### Área de gestión:

Orientación a los usuarios y a la sociedad desarrollando actuaciones concretas en la organización a través del Sistema de Desarrollo Organizativo.

---

Debemos tener en cuenta que hablar de protección es hablar de una forma de estar atentos, de actuar frente al abuso de manera correcta, responsable y compartida por todas las personas que formamos Aprocor. Estas conductas las entendemos desde la Ética.

**Ética:** Si definimos la ética como “anhelo de vida buena con y para los otros, en instituciones justas” (Paul Ricoeur), vemos que la ética está irremediabilmente unida a los objetivos de la Misión de la Fundación Aprocor, a la orientación y forma de desarrollar nuestra labor profesional para conseguirlo. En la Fundación perseguimos la calidad de vida, una buena vida, para las personas a las que apoyamos y sus familias y, también, contribuir a un modelo de sociedad más justa.

Con la ética como referente, las personas y las instituciones pueden construir un código ético que defina los valores, principios y normas compartidos que orienten su práctica profesional hacia la felicidad y la justicia, siendo la igualdad y el respeto por la dignidad de todos los seres humanos, dos de los valores más importantes.

**Dignidad:** La base de una buena vida, de todos y para todos, es la dignidad. Cuando hablamos de dignidad nos referimos al valor que el ser humano tiene por el hecho de serlo, sea cual sea su raza, ideas, religión, sexo, etc. Ser digno significa, pues, valer por sí mismo, ser fin en sí mismo, y por tanto, merecedor de respeto. Solo desde el reconocimiento de la dignidad de la persona se ven garantizados sus derechos y oportunidades.

**Derecho:** Todas las personas tienen derecho a que se les reconozca su dignidad y a disfrutar de una vida digna. Esto es, a tener acceso a los recursos necesarios para desarrollar sus capacidades, a ser agente causal de su propio destino – autodeterminación- y a que se respete su identidad propia – individualidad-.

De la dignidad, como valor fundamental, se derivan dos consecuencias básicas:

### VALORES Y PRINCIPIOS puestos en marcha:

La igualdad moral: La igualdad de todas las personas que contribuye a garantizar la dignidad de las personas. Los derechos deben ser un garante de esa igualdad y hacernos, de verdad, iguales a todos. La igualdad supone:

- 
- Principio de inclusión: Cada persona debe vivir en igualdad, es un ciudadano de pleno derecho igual que otro ser humano, tiene necesidad y deseo de vivir en comunidad, en igualdad de oportunidades y como miembro activo disfruta de los mismos servicios y entornos que los demás en inclusión, aportando valor a la sociedad.
  - Principio de justicia social: Implica disfrutar de las condiciones de una vida digna, tener acceso a los recursos accesibles que se precisan para satisfacer las necesidades.
  - Principio de reivindicación: Conexionado con la igualdad-justicia, la reivindicación ante las instituciones cuando hay medidas estructurales injustas con las personas con discapacidad intelectual y con sus familias (también, solidariamente, cuando afectan a otros colectivos). La responsabilidad más manifiesta de aliento a esta reivindicación recae en los responsables de las organizaciones, pero están llamados a implicarse todos, cada uno desde su situación, incluyendo a las personas con discapacidad intelectual.
  - El reconocimiento de la autonomía: Supone reconocer a todos sujetos de iniciativa, toda lo que podamos, y con las solidaridades que precisemos. Este principio de autonomía debe regir la relación de apoyo a las personas con discapacidad intelectual (y a sus familias) que realizan especialmente los profesionales y voluntarios. Esto significa que:
    - No se puede hacer el bien sin contar, todo lo que se pueda, con la autonomía de aquel al que se hace ese bien.
    - El paternalismo únicamente es correcto si responde a carencias reales de autonomía y si prioriza subsanarlas en lo posible.
    - Es responsabilidad de la persona autónoma, acorde con su grado de autonomía, discernir lo bueno de lo malo al ejercer su autonomía
- 

**Problemas que han originado y argumentado la necesidad de esta mejora**

En el análisis de la situación en España que realizó el Ministerio de Sanidad y Política Social se constata que los comportamientos agresivos (tanto de carácter activo como pasivo) que se ejercen contra las personas con discapacidad, surgen de su vulnerabilidad, dependencia e incluso a veces de la sobreprotección en la que viven.

