

Denominación:

Documento de Políticas de protección de derechos a niños, niñas, adolescentes y en general a todas las personas con discapacidad (PCD)

Asociación APADIM Córdoba

Coordinación de contenidos: Mesa de diálogo y coordinación institucional de APADIM
Versión actualizada a agosto de 2014

Índice de contenidos:

0. Sobre el proceso de construcción del Documento de Políticas de Protección de APADIM Córdoba.

1. Introducción

- 1.1 APADIM
- 1.2 ¿Qué es la discapacidad?
- 1.3 ¿Qué es una política de protección de derechos?
- 1.4 ¿Para qué necesitamos una política de protección de derechos?
- 1.5 Sobre discursos en torno a la temática de discapacidad.
- 1.6 ¿Cuál es el marco jurídico que le da sustento?
 - 1.6.1 Convención de los derechos de las personas con discapacidad
 - 1.6.2 Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657
 - 1.6.3 Ley 26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual
 - 1.6.4 Otros tratados de Derechos Humanos de jerarquía Constitucional ratificados por el Estado Argentino.
 - 1.6.5 Estatutos de APADIM – Córdoba

2. Política de protección de derechos de las PCD de APADIM Córdoba

- 2.1 Estructura de responsabilidades y seguimiento
- 2.2 Selección de personal
- 2.3 Políticas de promoción de espacios de convivencia saludables, y positivos en las áreas y servicios
- 2.4 Protocolos de comportamiento, buen trato y/o trato adecuado del personal de APADIM
- 2.5 Protocolos de comportamiento para prevenir e informar situaciones de abuso o violencia.

3. Guías de orientación

- 3.1 Guía de orientación para identificar situaciones de abuso sexual, maltrato emocional, físico o negligencia.
 - 3.1.1 Posibles signos de Abuso Físico
 - 3.1.2 Posibles Signos de Negligencia
 - 3.1.3 Posibles Signos de Abuso Emocional
 - 3.1.4 Posibles Signos de Abuso Sexual
- 3.2 Guía en cómo responder cuando una PCD te informa de abuso.
- 3.3 Guía para reconocer signos de abuso, en el comportamiento extraño de un adulto.
- 3.4 Pautas generales para el ejercicio de la comunicación social / institucional. Guía para los medios de comunicación y otros actores u organizaciones.
- 3.5 Guía para el uso de fotos/información personal
- 3.6 Guía sobre pautas de comportamientos de visitas
 - 3.6.1 Visitantes e ingresantes de la comunidad
 - 3.6.2 Ingreso de personas para realizar tareas de mantenimiento en la institución
 - 3.6.3 Ingreso habitual de personas a la institución
- 3.7 Guía sobre pautas de comportamiento de pasantes, practicantes y/o estudiantes
- 3.8 Guía de orientación en situaciones de abuso institucional.

4 Bibliografía.

0. Sobre el proceso de construcción del Documento de Políticas de Protección de APADIM Córdoba. (actualizado a agosto de 2014)

Este documento de Políticas de Protección Institucional es el producto de una construcción colectiva y participativa de todos los actores y sectores institucionales; a través de distintas instancias: eventos y jornadas institucionales, talleres, encuentros con familias, entrevistas grupales, juegos y otras estrategias de participación que serán recopiladas, registradas y evaluadas y sistematizadas en un texto paralelo que se anexará a este documento como marco metodológico.

El diseño y monitoreo del proceso de construcción estuvo a cargo de la Mesa de Diálogo y Coordinación Institucional, y su ejecución compromete a todos los y las personas que hacen parte de la institución con distintos roles y responsabilidades: coordinación, animación de grupos, registros y comunicación, etc. La planificación consta de diferentes etapas que garantizan la participación de los distintos actores y sectores de la organización.

De este proceso participativo resulta este documento marco para el trabajo institucional, que plantea una superación de las funciones de regulación para proponer la construcción continua y colectiva de una cultura institucional para el buen trato.

Este proceso apunta a “promover una cultura institucional basada en el buen trato” y el respeto al otro/a, y “a repensar las prácticas profesionales, institucionales y sociales en general, para que adopten los principios que surgen de esa cultura” y de esa manera hagan a “entornos y condiciones institucionales cada vez más seguras”. Las PPI son un marco que guía el trabajo y relaciones cotidianas y ayuda a mejorar las acciones como organización.

El proceso comenzó con la redacción de un documento de base, a cargo de la Mesa de Diálogo y coordinación institucional, quienes encargaron a distintas personas la redacción de cada uno de los puntos y apartados del primer borrador. Para esta tarea se pensaron en profesionales vinculados por sus prácticas y reflexiones con cada uno de los ejes del texto. Al final del presente documento incorporamos las fuentes bibliográficas utilizadas en esa primera parte del trabajo, de todos modos, la estructura general inicial está basada en documentos institucionales propios (pautas consensuadas de convivencia de grupos y áreas particulares, reglamentos, políticas de comunicación, etc.), los aportes brindados por la Organización JUCONI de México y por el documento de políticas de Protección de terre des hommes Alemania, además de otras fuentes.

Estos apartados fueron discutidos en distintas instancias en las áreas de trabajo de la institución, de las que se incorporaron aportes y sugerencias. Posteriormente se organizó una jornada de trabajo institucional para poner en discusión de todos los equipos de trabajo el documento en su totalidad.

En esta jornada se conformaron grupos de trabajo que analizaron y debatieron insumos y contenidos específicos relacionados a los seis ejes temáticos puestos a consideración de estudio en el documento. Cada comisión de trabajo reflexionó sobre la implicancia de trabajar con un sistema de protección institucional y realizaron una lectura grupal de los apartados específicos, realizando aportes, sugerencias, observaciones y consideraciones que el grupo consideraba necesarios. Luego del trabajo de cada grupo, en un plenario abierto, representantes de cada grupo compartieron las conclusiones elaboradas, que fueron luego registradas e incorporadas en el documento, en algunos casos en el cuerpo mismo del texto, en otros como agregados identificados en cada apartado.

En este sentido se realizan instancias de participación de las propias personas que participan de los programas institucionales, de sus familias y la capacitación a personas que tienen vinculación con la vida institucional.

Actualmente este proceso se encuentra en el registro de aportes que se vienen realizando en distintas actividades con niños, niñas, jóvenes y personas adultas vinculadas a la institución y sus familias. Instancias particulares como encuentros, talleres, entrevistas grupales y reuniones de familias que se vienen desarrollando a lo largo del año en función de temas específicos: prevención de abuso, promoción de autonomía, programa de educación sexual integral, etc. en los que se trabajan los distintos ejes que componen este documento. Al final del 2014 se prevé contar con todos los aportes para incorporar al documento. Finalmente se articularán todos los insumos para la redacción final del documento, incorporando los anexos (como los compromisos que deben firmarse, formularios, notas de autorización, etc.) y dando comienzo a la etapa de implementación y capacitación de distintos actores (transportistas, personal temporario, etc.) en relación a las PPI.

1. Introducción

1.1 APADIM

Es una organización social creada en 1966 por un grupo de familias pioneras y que ha crecido durante cinco décadas en programas, servicios e iniciativas sociales basadas en la inclusión y la promoción de la dignidad y condiciones de vida saludables para personas con discapacidad. Trabaja para brindar a personas con discapacidad (en adelante PCD) intelectual herramientas y apoyos que les sean útiles para el despliegue y desarrollo de sus proyectos de vida.

Para ello se trabaja en distintos programas, servicios y procesos que apuntan a promover el desarrollo integral y la inclusión social de más de 300 PCD intelectual y sus familias, impulsando la autonomía en la vida familiar, social, cultural, laboral y reconocimiento su voluntad para desarrollar su proyecto de vida.

El equipo profesional, de más de 100 personas trabajan en distintos campos: la educación, la salud y rehabilitación, la cultura e identidad, el trabajo, la sensibilización y la incidencia pública. Además se desarrollan ejes transversales como: la autonomía, la participación protagónica, el entrenamiento en el reconocimiento y ejercicio responsables de los derechos, la promoción de la diversidad en términos culturales, biológicos; la formación integral, el fortalecimiento familiar y comunitario; la cultura por el buen trato y la no discriminación.