Las personas con discapacidad intelectual, son dentro del colectivo, altamente vulnerables a sufrir situaciones de abuso entendido éste como un continuo que va desde comportamientos negligentes a claras manifestaciones de violencia psicológica, física o sexual. La severidad de la discapacidad, las dificultades de comunicación, la dependencia del cuidado de otros y el deseo de agradar para ser aceptados socialmente pueden provocar en las personas con discapacidad intelectual situaciones de grave indefensión ante la posibilidad de repeler y afrontar situaciones de abuso maltrato.

---

---

Así mismo, la falta de información unido a las escasas de oportunidades sociales, el aislamiento y su mayor proclividad a dar y recibir afecto, generan situaciones ambivalentes que pueden derivar en formas de abuso.

En la **Fundación Aprocór**, preocupados por la multitud de ocasiones que observamos comportamientos abusivos de este tipo, nos planteamos la necesidad de contribuir activamente a combatirlos. Por ello, y para conocer la dimensión del problema, en el año 2014 en la Fundación Aprocór se constituyó un equipo formado por profesionales, personas con discapacidad, familiares y voluntarios.

Este equipo tenía, y tiene, el cometido de elaborar y dinamizar un sistema de protección frente al abuso recabando y analizando información sobre este asunto y dando voz a las propias personas con discapacidad, a las familias y a los profesionales.

Por eso, este equipo, en el año 2015 recabó los datos necesarios para una evaluación inicial sobre este asunto dando voz a las propias personas con discapacidad, a las familias y a los profesionales y, de esta forma, poder hacer un primer acercamiento al estado de la cuestión dentro de la Fundación.

A continuación se exponen algunas de los datos que arrojó ese primer análisis:

### **Personas con discapacidad:**

Se confeccionó y pasó una encuesta sobre el tema a 150 personas con discapacidad de la Fundación. Se adaptaron las preguntas para facilitar la comprensión y poder disponer de algunos datos iniciales que nos permitieran hacer una primera aproximación al tema.

Los resultados mostraron que:

- Se dan todo tipo de abusos.
- La mayor parte de ellos no son graves, pero sí frecuentes.
- Se dan en distintos ámbitos de su vida y distintos lugares.

Los resultados también pusieron de manifiesto que, si se dan las condiciones adecuadas, la mayoría de personas encuestadas eran capaces de hablar abiertamente sobre el tema. Dato importante que mostró la necesidad de que el sistema incluya tanto formas que favorezcan la disposición y la confianza para hablar de posibles abusos, como espacios y momentos que lo faciliten.

---

### **Familiares:**

Para conocer lo que las familias consideran que es importante sobre este tema, se organizaron dos grupos, en los que participaron 30 familiares, a los que se invitó a reflexionar sobre las situaciones de abuso a las personas con discapacidad.

Del trabajo de ambos grupos destacamos como relevante sus manifestaciones respecto a sus preocupaciones, y propuestas:

### **Preocupaciones:**

- Que abusen de ellos: Cuando estén solos. En situaciones en las que ellos no saben o no pueden reaccionar. En los ámbitos de mayor confianza, donde consideramos que también hay peligro.
- Que, ante un abuso, se callen y no digan nada. Que aguanten en silencio.
- La manipulación, las propuestas indignas, el rechazo.
- Que se puedan limitar por miedo sus oportunidades, se les infantilice o se les sobreproteja.

### **Propuestas:**

- Estar atentos, alertas a sus cambios emocionales.
- Enseñarles a reconocer, a nombrar y manifestar sus emociones: buenas o malas.
- Pedir ayuda a Aprocor, a psicólogos, a la policía, etc.
- Incrementar la formación a las familias y profesionales sobre el tema para mejorar los apoyos.
- Buscar apoyo externo, sensibilizar a policías, jueces, ámbitos sociales, etc. para realizar un trabajo conjunto.
- Fomentar el respeto a la dignidad, la individualidad, la participación, la autodeterminación, las relaciones igualitarias el compañerismo, y la autonomía de las personas con discapacidad.

### **Profesionales**

Por último, los profesionales respondieron a una encuesta, de forma anónima, sobre el tema. Los resultados muestran:

**Motivos por los que habéis priorizado esta mejora sobre otras**

- El gran interés de los profesionales por el tema y su alto nivel de compromiso.
- Preocupación por que las personas con discapacidad sufran algún abuso.
- La casi totalidad ha recibido formación en Derechos de las personas con Discapacidad intelectual, prevención de abuso, respeto y dignidad, privacidad u otras cuestiones éticas.
- Que en la Fundación se disponen de mecanismos de detección y prevención del abuso, pero son insuficientes o poco conocidos.

Los resultados obtenidos proporcionaron las bases para nuestras actuaciones posteriores. Pusieron de manifiesto la necesidad de construir y poner en marcha un Sistema de Protección de la Fundación Aprocor frente al Abuso con un Plan de Acción que fuera compartido, eficaz, que sirviera para organizar y orientar las acciones necesarias, y que formará parte de la política de la Fundación.

La misión de la Fundación Aprocor es contribuir, desde un proyecto común y un compromiso ético, de acuerdo con los fines de la Fundación, a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y al de sus familias, apoyando el proyecto de vida de cada persona y promoviendo, en todos los ámbitos, un modelo de sociedad inclusiva.

Nada de eso es posible si una defensa real de derechos humanos fundamentales como es el derecho a la integridad personal (art. 16 de la Convención de los de las personas con discapacidad de la ONU).

Las organizaciones de apoyo a las personas con discapacidad intelectual jugamos un papel muy importante en la prevención del abuso. Ese es el compromiso de la Fundación con las personas con discapacidad y sus familias. Para ellas es vital que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo, además de disponer de la información y las herramientas que las ayuden a tener cautela, reconocer y denunciar en caso de ser víctimas.

Este proyecto puede tener un importante impacto tanto en el proyecto de felicidad de las personas con discapacidad intelectual que participen, como en los procesos de transformación social que queremos promover en nuestro entorno comunitario.

Por todo ello, tenemos el convencimiento de que las organizaciones en las que se prestan apoyos a las personas con discapacidad tenemos la obligación moral de promover un trato respetuoso dando ejemplo la propia organización.

Hacemos un abordaje desde el abuso (entendiendo éste como la expresión máxima de falta de respeto) por una cuestión de prioridades: es más significativo para la vida de las personas erradicar el abuso que promover condiciones de buen trato (Margalit, A. 1997) aunque entendemos ambas cuestiones como un continuo.



**Resultados de éxito y qué escenario es el esperado** (cambio observable e impacto)

Esta es una cuestión que se ha planteado en los diferentes planes estratégicos de la Fundación. La Agenda 2020 ha permitido que de forma extendida sean ellas las que nos digan, orienten y participen activamente en el plan estratégico. En este marco, insistieron en que era necesario desarrollar acciones para promover y garantizar respeto.

En la organización hemos tomado conciencia de que el abuso es algo más que la agresión física y sexual. Las personas que están participando del proceso han incorporado que hay muchas formas de abuso más sutiles en las que, aunque la intención no esté presente, el daño existe. Y hemos aumentado el compromiso con la protección.

Las familias tienen la oportunidad de poner sobre la mesa miedos y dudas y hacerles partícipes de la protección de su familiar con discapacidad.

Las personas con discapacidad están más protegidas y son más respetadas y disponen de herramientas para aumentar su capacidad de autoprotección y de reivindicación.

Somos conscientes que para combatir esta lacra es necesario la implicación de todos. Sabemos que este proceso empieza por la promoción del buen trato, que es de por sí un proceso lento, porque implica un cambio de cultura y una nueva mirada ante estos hechos. Por esta razón, hemos planificado las actuaciones a cuatro años poniendo el acento en esta primera fase en la sensibilización que ha incluido la formación, el diseño de herramientas y la constitución de equipos con una misma definición de abuso que incluye aspectos más sutiles y sus graves consecuencias.

**Identificación cliente**

(identificar quiénes son, cuáles son sus necesidades, modo de captarlas, información que se le devuelve)

Quiénes son: Personas con discapacidad intelectual.

**Necesidades:** En las personas con discapacidad intelectual son los aspectos socioculturales que viven los que hacen que estén expuestas a situaciones de un riesgo mayor a sufrir situaciones abusivas:

- **Cuerpo accesible:** Acceso al cuerpo de personas adultas, porque necesitan que otras personas se encarguen de su cuidado. El riesgo que ello conlleva es la interiorización de la creencia de que su cuerpo es accesible a los demás. La dependencia de otros favorece comportamientos de obediencia y sumisión, ya que el enfrentamiento puede implicar la retirada del apoyo.
- **Deseabilidad social:** La falta de asertividad, es decir, la capacidad de expresar los intereses de uno a pesar de que entren en conflicto con los de la otra persona, y conduce a una alta deseabilidad social o necesidad de contentar a las personas de su entorno, en especial a las que no tienen discapacidad. El riesgo que ello conlleva es que accedan a realizar actos que no son de su agrado por el simple hecho de contentar y ganarse la simpatía de la persona que solicita determinadas relaciones.
- **Dependencia:** Sus menores habilidades comunicativas, o la elevada relación de dependencia hacia sus cuidadores minimizan la capacidad de la persona.