El proyecto institucional se materializa en las siguientes áreas y servicios donde participan niñ@s, adolescentes, joven@s y adult@s con edades entre 1 mes y 60 años de vida:

- Instituto de educación Especial: incluye el área de Estimulación Temprana y los niveles educativos Inicial, Primario y Secundario (Ciclo Básico), y Programa de Inclusión Educativa.
- Escuela de Formación Integral y Capacitación Laboral: Incluye nivel educativo Secundario (ciclo orientado) y Programa de Promoción Socio laboral.
- Centro de Orientación Laboral.
- Centro de Día.
- Centro de Rehabilitación.
- Administración.
- Comunicación institucional.

Estos espacios además conforman la Mesa de Diálogo Institucional, espacios de articulación y de consensos programáticos.

Como Asociación Civil el órgano de dirección es la Asamblea de Socios, que deposita en la Comisión Directiva la responsabilidad de gestión institucional. Además se constituyen sub comisiones de apoyo, como la Subcomisión de Deportes, que impulsa el Club APADIM.

1.2. ¿Qué es la discapacidad?

Siguiendo la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la entendemos como una problemática social. Es un concepto en evolución y resultado de la interacción entre las personas con deficiencias particulares (sensoriales, motrices, intelectuales,

etc.) con un entorno que a través de barreras (físicas, sociales, culturales, comunicacionales, etc.) obstaculiza su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás, y el acceso y ejercicio pleno de derechos humanos.

APADIM trabaja desde la convicción de que el déficit intelectual (también sensorial, motriz, etc.) no debiera determinarla en su desarrollo vital. Es una característica más de la persona, sujeto de derechos que deben ejercerse con la mayor autonomía posible y brindándose apoyos adecuados cuando son necesarios.

Vistas desde las carencias y el déficit, las personas en situación de discapacidad han sido clásicamente receptoras de prácticas, políticas y relaciones que promovieron la sobreprotección, la dependencia y la exclusión.

En cambio, desde la conjunción del modelo social de la discapacidad y el enfoque de derechos, entendemos a las personas como tales, como personas, como sujetos de derechos.

Como institución prestamos atención a la relación entre discapacidad y desigualdad social, pobreza, diversidad cultural, equidad de género, niñez y adult@s mayores, en términos de acceso y ejercicio de derechos, participación y diversidad.

Desde esta visión, la promoción del ejercicio de derechos y la participación plena de las personas con discapacidad contribuyen a la promoción de sociedades más justas e igualitarias y se constituye en aportes a la construcción democrática.

1.3. ¿Qué es una política de protección de derechos?

La Política de Protección de derechos de las PCD proporciona un marco de principios, estándares y pautas en las cuales se basan la práctica individual y organizacional de APADIM en relación con áreas tales como:

- Crear una organización que es “segura para la persona con discapacidad” y “amiga de la persona con discapacidad” (en lo referente a la creación de un ambiente seguro, así como la protección contra todo tipo abuso o violencia: abuso físico, psicológico y abuso sexual)
- Construir pautas para un comportamiento y actitud apropiada con las PCD.
- Generar un proceso participativo de reflexión sobre las condiciones necesarias para una cultura institucional de buen trato.
- Construir pautas en comunicación con respecto a la PCD.
- Prestar particular atención a las mujeres y a lxs niñxs y adolescentes.
- Prevenir el abuso y el maltrato, hasta en sus formas más solapadas.
- Reconocer, reportar y reaccionar ante alegato de abuso.

Esta política abarca todos los aspectos de la protección de la PCD incluyendo, pero no limitada a: medidas disciplinarias, medidas de salud y de seguridad, daño físico, psicológico o simbólico, abuso sexual, uso adecuado de la información sobre personas con discapacidad, reclutamiento apropiado, procedimientos directivos y de gestión, etc.

1.4. ¿Para qué necesitamos una política de protección de derechos?

Las PCD son sometidas con mayor frecuencia a las diferentes formas de violencia, numerosas investigaciones realizadas por organizaciones especializadas en el tema dan cuenta de esto.

Según la International Disability Foundation, los adult@s con discapacidades sufren más casos de abuso que la población en general (IDF, 1999). En la misma línea, en su Informe *Discapacidad, pobreza y desarrollo*, el Departamento de Desarrollo internacional del Reino Unido afirma que las mujeres con discapacidades son entre 2 y 3 veces más proclives a ser víctimas de abuso físico y sexual que las que no tienen discapacidades (DFID, 2000). En los EE.UU, en 1993 el estudio de Crosse, Kaye y Ratnofsky, demostró que los niños con discapacidades son 1,7 veces más susceptibles de ser maltratados que los que no tienen discapacidades.

Según Miles, lxs niñxs con discapacidades son al menos dos veces más proclives a sufrir abusos que los que no tienen discapacidades (Miles et al., 1999). Una cantidad considerable de niñ@s con discapacidades adquirió su discapacidad como consecuencia del abuso.

Los niñ@s con discapacidades son especialmente vulnerables porque, además de ser niñ@s, tienen una discapacidad. Debido a su edad o a su discapacidad, a muchos de ellxs les cuesta contar o denunciar las situaciones de las que son víctimas. Muchas veces las autoridades los consideran como menos “creíbles” o “confiables” en mecanismos típicos de una doble victimización. Dos estudios diferentes realizados en los EE.UU. indicaron que todos los tipos de discapacidad, trastornos emocionales y del comportamiento tienen las tasas de preponderancia de abuso y negligencia más altas. Sullivan y Knutson descubrieron que los niñ@s con trastornos del comportamiento corrían el mayor riesgo. A este grupo, le seguían los niñ@s con trastornos del habla/lenguaje, retraso mental y afecciones médicas. Crosse et al. indicaron que los trastornos emocionales graves ponen a los niñ@s en las situaciones de mayor riesgo. A este grupo le siguen los problemas de aprendizaje, los trastornos del habla/lenguaje y las afecciones físicas. Debido a que es más difícil identificar los casos de agresión de niñ@s con discapacidades, el abuso a largo plazo es más frecuente.

A menudo, los niñ@s con discapacidades deben enfrentar situaciones tales como colocación en hogares inapropiados, condiciones de pobreza o personal inadecuado. Todos estos factores contribuyen a generar un entorno inseguro. Los asistentes de los niñ@s tienen un control físico total sobre él/ella ya que pueden retenerles sus dispositivos de asistencia o medicamentos. La mayoría de estos dependen en gran medida de estas personas lo que los coloca en una situación de especial vulnerabilidad. En un contexto de abuso, los encargados del cuidado de las personas con discapacidades pueden representar una amenaza para la vida de sus beneficiarios. Por ello resulta de vital importancia el trabajo de prevención de estas realidades, entendiendo la **prevención** como **procesos educativos que buscan fortalecer factores protectores de niños, niñas, adolescentes y adultxs**, hacia la consolidación de una cultura profunda de respeto por los derechos de los mismos.

Un problema de especial consideración, en relación a la temática planteada, es que **la violencia en general y la violencia sexual en particular a menudo también se dan en organizaciones** y espacios institucionales, cuyo destino es proteger y hacer realidad los derechos de la infancia, sean escuelas, hogares, agrupaciones, etc.

En este marco se tornan prioritarias las **Políticas de Protección** en las diferentes organizaciones. Dichas políticas tienen como misión fundamental construir **organizaciones seguras** para cada persona con discapacidad, implementado políticas y procedimientos que mejoren la capacidad de la organización de **asegurar el respeto a sus derechos** así como de protegerlos contra todo tipo de abuso o violencia.

Así mismo, las políticas de protección se convierten en un doble desafío ya que consideran a las PCD como sujetos de derecho y como actores sociales partes de un colectivo con capacidad de incidir y aportar a la transformación de su entorno. Se tendrán que generar entonces estrategias de plena participación en la construcción de dichas políticas de protección. A la vez es fundamental tener en cuenta que solo se beneficiarán de una política de protección si están enterados de sus derechos y tienen un ambiente apropiado en donde poder ejercerlos y demandarlos.

Para continuar fundamentado la importancia de la construcción de políticas institucionales de protección es válido comentar que las organizaciones sin una política, pautas y sistemas de protección son más vulnerables a abrigar abuso y acusaciones falsas de abuso.