- 
- Falsas creencias: Por otro lado, la falsa creencia de que las personas con discapacidad intelectual no tienen necesidades sexuales y el miedo a que hablar de ello puede animarlos a practicarlo, bloquea su educación sexual, impidiéndoles discriminar entre comportamientos adecuados e inadecuados, llegando incluso a que la persona ni siquiera pueda identificar que está siendo víctima de un abuso.
  - Difícil detección: Falta de instrumentos adaptados para la detección: Existe una mala adecuación de los instrumentos, entrevistas y procedimientos que permiten detectar los abusos cometidos contra estas personas. El lenguaje y los métodos de los profesionales que trabajan en la detección (policías, educadores, personal sanitario, etc.) no están adaptados a las personas con discapacidad intelectual. De ahí que la credibilidad percibida de los testimonios de personas con discapacidad intelectual es menor que la procedente de personas sin discapacidad. Sin embargo, las personas con discapacidad intelectual, si son adecuadamente entrevistadas con métodos adaptados, y por parte de profesionales especialistas, pueden proveer de testimonios fiables.

**Modo de captarlas:** En el marco del Sistema se ha informado y formado a las personas con discapacidad para que conozcan los pasos que deben seguir en el caso de sufrir, presenciar o conocer una situación de abuso. Además disponen de materiales adaptados a lectura fácil donde se describe el proceso.

---

### Modo de participación del cliente y otras partes interesadas en el plan

El Sistema de Protección es la materialización de un acuerdo explícito entre todas las partes para promover el buen trato y para prevenir, detectar y acompañar a las víctimas ante cualquier forma de abuso. La participación de toda la comunidad de Aprocor (personas con discapacidad intelectual, familiares, profesionales, voluntarios y otros aliados) en su construcción y desarrollo es el motor que garantiza el compromiso de todos con el mismo.

En el apartado quién es responsable del plan y qué otras personas participan se especifican las formas de participación de cada uno de las personas implicadas.

---

### Enfoque de la mejora continua del plan

La Fundación Aprocor tiene como uno de sus valores fundamentales la mejora continua, entendida como un compromiso permanente dirigido al incremento constante de la calidad y la innovación. Y más cuando hablamos de cuestiones que afectan de forma tan significativa en la vida de las personas.

Para los próximos años tenemos planificado compartir de forma más extendida los mecanismos para identificar y actuar ante situaciones de abuso así como introducir diferentes medidas (compromiso con estilo de apoyo y capacitación y selección de futuros trabajadores) para prevenir abusos en el marco de la política de personas.

Es también un reto establecer alianzas con otras instituciones para sumarnos y aportar conocimiento y encontrar juntos mejores soluciones para hacer que estos abusos no se den.

---

## Qué acciones o fases de trabajo se abordan y calendario

(Indica las 4-5 actividades que se llevan a cabo para hacer realidad el plan de acción y asígnales los tiempos de trabajo)

**2014. Invitación** a familias, personas con discapacidad y voluntarios de la Fundación Aprocor a formar parte del proyecto. Formación del Equipo para el diseño del Sistema. Revisión bibliográfica, y conocimiento de otras experiencias, discusiones y puestas en común para entender el abuso. Definición de conceptos.

**2015. Conocimiento de la realidad:** incidencia global y local. Recopilación de los datos existentes. Estudio de la situación dentro de la Fundación: sondeo a personas con discapacidad, reflexión en grupos de familias y encuesta a profesionales. Incorporación a la Red PREDEA. Formamos parte del equipo motor PREDEA en la Comunidad Madrid.

**2016: Definición de los distintos aspectos a incluir en el Sistema.** Confección del borrador del Sistema. Elaboración de fichas de caso. Pilotaje del Sistema. Identificación de agentes clave. Elaboración Plan de Centro y memoria Anual.

**2017: Charlas, formaciones y grupos de discusión** relacionadas con el abuso. Presentación del borrador a familias, personas con discapacidad, profesionales y Patronato para recoger sus aportaciones. Implantación del Sistema. Constitución de equipos. Formación y acreditación de 3 agentes clave. Elaboración Plan de centro hasta 2020 y memoria anual.

**2018: Reuniones para la elaboración de procesos, protocolos y adaptación del Sistema a lectura fácil.** Cierre ajuste y finalización del documento: "Sistema de protección frente al abuso" de la Fundación Aprocor. Seguimiento Plan de centro y memoria anual.

**2019: Presentación del documento marco al Patronato y difusión en la Comunidad Aprocor.**

## Recursos materiales, económicos... utilizados

Hasta el momento hemos movilizado recursos humanos y económicos (profesionales, personas con discapacidad, familiares y profesionales) de la Fundación para:

- Elaboración del Sistema de Protección
- Formación y sensibilización
- Adaptación de materiales
- Seguimiento de actuaciones agentes clave y equipo etapa.

Asesoramiento especializado (jurídico, informático, psicológico y policial) en determinados casos.

## Quién es el responsable del plan de mejora y quiénes de la entidad participan en él

Diferentes equipos se encargan de planificar, difundir y dinamizar actuaciones para implicar y alcanzar al máximo número de personas:

**El responsable del Plan de mejora es el Equipo de Equipo para el diseño del Sistema:** Encargado de la construcción del Sistema, reflexiona, define, evalúa e introduce mejoras. Está atento y trata de evidenciar cuestiones sutiles que promueven o bloquean el buen trato, así como situaciones de clara vulneración de derechos. Está compuesto por personas con discapacidad, familiares, voluntarios y profesionales.

(especificar papel si participan personas voluntarias)

Agentes Clave: Son los profesionales de referencia de la entidad encargados de dinamizar las actuaciones del Sistema en los diferentes Centros y Servicios de la Fundación. Estos profesionales han sido formados específicamente en la materia y son un elemento esencial del mismo. Desarrollan sus funciones en colaboración con otros profesionales y equipos. Entre las principales funciones:

- Desarrollar e implantar el Plan Anual de Centro de la Fundación, difundirlo y revisarlo.
- Centrar y coordinar todas las acciones que se realicen respecto a este tema.
- Diseñar y organizar la protección de las personas con discapacidad en situación de riesgo y comunicar los casos de forma urgente, cuando esto sea pertinente, a la Comunidad de Madrid y/o a las autoridades correspondientes.
- Realizar la Memoria de Actividades con las actuaciones realizadas dentro del Marco del Proyecto.

Equipo de Directores/as y responsables de los Centros y Servicios: Encargado de la construcción del Sistema. Reflexiona, define, evalúa e introduce mejoras. Está atento y trata de evidenciar cuestiones sutiles que promueven o bloquean el buen trato, así como situaciones de clara vulneración de derechos.

Equipo ETAPPA (Equipo Transversal de Apoyo a Planes Personales Aprocor): En el marco de su actividad, identifica a las personas en situación de mayor vulnerabilidad, promueve su participación en actividades para prevenir riesgos y acompaña a la persona con discapacidad intelectual y su familia en caso de encontrarse ante una situación de abuso.

Comisiones permanentes: Existentes en las diferentes áreas (vivienda, empleo, ocio, envejecimiento), dedican un tiempo a observar y aprender. Utilizan el método deliberativo y sus reflexiones son compartidas con otros equipos para que generen aprendizaje. El conjunto de todas ellas sirve de referencia ética para la Fundación y contribuyen a la mejora del Sistema.

Asesores de caso: Ante una situación de abuso se configura un equipo con personas con conocimientos o información relativa a la situación que se vaya a estudiar. Deberán elaborar un informe que describa la situación y proponga actuaciones. Las actuaciones pueden ser internas (conlleven la movilización o información de recursos o personas de la Fundación) o externas (conlleven la movilización de personas o recursos que no dependen directamente de la Fundación). Este equipo tendrá una composición variable, pero deberá contar al menos con uno de los Agentes Clave y con una de las componentes del Equipo ETAPPA. Se potencia que haya al menos una persona externa a la Fundación. Una vez finalizado el proceso dejan el grupo.

## Qué métodos o técnicas vais a usar:

El Sistema incluye un conjunto de acciones dirigidas a la prevención frente al abuso, al apoyo necesario cuando éste se da, y a la mejora del propio Sistema. Define quién debe realizar estas acciones y orienta acerca de cómo realizarlas.

El conocimiento del Sistema por toda la comunidad Aprocor facilita una labor coordinada de todos; es un aspecto fundamental para una actuación eficaz.