Las políticas de protección constan, en forma general, de:

- Un sistema de **valores** base institucionales, **principios** generales y una declaración. Se explicita un posicionamiento sobre qué clase de **convivencia y comunicación** se desea. Todos los actores de la organización asumen **un compromiso**.
- Lineamientos y **procedimientos para saber cómo actuar** en caso de surgir situaciones que denigran o humillan a personas de la organización (es fundamental que todos los actores tengan oportunidad de discutir y desarrollar un entendimiento sobre los temas de

protección y qué hacer si tienen una inquietud) y **pautas** para un **comportamiento y actitud apropiada** con PCD.

- **Acciones** para promover espacios de convivencia saludables y positivos (**prevención, proactividad, conductas positivas**)

Finalmente las políticas de protección de una institución deben entenderse como el inicio y no el fin de la protección, y sus documentos y acuerdos deben ser **revisados y evaluados** en forma sistemática

1.5. Sobre discursos en torno a la temática de discapacidad.

Como ya mencionamos, la discapacidad es un fenómeno social que surge de la relación de la persona y el entorno, entendido como espacios de accesos y exclusiones. Los discursos y representaciones sociales también condicionan las posibilidades de participación plena de las personas. Como organización nos desempeñamos en una temática históricamente permeada por eufemismos, por discursos demagógicos, conceptualizaciones “especiales” y apelaciones a la normalización pero fundamentalmente caracterizada por la ausencia y silenciamiento de las voces de las propias personas con discapacidad. Esta situación configura en sí una exclusión y una violación de los derechos de estas personas y al encasillar a las personas en roles de dependencia, pasividad y no participación permite la vulneración de otros derechos. Se vuelve entonces prioritario en el marco de un sistema de protección generar estrategias y marcos de trabajo para la promoción del ejercicio del derecho a la comunicación por parte de las personas con discapacidad.

Los discursos hegemónicos sobre la discapacidad, fundados en representaciones sociales segregadoras sitúan a la persona con discapacidad en el lugar de “afectado” y de las limitaciones, marcadas por imposibilidades que se presentan en diferentes aspectos de la realidad: de decisión, de autonomía, de opinión, de razonamiento, de deseo, de placer, de realización personal, etc. Estos discursos (y las prácticas sociales que derivan de ellos) afectan los derechos, la dignidad y las posibilidades reales de ejercicio de la ciudadanía de las personas con discapacidad. Pero además, afecta al resto, a quienes desean una sociedad más justa, menos violenta y excluyente.

Las representaciones sociales que ubican a la persona con alguna discapacidad como depositario de lástima, como objeto de ternura o únicamente como emisor de sentimientos y emociones son inadecuadas desde la perspectiva de derechos ya que intentan anular a la persona en su integridad.

El discurso que se basa en estas representaciones sociales y que, en muchas oportunidades, está vinculado a la búsqueda de un rédito económico (apelar a la “solidaridad” para una búsqueda de fondos, al voluntarismo, a la “generosidad de quienes no tengan los *problemas* de estas personas”) no sólo es un golpe bajo y un engaño al receptor sino el cimiento ideológico sobre el que se yerguen todas las barreras culturales que no permiten a las personas con discapacidad el ejercicio pleno de derechos.

Nuestro trabajo en el ámbito de la discapacidad debe configurarse como una lucha por el reconocimiento, ejercicio y goce de los derechos de las personas con discapacidad y contra las formas de exclusión que afectan a personas con discapacidad. En este sentido, un aspecto importante es el de la percepción social sobre las personas con discapacidad, a partir de que las particularidades de las personas sean percibidas precisamente como particularidades y no como una totalidad que cubre, oculta o anula el resto la persona. Es el trabajo por la negación de la discapacidad como categoría o estereotipo, construida por el estigma y la referencia mítica a la indefensión, la dependencia y la anulación de toda individualidad.

En el marco de un sistema de protección institucional se deben implementar medidas que promuevan un tratamiento adecuado de todos los elementos que componen los mensajes (imágenes, videos, textos, conceptos, terminología, audios, etc.) y la comunicación en general

incluyendo las relaciones entre los sujetos de la comunicación (emisores y receptores en situación de diálogo participativo) y el respeto por los elementos culturales, familiares, sociales del contexto. En los distintos medios y espacios de comunicación (medios masivos tradicionales, nuevas tecnologías y redes sociales, medios institucionales, etc.) y por los distintos actores participantes (medios de comunicación, periodistas, área de comunicación institucional, áreas institucionales, familiares, otras instituciones, etc.)

Finalmente se promoverá la participación protagónica de las PCD como productores de comunicación, entendiendo que el objetivo que puede erigirse desde la comunicación social en el ámbito de la discapacidad es que las propias personas se narren a sí mismas, se apropien de la palabra y establezcan sus propias construcciones de sentido.

1.6. ¿Cuál es el marco jurídico que le da sustento?

1.6.1 Convención de los derechos de las personas con discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue aprobada por la Asamblea de Naciones Unidas en diciembre del 2006 y ratificada posteriormente en el año 2008 por el estado argentino con fuerza de ley. En ella queda establecido el marco jurídico necesario para la consideración de las PCD como sujetos plenos de derechos.

En el preámbulo entre otras cosas establece:

- i) Reconociendo además la diversidad de las PCD.
- k) observando con preocupación, que pese a estos diversos instrumentos y actividades, las PCD siguen encontrando barreras para participar en igualdad de condiciones con las demás en la vida social y que siguen vulnerando sus derechos humanos en todas partes del mundo.
- n) Reconociendo la importancia que para las PCD reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones.

Destacando a los efectos de la presente en su articulado los siguientes:

Principios generales. Artículo 3

Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Mujeres con discapacidad. Artículo 6

1.-Los Estados Partes reconocen que las mujeres y las niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y que se necesitan medidas selectivas, de empoderamiento y sensibles a las cuestiones de género para asegurar que las mujeres y las niñas puedan disfrutar plenamente y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales

Niños con discapacidad. Artículo 7

1.-Los Estados Partes tomarán todas las medidas necesarias para asegurar el pleno disfrute por los niños con discapacidad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales y para

asegurar el derecho de los niños con discapacidad de disfrutar en igualdad de condiciones de todos los derechos establecidos en la presente Convención.

2.-En todas las actividades relacionadas con los niños con discapacidad, una consideración primordial será la protección de sus intereses superiores.

Situaciones de riesgo. Artículo 11

1.-Los Estados Partes reconocen que, en situaciones de riesgo para la población en general, [incluidas situaciones de ,] las personas con discapacidad son un grupo en circunstancias especialmente vulnerables, y adoptarán todas las medidas posibles para su protección.

Igual reconocimiento como persona ante la ley. Artículo 12

2. -Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen [capacidad jurídica]¹ en pie de igualdad con los demás en todos los ámbitos y asegurarán que cuando sea necesario prestar apoyo para el ejercicio de esa capacidad:

- a) La asistencia prestada sea proporcional al grado de apoyo necesario y esté adaptada a las circunstancias de la persona, que no afecte a los derechos jurídicos de ésta, que respete su voluntad y sus preferencias y se preste sin que haya conflicto de intereses ni influencia indebida. Dicho apoyo se someterá a examen periódico e independiente

Protección contra la explotación, la violencia y el abuso. Artículo 16

Prevención “Los Estados Partes también adoptaran todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso.

Protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Artículo 15

1. -Ninguna persona será sometida a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido a experimentos médicos o científicos sin su libre consentimiento.

Libertad de expresión y de opinión y acceso a la información. Artículo 21

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a la libertad de expresión y opinión, incluida la libertad de recabar, recibir y facilitar información e ideas en igualdad de condiciones con las demás y mediante cualquier forma de comunicación que elijan con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, entre ellas:

- a) Facilitar a las personas con discapacidad información dirigida al público en general, de manera oportuna y sin costo adicional, en formatos accesibles y con las tecnologías adecuadas a los diferentes tipos de discapacidad; (...)
- d) Alentar a los medios de comunicación, incluidos los que suministran información a través de Internet, a que hagan que sus servicios sean accesibles para las personas con discapacidad;

Respeto de la privacidad. Artículo 22

1. Ninguna persona con discapacidad, independientemente de cuál sea su lugar de residencia o su modalidad de convivencia, será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, familia, hogar, correspondencia o cualquier otro tipo de comunicación, o de agresiones ilícitas contra su honor y su reputación. Las personas con discapacidad tendrán derecho a ser protegidas por la ley frente a dichas injerencias o agresiones.