**1) Prevenir:** Es toda intervención con la población general (personas con discapacidad, familiares, profesionales, voluntarios, cómplices ciudadanos) que tiene como fin incrementar sus conocimientos y proporcionarles pautas de relación positivas y de autodefensa. Se trabaja cuando el abuso todavía no ha ocurrido, favoreciendo que no se dé. Es, por tanto, la labor de prevención más importante. En función del colectivo al que se dirijan se desarrollarán diferentes actuaciones orientadas a garantizar el ejercicio de sus derechos, la educación afectivo-sexual y la promoción del buen trato. Conviene no olvidar la importancia de otros elementos, como la horizontalidad, que contribuyen a la prevención. En las organizaciones debemos tener en mente que la horizontalidad tiene que darse en la práctica también como una forma de protección. No vale de nada decirlo, y no hacerlo. Cuando esa relación jerárquica se da en los equipos que trabajan juntos en la Fundación se perpetúan valores que fomentan la sumisión y como consecuencia la persona con discapacidad queda en una situación de clara desprotección frente al abuso.

La prevención, y las acciones que la hacen posible, deberán estar ampliamente presentes en el Plan Anual de Centro. Sin una sensibilización y capacitación cada vez más amplia y mejor, será muy difícil conseguir una buena prevención.

**2) Detectar:** Acción dirigida a personas que, por sus circunstancias, están en una situación de mayor vulnerabilidad. En las personas con discapacidad se sabe que existe mayor riesgo de sufrir abuso. Ese riesgo aumenta cuando son mujeres, menores de edad, con mayor dependencia, en situación de pobreza, institucionalizadas, con limitaciones cognitivas y de comunicación que dificulten, o impidan, expresar deseos y necesidades afectivas y sexuales, antecedentes de abusos en el entorno de convivencia y falta de intimidad y aislamiento. A pesar de constatar ese mayor riesgo en las personas con discapacidad y que el número de casos de abuso es alto, la revelación del abuso por parte de la persona que lo sufre es una excepción. Limitaciones en el reconocimiento de las situaciones de abuso, de las amenazas del agresor, el temor a que no les crean o la incapacidad para expresar el delito, son algunas de las causas que lo explican.

Por otra parte, posibles emociones derivadas del abuso como miedo, vergüenza o culpa, son factores que contribuyen de forma definitiva, en muchos casos, a que el abuso se mantenga en secreto. Por esta razón es clave la capacidad del profesional y/o del contexto de la persona, para saber detectar cuándo esta persona está sufriendo un abuso, es crucial.

Es necesaria la identificación de situaciones, de personas vulnerables, y de entornos de riesgo. Identificar las situaciones o acciones que son más susceptibles de abuso en los contextos donde se desarrolla la vida de las personas con discapacidad para ofrecerles orientaciones concretas de prevención (protocolo de intimidad, saber decir no, etc.).

La sospecha de un abuso puede partir de una verbalización de la víctima, pero sabemos que no es frecuente, que no siempre es así. La observación de uno o más indicios puede ser motivo de una sospecha de abuso. Así pues, entenderemos por sospecha aquellas valoraciones o intuiciones que nos puedan hacer contemplar el abuso como una hipótesis válida para explicar el estado actual de la persona con discapacidad.

**3) Evidenciar:** Pasar de la sospecha a la evidencia de que existe un abuso es un proceso necesario para poder intervenir y ayudar a la víctima. El punto de partida será reunir los registros de información provenientes: de verbalizaciones de la propia víctima, del relato de un testigo presencial si lo ha habido, de las pruebas físicas del abuso o de la valoración de la sospecha (realizada por los Agentes Clave y el Equipo ETAPPA) cuando la conclusión sea que existe alta probabilidad de abuso. Para guiar y llevar a cabo las actuaciones necesarias se crea el Equipo de apoyo del caso.

**4) Intervenir:** Se inicia cuando hay evidencia de que ha tenido lugar el abuso. Es nuestra responsabilidad y nuestro compromiso frente al abuso encontrar una forma de prevenirlo, de identificarlo, pero también de intervenir de forma coordinada y eficaz cuando se da.

La atención se dirige a la víctima -para favorecer su recuperación-, al agresor -para evitar su reincidencia-, y a las personas de su entorno (quien observa, a la familia, a las personas que acompañan) que se hayan visto afectadas por el hecho -para ampararlas y apoyarlas-. Esta atención supone una relación de ayuda basada en la confianza, la escucha y la profesionalidad. Las intervenciones que se realicen deben responder a una valoración personalizada de cada caso.

**5) Mejorar:** El Sistema tiene previstas una serie de actuaciones dirigidas a mejorar el propio Sistema. Entre estas acciones se incluye: evaluación del funcionamiento del sistema, el estudio de casos y valoración de los procesos seguidos y los resultados, las propuestas de mejoras provenientes de las Comisiones permanentes existentes en los distintos Centros y Servicios de la Fundación, el diseño del Plan de Acción Anual de PREDEA, la introducción de mejoras.

Hemos elaborado diferentes documentos de referencia:

- Documento marco “Sistema de Protección Frente al Abuso”
- “Orientaciones para definir el estilo de Aprocor: Tomando Ideas”
- “Folleto con referentes y pasos a seguir en caso de sufrir un abuso”
- “Guía sobre el respeto a la intimidad en lectura fácil”
- “video enróláte para defender la igualdad”



---

## Planificación:

Queríamos desarrollar un Sistema de protección frente al abuso encaminado a promover el respeto a la dignidad y a salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad intelectual y fomentar el buen trato.

Este Sistema debía incluir actuaciones para prevenir el abuso, para detectar situaciones, estilos o contextos que lo faciliten y para intervenir, a través de un conjunto de orientaciones y procedimientos, en caso de que se produzcan acompañando a las víctimas y a sus familias.

## Indicadores:

De acuerdo a los objetivos estos han sido los indicadores que hemos utilizado en el periodo comprendido entre 2016 y 2019:

- Constituimos un equipo de construcción del Sistema abierto en el que han participado hasta la fecha 10 personas con discapacidad intelectual, 13 profesionales, 2 voluntarios y 2 familiares.
- Acreditados 3 Agentes Clave por la Red PREDEA
- Nos adherimos a la RED PREDEA de la Comunidad de Madrid en el año 2016, somos formadores en formación contra la violencia de género de la UNED y otros foros.
- Han participado en acciones de prevención 1218 participaciones de personas con discapacidad intelectual (1055 horas), 161 participaciones de familiares (156 h) y 350 participaciones de profesionales (397 horas).
- Hemos detectado y atendido un total de 16 personas con discapacidad intelectual que estaban sufriendo alguna situación de abuso (como víctimas o como agresores).
- Se han identificado dos contextos que algunas personas con discapacidad identificaban como espacios riesgo y se han hecho las modificaciones oportunas para evitarlo.

## Resultados:

- Disponemos de un sistema de protección frente al abuso que marca positivamente el estilo de apoyo de la Fundación Aprocor y que contribuye a prevenir, detectar y atender a las personas en situaciones de abuso de la mejor manera posible.
- Hemos implicado a toda la comunidad Aprocor y de acuerdo con este Sistema establecer un plan de acción.
- Hemos elaborado diferentes documentos de referencia (Documento marco "Sistema de Protección Frente al Abuso" "Orientaciones para definir el estilo de Aprocor: Tomando Ideas" "Folleto con referentes y pasos a seguir en caso de sufrir un abuso", "Guía sobre el respeto a la intimidad en lectura fácil" "video enrólase para defender la igualdad").

- 
- Hemos introducido enfoques y acciones concretas para evitar los abusos en nuestras practicas (formación en abuso, violencia de género, me siento seguro, ¿por qué tomo estas pastillas?, sexualidad, autoprotección, ética aplicada, nuevas masculinidades, facilitando la autodeterminación de personas con discapacidad intelectual: orientaciones para familiares, etc), así como participado en diferentes iniciativas que facilitan el empoderamiento de las personas con discapacidad en la defensa de sus derechos (derecho al voto, manifestaciones violencia de género, día de la mujer, diputados por un día, plan de derechos humanos, entre otras).
  - Hemos observado que a medida que el Sistema de Protección es conocido y aplicado en diferentes contextos y por un mayor número de miembros de la comunidad de Aprocor aumentan el número de casos detectados. Creemos que este aumento no supone realmente que aumenten las agresiones sino que pone de manifiesto una mayor eficacia en la detección de los mismos. Esto ha permitido prestar el apoyo necesario en cada uno de ellos.

### **Alianzas y comunicación:**

El Sistema es la materialización de un acuerdo explícito entre todas las partes para promover el buen trato y para prevenir, detectar y acompañar a las víctimas ante cualquier forma de abuso. La participación está siendo el motor que garantiza el compromiso de todos con el mismo.