2. Los Estados Partes protegerán la privacidad de la información personal y relativa a la salud y a la rehabilitación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás.

Participación en la vida política y pública. Artículo 29

Los Estados Partes garantizarán a las personas con discapacidad los derechos políticos y la posibilidad de gozar de ellos en igualdad de condiciones con las demás y se comprometerán a:

b) Promover activamente un entorno en el que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la dirección de los asuntos públicos, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás, y fomentar su participación en los asuntos públicos y, entre otras cosas:

i) Su participación en organizaciones y asociaciones no gubernamentales relacionadas con la vida pública y política del país, incluidas las actividades y la administración de los partidos políticos;

ii) La constitución de organizaciones de personas con discapacidad que representen a estas personas a nivel internacional, nacional, regional y local, y su incorporación a dichas organizaciones.

Participación en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte.

Artículo 30

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a participar, en igualdad de condiciones con las demás, en la vida cultural y adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar que las personas con discapacidad:

a) Tengan acceso a material cultural en formatos accesibles;

b) Tengan acceso a programas de televisión, películas, teatro y otras actividades culturales en formatos accesibles;

c) Tengan acceso a lugares en donde se ofrezcan representaciones o servicios culturales tales como teatros, museos, cines, bibliotecas y servicios turísticos y, en la medida de lo posible, tengan acceso a monumentos y lugares de importancia cultural nacional.

2. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para que las personas con discapacidad puedan desarrollar y utilizar su potencial creativo, artístico e intelectual, no sólo en su propio beneficio sino también para el enriquecimiento de la sociedad.

3. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes, de conformidad con el derecho internacional, a fin de asegurar que las leyes de protección de los derechos de propiedad intelectual no constituyan una barrera excesiva o discriminatoria para el acceso de las personas con discapacidad a materiales culturales.

4. Las personas con discapacidad tendrán derecho, en igualdad de condiciones con las demás, al reconocimiento y el apoyo de su identidad cultural y lingüística específica, incluidas la lengua de señas y la cultura de los sordos.

1.6.2. Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657

En el año 2010 fue sancionada por el Congreso la primera Ley Nacional de Salud Mental en Argentina. La misma incorpora nuevas concepciones que deberán sustentar la atención de las personas con trastornos mentales, por lo cual su aplicación requerirá la introducción de cambios tanto conceptuales como operacionales.

En el artículo 3° de la Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657, hace mención a que “en ningún caso puede hacerse diagnóstico en el campo de la salud mental sobre la base exclusiva de demandas familiares, laborales, falta de conformidad o adecuación con valores morales, sociales, culturales, políticos o creencias religiosas prevalecientes en la comunidad donde vive la persona” entre otras.

En este mismo artículo se reconoce a “la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona”.

La presente Ley tiene por objeto asegurar el derecho a la protección de la salud mental de todas las personas, y el pleno goce de los derechos humanos de aquellos con padecimiento mental.

1.6.3. Ley 26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual

El objeto de la ley es la regulación de los servicios de comunicación audiovisual en todo el ámbito nacional, a la vez que establece criterios de comunicación que se corresponden con los principios de la Convención Internacional sobre los Derechos de los NNAs, la Convención Internacional sobre los Derechos de las PCD y otros tratados de derechos humanos. Considera a la comunicación audiovisual como de interés público y promueve la elaboración de contenidos accesibles a personas con discapacidad.

En ese sentido brinda herramientas jurídicas para exigir a los periodistas y medios de comunicación un tratamiento adecuado de la temática y una presentación respetuosa y no discriminatoria de las PCD.

Extractos: “El objeto primordial de la actividad (...) es la promoción de la diversidad y la universalidad en el acceso y la participación, implicando ello igualdad de oportunidades de todos los habitantes de la Nación para acceder a los beneficios de su prestación.

ARTICULO 3º — Objetivos. Se establecen para los servicios de comunicación audiovisual y los contenidos de sus emisiones, los siguientes objetivos:

- a) La promoción y garantía del libre ejercicio del derecho de toda persona a investigar, buscar, recibir y difundir informaciones, opiniones e ideas, sin censura, en el marco del respeto al Estado de Derecho democrático y los derechos humanos, conforme las obligaciones emergentes de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y demás tratados incorporados o que sean incorporados en el futuro a la Constitución Nacional;
- c) La difusión de las garantías y derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional;
- d) La defensa de la persona humana y el respeto a los derechos personalísimos;
- h) La actuación de los medios de comunicación en base a principios éticos;
- m) Promover la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres, y el tratamiento plural, igualitario y no estereotipado, evitando toda discriminación por género u orientación sexual;
- n) El derecho de acceso a la información y a los contenidos de las personas con discapacidad;**

ARTICULO 17. — Consejo Asesor de la Comunicación Audiovisual y la Infancia. La autoridad de aplicación deberá conformar un Consejo Asesor de la Comunicación Audiovisual y la Infancia, multidisciplinario, pluralista, y federal integrado por personas y organizaciones sociales con reconocida trayectoria en el tema y por representantes de niños, niñas y adolescentes.

- i) Promover la producción de contenidos para niños, niñas y adolescentes con discapacidad;**

ARTICULO 66. — Accesibilidad. Las emisiones de televisión abierta, la señal local de producción propia en los sistemas por suscripción y los programas informativos, educativos, culturales y de interés general de producción nacional, deben incorporar medios de comunicación visual adicional en el que se utilice subtítulo oculto (closed caption), lenguaje de señas y audio descripción, para la recepción por personas con discapacidades sensoriales, adultos mayores y otras personas que puedan tener dificultades para acceder a los contenidos. La reglamentación determinará las condiciones progresivas de su implementación.

ARTICULO 70. — La programación (...) deberá evitar contenidos que promuevan o inciten tratos discriminatorios basados en la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento, el aspecto físico, la presencia de discapacidades o que menoscaben la dignidad humana o induzcan a comportamientos perjudiciales para el ambiente o para la salud de las personas y la integridad de los niños, niñas o adolescentes.

ARTICULO 71. — Quienes produzcan, distribuyan, emitan o de cualquier forma obtengan beneficios por la transmisión de programas y/o publicidad velarán por el cumplimiento de lo dispuesto por las leyes (...) 25.280, por la que se aprueba la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, 25.926, sobre pautas para la difusión de temas vinculados con la salud, 26.485 —Ley de protección integral para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales— y 26.061, sobre protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes así como de sus normas complementarias y/o modificatorias y de las normas que se dicten para la protección de la salud y de protección ante conductas discriminatorias.

1.6.4. Otros tratados de Derechos Humanos de jerarquía Constitucional ratificados por el Estado Argentino.

Son congruentes con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y constituyen los sistemas internacional e interamericano de Derechos Humanos. En nuestro país cuentan con jerarquía constitucional. Nos referimos a Sistema de Protección Integral de Niños, niñas y adolescentes; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación para las PCD; Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Para”, entre otros.

1.6.5. Estatutos de APADIM – Córdoba

Los estatutos de APADIM establecen en su articulado lo siguiente:

Art. 18° (sobre responsabilidades de la Comisión Directiva): b) “Garantizar a las PCD y sus familias, por su natural vulnerabilidad social, la seguridad que en APADIM no estarán expuestas a discriminación y abusos de ningún tipo”

Art.35°. Por ser los propósitos de la Asociación profundamente humanitarios, no podrá existir en su seno discriminación por cuestiones raciales, políticas, sociales y religiosas.

Por esta razón se suprime del lenguaje cotidiano y de las notas y escritos de APADIM la palabra “discapacitado” como sujeto sustantivo y se reemplaza por “persona” con discapacidad intelectual. Queda eliminados los términos “discapacitado mental”, “insuficiente mental”, “débil mental”, “Oligofrénico” y “Mogólico”.

2. Política de protección de derechos de las PCD de APADIM Córdoba

2.1.-Estructura de responsabilidades y seguimiento: Los responsables de la implementación de la política al interior de APADIM será la Mesa de Diálogo Institucional que integran todos los responsables de las distintas áreas y servicios. Serán los encargados de animar, asesorar, y acompañar constantemente a todo el personal de la Institución en la aplicación del presente.

Además se conformará un órgano de observación con representantes de las áreas y servicios, para el seguimiento y monitoreo de los acuerdos establecidos en la presente, promoviendo la reflexión sobre las prácticas profesionales e institucionales y comunicando a la Mesa de diálogo sobre los avances, emergentes y desafíos. Este órgano de observación emitirá comunicaciones institucionales con sugerencias y recomendaciones para la correcta implementación de las políticas, así como para evaluar su eficacia y plantear mejoras.

A su vez los referentes de área y servicio serán responsables en su ámbito de velar por la vigencia de la Política de protección asumiendo para ello las acciones que considere necesarias de acuerdo con los diálogos consensuados por la Mesa. En cuanto al seguimiento del personal de apoyo que presta servicios en la institución pero que no forma parte del personal será responsabilidad del área administrativa, salvo el servicio alimentario de PAICOR los cuales estarán bajo supervisión de los directores de servicios.

2.2.-Selección de personal: En este punto y debido a que no existe una única modalidad para la selección de postulantes se acuerdan los siguientes criterios:

- a) Los requisitos tendrán directa relación con los grados de responsabilidad para lo cual se establece un mínimo.
- b) En todos los casos los postulantes deben acreditar respeto por la diversidad y no evidenciar actitudes descalificadoras para con los demás.
- c) En el caso de postulantes a cargos profesionales además debe conocer el enfoque de derechos o acordar con el cambio de mirada establecida en el cambio de paradigma.
- d) En el caso que corresponda acreditar referencias laborales previas (sobre todo en relación a PCD)
- e) Solicitud en todos los casos de antecedentes judiciales o penales.

2.3. Políticas de promoción de espacios de convivencia saludables, y positivos en las áreas y servicios: Cada área o servicio establecerán las estrategias necesarias y adecuadas para la elaboración, seguimiento y actualización de los acuerdos de convivencia de los cuales deben participar todos los actores (personas con discapacidad, educadores, profesionales, personal de apoyo, etc.) de dicha área o servicio.

Los acuerdos serán compartidos en la Mesa de diálogo con el fin de acordar criterios, hojas de ruta y/o protocolos de abordaje comunes para toda la Institución.

2.4. Protocolos de comportamiento, buen trato y/o trato adecuado del personal de APADIM:

¿Qué es el buen trato?

El concepto de Buen Trato esta cruzado por pautas culturales del entorno donde se analiza, y muchas veces por el contexto donde se implementa alguna acción que lo tenga como concepto guía. De base impacta en las relaciones vinculares entre personas, más allá de roles y funciones, edades o género.

"El Buen Trato se define en las relaciones con otro (y/o con el entorno) y se refiere a las interacciones (con ese otro y/o con ese entorno) que **promueven un sentimiento mutuo de reconocimiento y valoración**. Son formas de relación que generan satisfacción y bienestar entre quienes interactúan. Este tipo de relación además, es una base que favorece el crecimiento y el desarrollo personal. Las relaciones de Buen Trato parten de la capacidad de reconocer que "existe un **yo** y también que existe un **otro**, ambos con necesidades diferentes que se tienen en cuenta y se respetan..." (Fundación Presencia).

La mayoría de los textos que trabajan el tema de Buen Trato (Convenio del Buen Trato, Fundación Antonio Restrepo, 2000), proponen que éste está compuesto por cinco elementos:

1. El Reconocimiento
2. La Empatía
3. La Comunicación efectiva
4. La Interacción Igualitaria
5. La Negociación

El reconocimiento: Es el punto de partida para el Buen Trato. Se trata de la capacidad de "darse cuenta" de que, tanto como uno, el otro existe y tiene características, intereses, necesidades, y formas de expresión tan importantes como las nuestras.

Es la esencia del respeto y se empieza a construir desde el primer momento de la vida a través del propio reconocimiento que se da como consecuencia de un adecuado Vínculo Afectivo.

Interacción igualitaria: Es el contexto ideal para la existencia del diálogo. Se basa, también, en el reconocimiento y la empatía y expresa la comprensión y uso adecuado de las jerarquías y el poder en las relaciones humanas. Las jerarquías (posiciones de autoridad) y el manejo diferenciado de poder (capacidad de influir en la vida de otros) que surge de ellas, existen para facilitar la convivencia y asegurar las condiciones básicas para la vida; de ninguna manera justifican diferencias en cuanto a la valoración de las personas.

Empatía: Capacidad de darse cuenta, entender y comprender qué siente, cómo piensa y por qué actúa como lo hace el otro con quien nos relacionamos.
Sólo es posible desarrollarla si hemos **reconocido** al otro.

Comunicación: Es diálogo. Está constituido por mensajes que intercambiamos con el otro con alguna finalidad. Sólo si se basa en los dos elementos anteriores (reconocimiento y empatía) es un verdadero diálogo y para serlo precisa de dos capacidades fundamentales: saber expresarse con seguridad y saber escuchar sin juzgar.

Negociación: Es la capacidad de resolver conflictos en forma que todas las partes queden satisfechas.

Cuando negociamos, no hay vencedores ni vencidos. Los conflictos en la convivencia son inevitables, precisamente porque somos diferentes.

En ámbitos de formación y convivencia como organizaciones de la envergadura de APADIM todo lo anterior plantea un inmenso desafío, como lo es regular las interacciones de las personas desde un espacio de respeto y confianza que posibiliten el desarrollo e interacción de forma sana, cuidada y bajo acuerdos comunes como comunidad.

Se acuerda la promoción de una cultura de paz y trato adecuado de todo el personal con presencia en la institución entre los cuales se encuentran:

a) Cualquiera sea el tipo de comunicación que se establezca deberá hacerse en forma respetuosa. No utilizando gritos, insultos, ni ninguna forma de humillación.

La referencia a otr@s deberá ser utilizando los nombres propios o apodos (si este es parte de la identidad de la persona) no debiendo hacerse como forma de burla.

b) Bajo ningún aspecto podrá hacerse acciones u comentarios que tengan sentido discriminatorio.

c) Las Mujeres y los varones deberán tener un trato igualitario

d) Ante situaciones que involucren a personas en algún conflicto se deberá evitar los comentarios que contengan juicios de valor o exageraciones.

e) En el entorno institucional se deberá tener recaudos frente conductas que signifiquen comprometerse en, o permitir juegos sexualmente provocativos.

f) Se deberá tener atención y cuidado al tener contacto apropiado con niñ@s, joven@s o adult@s con discapacidad, según la etapa evolutiva que atraviesen. Esté enterado del impacto psicosocial de sus acciones.

g) Utilice ropa no provocativa y adecuada para el trabajo que realizará.

h) Sólo utilice un lenguaje que favorezca a la PCD, siempre actúe en una forma que l@s aprecie, enorgullezca, honre y ensalce.

i) Utilice un lenguaje que proponga un comportamiento o relaciones adecuadas.

j) Se deberá evitar poner en riesgo a PCD por observación excesiva, subjetiva o sesgada de la realidad.

k) Siempre dé sus comentarios y retroalimentación a sus colegas de forma oportuna, constructiva, amistosa y respetuosa.

l) Manténgase neutral sin promover la formación de bandos.

m) Respete a sus colegas y compañeros de trabajo.

n) Siempre respete las decisiones de otros o educadores frente a las PCD, aún si en ocasiones no está de acuerdo. Discuta el tema con el educador cuando Las PCD no estén presentes.

ñ) Se deberán promover acciones que favorezcan el desarrollo integral de la persona, evitando aquellas acciones con Las PCD que puedan tener un sentido contrario a las que se acuerden institucionalmente.

o) Siempre exprese bien de otro educador frente a las PCD.

Utilice los canales correctos de comunicación, respete los sistemas de información

p) La información tanto de las PCD, como así también del personal, son de carácter confidencial. Dicha información sólo debe compartirse con los miembros del personal, bajo supervisión y en condiciones adecuadas. La información debe mantenerse privada frente a personas ajenas al equipo

- q) Asista a trabajar sobrio. Invariablemente evite presentarse bajo cualquier influencia de droga o alcohol. Se hará excepción con una prescripción médica en donde aplique la sección 7 del reglamento.
- r) Evite fumar mientras trabaja; si fuma puede ser durante los recesos en lugares abiertos mientras no sea frente a los asistentes o personas que no compartan dicha elección.
- s) Diríjase siempre a la gente con amabilidad.