Es una labor compleja que atañe no sólo a profesionales, sino que ha de desarrollarse implicando a las propias personas con discapacidad, a sus familias y a otros agentes sociales de la comunidad. Necesitamos de otros para su desarrollo y por esa razón se han establecido alianzas con otras instituciones públicas y privadas que conectan el Sistema con la comunidad.

- Federaciones y Agrupaciones: Desde septiembre de 2014 colaboramos con Plena Inclusión Madrid y la Facultad de Psicología de la Universidad de Educación a Distancia (UNED) en diferentes iniciativas formativas para la prevención de la violencia de género en personas con discapacidad intelectual. Desde enero de 2015 formamos parte de la UDS de Mujer de Plena Inclusión Madrid que, entre otras cosas, desarrolla actuaciones para prevenir los abusos.
- Adhesión a la Red PREDEA: Desde febrero de 2016 nuestra entidad se adhiere al Dispositivo en Red PREDEA dependiente de la Consejería de Asuntos Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid. Esta red tiene por objeto promover que los centros que conforman la red pública de atención a personas con discapacidad desarrollen actuaciones para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de abuso de forma eficaz y coordinada.
- Convenios de colaboración A lo largo del año 2016 hemos estado participando en un programa estatal centrado en la investigación, prevención e intervención en violencia contra las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el marco de un acuerdo entre Plena Inclusión Madrid, FAPMI y UNED.
- Participamos y colaboramos con la Unidad de Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual de la Fundación Carmen pardo Valcarce (UAV-DI), con la Confederación de Planificación Familiar y Plena Inclusión con el programa Keep me Save y con ASPACIA.



## **Innovación**

(explicar qué de nuevo y diferente a supuesto a la entidad, cliente u otras partes interesadas)

## **Valor aportado**

(qué elementos aportan a otras entidades, o en otros contextos)

---

Supone un Sistema propio que cuenta con el compromiso institucional y la participación y consenso de toda la comunidad **Aprocor**.

Existen inspiradoras experiencias de organizaciones que han trabajado específicamente el comportamiento ético y otras que han hecho importantes desarrollos en clave de prevención de abuso con protocolos interesantes. Sin embargo, concebir que ambos elementos formen la base de sistema es algo relativamente novedoso y que determina positivamente el estilo apoyo.

Defendemos que sea un sistema, porque debe ser algo vivo, flexible y personalizado. Huimos de la clásica idea de protocolos, sin más, porque en la mayor parte de los casos encorsetan y están más encaminados a proteger a la institución que a las personas.

---

Pensamos que el Sistema es una magnífica iniciativa para que los abusos hacia las personas con discapacidad no sean tan frecuentes y extendidos y estén tan invisibilizados.

Somos conscientes de que por parte de las organizaciones existe un temor a que aquellas entidades en las que se identifican más abusos sean consideradas entidades “menos seguras” sin embargo son éstas, y no las otras, las que están más alerta y comprometidas porque es un hecho que las personas con discapacidad sufren abusos (un último estudio pone de manifiesto que el 80% de las personas con discapacidad han sufrido abusos a lo largo de su vida).

El Sistema de Protección no debe percibirse en ningún caso como un mecanismo de evaluación de las organizaciones sino como un aliado y facilitador para que en las entidades que apoyamos a las personas con discapacidad tengamos sistemas que ayuden a que estén protegidas ante los abusos. La recogida de datos debe servirnos para identificar cuál es el estado de la cuestión y como un mecanismo para que se visibilice que pocos casos se denuncian (desde nuestra experiencia porque las consecuencias para la persona son más lesivas así lo expresan las personas con discapacidad y sus familias). Esto se consigue con mucha didáctica y espacios para compartir buenas y malas experiencias que nos ayuden a mejorar.

Creemos que es muy relevante que diseñemos estrategias conjuntas para hacerles frente. Este debe ser a nuestro entender la esencia del Movimiento Asociativo.

Creo que esta iniciativa requiere del impulso generado pero también que esté respaldado política y económicamente. Ésta no es sólo una cuestión de las organizaciones de apoyo a las personas con discapacidad intelectual. Requiere que el sistema jurídico, sanitario, policial y de atención víctimas esté alineado.

El proceso seguido y resultado alcanzado es fácilmente transferible a aquellas instituciones, o grupos, interesados en contribuir y optimizar el respeto a la dignidad de las personas a las que apoya, comprometiéndose a crear una cultura, llevar a cabo una formación y unas acciones que las proteja frente al abuso. Requiere disposición y el establecimiento de alianzas para ponerlo en marcha.

---