(Aportes del grupo de trabajo. Jornada por una “Cultura Institucional de Buen Trato”) GT1

El grupo integrado por las siguientes personas elaboró estas conclusiones a partir de la Lectura de Base propuesta sobre el Buen Trato: Nora Borioli, Erica Córdoba, José Mattos, Noelia Negretti, Belén Agüero, Daniela Luna, Jeremías Mugnaini, Alejandra Heimsat, Inés Monella, Carla Matheosián, Agustina Massa y Margarita Rigazio.

El grupo es muy heterogéneo, tanto por los espacios de trabajo como en los trayectos y antigüedades en la Institución. El debate se abrió y los aportes fueron muy ricos. Prevalció un análisis basado en experiencias personales, y con enfoques humanísticos. La lectura obró como disparador para hacer las transferencias que sirvieron para elaborar criterios que desde el grupo se consideraron sustantivos para el logro de una cultura de Buen Trato Institucional.

De los cinco elementos propuestos, **el reconocimiento y la empatía fueron considerados esenciales para las relaciones basadas en el buen trato.**

Para que se den partimos de la necesidad del respeto mutuo. ¿cómo alcanzarlo? se propusieron estrategias como: tener presentes las prácticas de saludo, solicitar permiso para interrumpir cualquier acción que el otro esté realizando, tener incorporados en el vocabulario cotidiano el por favor y el gracias. Dirigirse al otro con buenas formas, sobre todo en las situaciones de llamados de atención.

Hablar del otro con la conciencia plena que es una persona, aunque creamos que no nos oye o no esté presente. Cada una de esas acciones son básicas para relaciones basadas en el respeto mutuo, siendo aplicables con todos los actores de la Institución.

Se dijo que el reconocimiento no siempre llega a todas las personas, se agregó que APADIM tiene muchos profesionales de gran valía que no son considerados como tales y que hay áreas de trabajo desconocidas para el resto, lo cual genera aislamiento y pérdidas de sinergia.

Esto último, se amplió al ejemplo que surgió cuando al inicio, cada quien se presentó y hubieron expresiones de desconocimiento de personas que llevan más de 10 años de antigüedad trabajando en la Institución en Servicios diferentes. Luego, no todas las personas son visibilizadas como pertenecientes.

De lo expuesto huelga decir que la Empatía es un objetivo a procurar, ya que para que ella surja, primero hay que conocerse, dialogar, escucharse; es decir crear VINCULOS. Trabajar en equipos, tomar decisiones compartidas, con el enriquecimiento que ello genera. Procurar empatía con las familias.

Aquí aparece un tema que convocó a todos por igual como un faltante que de alguna manera hay que alcanzar: la comunicación con los alumnos. Evidentemente esto es motivo de preocupación generalizada, cada quien la procura como puede, se introdujo el tema de la Comunicación aumentativa, a modo de metodología de trabajo sistematizado.

Sin la herramienta de la Lengua como medio de Expresión de ideas y sentimientos se vuelve más difícil aún crear vínculos de abordaje y enriquecimiento de un clima de confianza mutuo, paso previo al Buen clima que debe reinar entre alumnos y profesionales. Se sugiere promover procesos de aprendizajes entre los profesionales y demás actores de la institución para incorporar lenguaje de señas y otros métodos de comunicación aumentativa y alternativa.

Se evaluó la necesidad de otorgar los tiempos necesarios a cada uno para su comunicación con el otro y la necesidad de fomentar la tolerancia y el respeto entre pares, cuestión que a veces desencadena en conflictos y malos tratos.

(Aportes del grupo de trabajo. Jornada por una “Cultura Institucional de Buen Trato”) GT2

¿Qué Implica el sistema de protección?

- Es un facilitador de la labor diaria

- Es un marco de referencia “único” que nos permite manejar un mismo criterio a nivel Institucional.
- No es un reglamento, va más allá, involucra una manera de convivir y de relacionarse.
- Se dialoga sobre que la institución ha sido la principal maltratadora o por lo menos se ha encargada de reproducir una cultura contraria al buen trato en la relaciones con sus empleados, en esto coinciden personal de limpieza y mantenimiento.

Un buen trato implica:

- Incluir, escuchar, permitir el diálogo, responder a las necesidades de los alumnos y de los profesionales.
- “Sin condiciones adecuadas de trabajo los profesionales sentimos también el maltrato”.
- Establecer relaciones que promuevan el reconocimiento mutuo y la valoración entre los distintos actores que comparten los distintos espacios institucionales.
- Formas de relación que generan satisfacción y bienestar entre quienes interactúan.

Un Buen trato se da siempre que haya: Reconocimiento, interacción igualitaria, empatía, comunicación, y negociación.

Para promover el buen trato:

- a) Comunicación con respeto: sin menospreciar, desvalorizar, agredir, gritar o insultar. Esto es percibido por el grupo más en las relaciones entre compañeros de trabajo que entre docente – alumno.

Es importante que exista un lugar privado para el señalamiento de un error.

Es necesario repensar cuales son las situaciones que nos generan malestar o enojo para no transmitir lo mismo y no reproducir o trasladar esas situaciones a los alumnos.

Continuar reproduciendo lo mismo que viven a diario en su casa o barrio.

- b) No se deberá permitir acciones /comentarios que generen o causen discriminación. Se dialoga que muchos alumnos entre sí se discriminan o se refieren de forma despectiva hacia los pares. Son esos casos en los que debe intervenir el docente para evitarlas o por lo menos interpellarlas (no dejar que sean naturalizadas como válidas).
- c) Se observa cierto favoritismo ante empleados varones!
- d) Ante situaciones de conflicto, no se debe emitir juicio de valor – humillar/menospreciar (desde un reto o llamado de atención, etc.). Debe ser en privado en lo posible y no delante de otras personas.
- e) Se deben tomar recaudos ante juegos sexuales provocativos y se da como ejemplo adultos del C de Día besándose en la ventana del primario. Sobre esto último se generaron distintos puntos de vista. Se promueve una vida sexual adulta pero es importante atender a los espacios donde esto sucede.
La privacidad muchas veces para los jóvenes y adultos no existe, porque no las tienen ni siquiera en sus hogares.
- f) En cuanto al contacto personal de profesionales con alumnos es necesario distinguir que es lo afectuoso y que lo provocativo, que es lo adecuado o no. Lo mismo sucede entre los alumnos.
- g) El lenguaje debe estar enfocado sobre las potencialidades y no sobre las carencias.

Es importante utilizar los canales de comunicación adecuados. Los espacios apropiados y un sistema de comunicación resguardado.

Cuidar y resguardar la información también es una forma de “trato adecuado” de la intimidad de las personas/alumnos.

2.5. Protocolos de comportamiento para prevenir e informar situaciones de abuso o violencia.

APADIM implementa el siguiente código de conducta para la prevención e identificación de situaciones de abuso y violencia a las que pueda verse expuest@ las PCD (personas con discapacidad)

Para minimizar situaciones de riesgo

-Siempre modere y contenga su conducta ante una PCD

- Evite poner en riesgo de abuso a una PCD a través de acciones o palabras.

- Siempre evite conductas que propicien una relación de explotación o abuso sexual.
- Permanezca siempre con más de una PCD simultáneamente.
- Evite invitar a una PCD a ir a su casa o algún otro lugar.
- Siempre dé relevancia a los problemas sobre abuso de Una PCD, y evite el uso de exageraciones.
- Se debe tomar nota e integrar al legajo de la PCD información relevante de antecedentes de abuso, como así también documente cualquier incidente que pueda ser malinterpretado.
- Sea equitativo al pasar tiempo con los niños y evite mostrar favoritismo.
- Evite dar regalos o dinero a PDC salvo que los mismos provengan de algún programa promovido desde APADIM.
- Evite comprarles productos a las PCD salvo que la misma integren estrategias y abordaje propuesto desde las áreas o servicios.
- Rehúse colocarse en un compromiso o una posición vulnerable.

Con el fin de prevenir comportamientos de tipo sexual:

- Eluda comprometerse en, o permitir juegos sexualmente provocativos.
- Únicamente bese, y/o toque a una PCD de manera adecuada o culturalmente sensible.
- En caso de campamentos o viajes evite dormir en la misma habitación o cama.
- Impida enamoramientos con PDC.
- Utilice ropa inofensiva y adecuada para el trabajo que realizará.
- Espere por el contacto apropiado, por ejemplo, es la PCD quien le debe dar la mano.

Esté enterado del impacto psicosocial de sus acciones.

- Sólo utilice un lenguaje que favorezca a la PCD, siempre actúe en una forma que l@s aprecie, enorgullezca, honre y ensalce.
- Utilice un lenguaje que proponga un comportamiento o relaciones adecuadas.
- Favorezca el comportamiento que busque la atención justa.
- Esté enterado del equilibrio de poder adulto-PCD y modere sus impulsos ante ell@s.
- Esté enterado del potencial para el abuso de observación, y desarrolle las medidas especiales de la supervisión para PCD más vulnerables y más jóvenes

(Aportes del grupo de trabajo. Jornada por una “Cultura Institucional de Buen Trato”)
--

Comentarios y sugerencias

En el punto: *“Para minimizar situaciones de riesgo”*

- Respecto a la normativa de permanecer siempre con más de una persona con discapacidad se discute lo imperativo del adverbio “siempre”, cuando en la particularidad de cada servicio, trabajo y área, de cada demanda de las propias personas con discapacidad, del abordaje profesional, requiere a veces de un trabajo individual. Se sugiere una mejor redacción de ese punto.

En el punto: *“prevenir comportamientos de tipo sexual...”*

- Es necesario seguir discutiendo respecto de este punto, para una mejor redacción de las recomendaciones. Hay que visualizar diferencias entre personas con discapacidad de distintas edades, con quienes el trato es diferente.
- Es necesario también pensar en no caer en tratos distintos hacia las PCD que con el resto, y evitar así situaciones de discriminación.
- Algunos términos son ambiguos: “adecuado”, “inofensivo”, etc. esto vale en general para todo el texto del apartado.

- 3. Guías de orientación:** Previene y aborda distintas situaciones de vulneración de derecho de PCD. Se proponen la identificación de las siguientes.

3.1. Guía de orientación para identificar situaciones de abuso sexual, maltrato emocional,

físico o negligencia.

El reconocimiento de las muestras del abuso potencial a PCD es muy complejo y no hay una lista de comprobación simple, que permita el reconocimiento fácil y definido. Hay señales de peligro potencial, pero éstas no se pueden tomar como prueba definitiva y necesitarán ser observadas y ser determinadas con cuidado. No debe ser asumido automáticamente que está ocurriendo el abuso, y es importante hablar con la PCD pues éste puede revelar una causa inocente.

Sin embargo es fundamental que los cambios significativos en el comportamiento, miedo, preocupación y los indicadores físicos que una PCD está exhibiendo no se ignoren. Repórtelos inmediatamente al coordinador del área o al Director del servicio.

Existen cuatro tipos de abuso, algunos son más fáciles de identificar que otros.

Abuso físico: Esto incluye detener, lastimar, dañar, infringir dolor, envenenar, ahogar, etc.

Abuso Sexual: Incluye explotación sexual directa o indirecta, o corrupción de niñ@s involucrándolos en actividades sexuales inapropiadas.

Abuso Emocional: Esto es rechazar en repetidas ocasiones a PCD, humillándolos, el negar su dignidad como seres humanos.

Negligencia: La persistente falta de atención a Las PCD, incluyendo amor, estimulación, seguridad, educación y atención médica.

3.1.1 Posibles signos de Abuso Físico:

Indicadores Físicos:

Moretones,

- Moretones en áreas que no se lastiman por lo regular mientras se juega. La parte posterior de las piernas, abdomen, ingle.
- Moretones en, o alrededor de la boca, en especial en bebés pequeños.
- Marcas de presión, especialmente en las piernas, los brazos o el pecho de una PCD.
- Marcas de dedos (Por ejemplo 3-4 pequeños moretones en un lado de la cara y ninguna en otra parte)
- Moretones simétricos Por ejemplo, la misma forma de moretones en ambos lados del cuerpo/cabeza/piernas/brazos (especialmente en los lados de las orejas, alrededor de los ojos)
- Moretones con contorno (marcas de cinturones, cachetadas).
- Contusión linear (nalgas o parte posterior).
- Moretones nuevos o viejos en la misma área, por ejemplo nalgas.
- Mordidas

La mordida humana es oval, con forma de medialuna. Si la mordida cubre una distancia de más de 3 cm, significa que es de un adulto o un niño mayor.

-Fracturas, fisuras, dislocaciones

- Para identificar una fractura, busca dolor, hinchazón, y dislocación sobre un hueso o articulación. El dolor alertará a un adulto de que algo no está bien.

-Quemadas y Escaldaduras

En el caso de quemadas o escaldaduras. Con frecuencia es difícil decir la diferencia entre un accidente y una quemadura no accidental. Como regla general:

-Quemaduras con un contorno claro son sospechosas, por ejemplo Pasar junto a un cigarro prendido dejará una marca clara. Un cigarro que se apaga sobre la piel de un niñ@ dejará una marca redondo, roja y cicatriz.

-Quemaduras que tienen una profundidad uniforme sobre un área más grande son sospechosas

-Quemaduras aisladas a una parte del cuerpo. Una quemadura accidental dejará marcas indistintamente a lo largo de todo el cuerpo, mientras que al ubicarse únicamente en una parte puede deberse a que el niño ha sido dañado deliberadamente.

-Cortadas

-Envenenamiento

-Lesiones Internas

Indicadores de Comportamiento:

-Razones improbables para justificar heridas.

-Negación para discutir la forma en que se lastimó.

-Evitar el contacto físico.

- Cubrir piernas y/o brazos en temporada de calor.
- Miedo de regresar a casa o de que sus padres sean contactados.
- Demostrar cautela, desconfianza de los adultos.
- Ser pasivo u obediente.
- Tendencias auto-destructivas.
- Ser agresivos con otras PCD.
- Tendencia crónica a huir.
- Tener miedo cuando otras PCD lloran o gritan.
- Ser excesivamente amigable con extraños.

3.1.2 Posibles Signos de Negligencia:

- Pobre higiene personal.
- Hambre frecuente.
- Cansancio constante.
- Vestir de forma inapropiada, por ejemplo prendas de invierno durante el verano.
- Retrasos constantes o inasistencia a la escuela.
- No atender problemas médicos.
- Auto-estima baja.
- Pobres relaciones sociales.
- Robo compulsivo.
- Abuso de drogas o alcohol.
- Golpearse la cabeza.

3.1.3 Posibles Signos de Abuso Emocional

Indicadores Físicos

No existen muchos signos de abuso emocional, además de atrasos en el desarrollo de las PCD.

- Alteraciones en el desarrollo físico, mental y emocional.
- Mostrar dificultades en el habla, o problemas de lenguaje.

Indicadores de Comportamiento

- Miedo de nuevas situaciones.
- Baja autoestima.
- Respuesta emocional inapropiada a situaciones dolorosas.
- Extremos de pasividad o agresión.
- Abuso de drogas o alcohol.
- Huir crónicamente.
- Robo compulsivo.
- Comportarse como un niño de menor edad, por ejemplo mojar la cama.
- Llorar de forma excesiva y buscar atención.

3.1.4 Posibles Signos de Abuso Sexual

Indicadores Físicos

- Comezón, dolor, o sangrado inexplicable de la vagina o ano.
- Moretones, cortaduras y marcas en el área genital.
- Infecciones urinarias frecuentes.
- Enfermedades sexualmente transmitidas.

Indicadores de Comportamiento

- Cuando la PCD informa a un adulto o a alguien en quien confía que el abuso está sucediendo.
- Frecuentes o preocupaciones explícitas durante conversaciones o juegos.
- Hacer alusión de actividades sexuales a través de palabras, acciones, juegos o dibujos.
- Comportamiento sexual por ejemplo pretender tener relaciones sexuales jugando.
- Relaciones sexualmente provocativas con adultos.
- Estos indicadores se deben interpretar con respecto al nivel de funcionamiento y desarrollo de la PCD.

-Continuas quejas de dolor de estómago.

(Aportes del grupo de trabajo. Jornada por una "Cultura Institucional de Buen Trato")

Comentarios y sugerencias generales:

Se valora generar acuerdos y que se generen entre los agentes intervinientes. Debemos promover más espacios entre las áreas y servicios para pensar en esto. La dinámica institucional muchas veces no permite espacios para trabajar estas situaciones.

- Se considera importante la distinción entre las distintas formas del maltrato, en el que el abuso sexual es una forma, también el maltrato físico y emocional.
- hay que hacer ejercicio de pensar las situaciones cotidianas, pensar situaciones de vulnerabilidad.
- Hay indicadores que en nuestra institución y por nuestro trabajo no podemos ver.
- En nuestra población hay un porcentaje muy alto de situaciones de negligencia, que muchas veces se vincula con la no aceptación o rechazo de los padres.
- Hay factores que hacen a la negligencia, cuidados que con otras personas no suceden.
- Es necesario pensar también en términos culturales, desde donde nos miramos, dejando explicito que algunas situaciones de violencia o maltrato responden a la cultura, y que al mismo tiempo queremos transformar con marcos en base a acuerdos que hacen construcciones también culturales.
- Importancia de conocer a las familias, trabajar en programas de prevención del maltrato.
- También tener ejercicio de mirar, conocer y decodificar indicadores cotidianos.
- Conocer bien si hay situaciones de vulneración, para evitar re victimizar.
- Es necesario establecer canales adecuados de comunicación, teniendo en cuenta la protección de la identidad.
- Hay que garantizar el derecho a la privacidad. Esto se relaciona también con el secreto profesional que tiene que ver con todos.
- Importancia de los buenos sistemas de comunicación y de apoyos entre los equipos interdisciplinarios.
- Para lxs trabajadorxs estas instancias también implican poner a revisión y a observación las prácticas profesionales y laborales de cada uno, lo que significa un aprendizaje para saber incorporar las opiniones, recomendaciones y sugerencias de los demás.
- La convivencia en un mismo espacio físico, un mismo predio institucional de servicios destinados a poblaciones de edades muy distintas, con distintos tipos de trabajo, con distintas necesidades según la etapa de la vida, implica a veces tenerlo en cuenta para no naturalizar posibles situaciones de vulneración o violencia emocional.
- En general se acuerda que es una problemática compleja, que es necesario seguir elaborando, reflexionando y construyendo.

3.2. Guía en cómo responder cuando una PCD te informa de abuso.

Ante el acontecimiento de que una PCD manifieste haber sido abusado de cualquier forma, es fundamental que la situación se maneje de la siguiente manera:

- Tranquilice a la PCD.
- Dígale que no se culpe y que no es el responsable de lo sucedido.
- Prevengase de expresar desacreditación, muéstrele que se le está tomando en serio.
- Escuche con cuidado y de forma calmada.
- Rehúse dar cualquier tipo de atención psicológica a la PCD en este momento, espere a alguien capacitado en el tema.
- Trate de no repetir las preguntas.
- Pregunte lo menos posible.
- Evite guiar preguntas, por ejemplo, si identifica una marca el brazo pregunte "¿cómo sucedió?" en lugar de preguntar "¿papá hace eso?"
- Rechace prometer guardar el secreto. Sea honesto y explique que tiene que informar esto a alguien más.

- Pregúntele a la PCD si le ha dicho esto a alguien más.
- Haga una distinción clara entre lo que la PCD ha dicho y su interpretación. Utilice las palabras de la PCD. Compruebe con ella si el significado no es claro (Debe de tener sus propias palabras para las diferentes partes del cuerpo).
- Repita a la PCD lo dicho para comprobar que esté entendiendo.
- Dígale a la PCD lo que va a suceder y lo que se va a hacer.
- Tome las medidas necesarias para proteger su seguridad.

3.3 Guía para reconocer signos de abuso, en el comportamiento extraño de un adulto.

La siguiente es una lista de posibles signos de preocupación con respecto al comportamiento de un adulto. No son una evidencia concluyente que el abuso está ocurriendo, pero son señales de que el abuso puede ocurrir.

- Una persona que ante la presencia de una PCD se angustia o se agita puede ser un tema de inquietud.
- Un miembro del personal, pasantes, familiar, o amigo de la familia que le pide al niño mentir sobre algo (especialmente si esa mentira involucra encontrarse con la PCD) es causa de preocupación.
- Cualquier miembro del personal, pasantes, familiar, o amigo de la familia que te pide mentir sobre alguna situación relacionada con una PCD, particularmente si la PCD luce preocupado, es una causa de preocupación.
- Una persona que constantemente incumple las reglas de la conducta de la organización detallada en la Política de Protección de derechos de APADIM, es una causa de preocupación particularmente si las razones son evasivas.
- Reuniones privadas (por ejemplo fuera del trabajo) entre Una PCD y un miembro del personal o pasantes son causas que preocupan.

3.4. Pautas generales para el ejercicio de la comunicación social / institucional. Guía para los medios de comunicación y otros actores u organizaciones.

La difusión en medios de comunicación masiva tiene el objeto de divulgar el enfoque de derechos y promover mayor participación y protagonismo de las personas con discapacidad. Se realizará en mayor medida sobre la base de las actividades, logros, intereses y proyectos de las personas con discapacidad y de la institución. En la medida de lo posible evitaremos centrar nuestros mensajes en medios masivos en posibles necesidades materiales o de recursos de la institución. Evitaremos de esta manera reforzar la representación social que vincula a las personas con discapacidad (y sus familias y las instituciones) con necesidades y carencias.

Tanto en el relacionamiento con medios de comunicación como con otras organizaciones (departamentos de comunicación, marketing, publicidad, etc. de empresas, organismos del estado, ONGs, etc.) o personas particulares (familiares, comunicadores independientes, etc.) se trabajará en términos de capacitación y acuerdos para producir contenidos comunicacionales adecuados con los principios de esta política de protección y con el enfoque de derechos humanos y dignidad individual. Estas pautas son también válidas para el ejercicio de la comunicación de parte de la propia institución, a través de su área de Comunicación Institucional y/o otros actores institucionales. Incluyen la producción y publicación de contenidos comunicacionales en medios gráficos, audiovisuales, internet, redes sociales, vía pública, etc.

En términos generales para ello se enumeran las siguientes condiciones y/o recomendaciones, recuperando algunos aportes generados por las Pautas de Estilo Periodístico sobre Discapacidad (Alejandra Nosedá y colaboradores, Bs. As. 2005) y la Propuesta de Pautas para la Comunicación Social Básica. (Demetrio Casado Pérez. Madrid, España. 1998) articulando con los propios aprendizajes en la práctica profesional en esta disciplina por parte de la institución.

- Dejar de lado los prejuicios y las formas de discriminación (...) mostrar respeto y actitud natural hacia las personas con discapacidad. Tener cuidado en el uso de lugares comunes o frases que pueden resultar discriminatorias (positiva o negativamente). Pero tampoco caer en cuidados excesivos por temor a ofender a las personas.

- La discapacidad es una situación que vive la persona. Discapacitado no es un sustantivo, por lo tanto no vamos a hablar de discapacitados, sino de personas con discapacidad. Tampoco se utilizarán eufemismos como “capacidades especiales”, “capacidades diferentes” u otras similares. Es importante (...) usar una terminología adecuada, neutra sin sesgos peyorativos.

- La integración se realiza desde las capacidades, las competencias, la identidad, la personalidad. Por eso la comunicación social, como herramienta que facilita la integración, estructurará sus mensajes de acuerdo a esta idea: Promover la integración desde las capacidades en distintos niveles de la vida cotidiana. No mencionar la discapacidad en un mensaje a menos que sea una cuestión relacionada con la historia a contar. Y sí así fuera centrar la atención también en las capacidades en lugar de hacerlo sólo en las limitaciones.

- Como en cualquier cobertura periodística, siempre buscar que los que hablen sean los protagonistas directos. En este caso, las personas con discapacidad. Ellas son las que mejor pueden expresar (...) y también pueden ayudar a eliminar imágenes estereotipadas. Naturalizar las noticias sobre personas con discapacidad. De manera que ingresen en la agenda pretendidamente “normal” de los medios y en la cobertura de los espacios que se destinan al resto de las informaciones.

- Consultar a personas con discapacidad en todo tipo de notas y no sólo cuando se trata de una nota estrictamente sobre la discapacidad. Esto permitirá brindar mayor ecuanimidad a nuestros mensajes mostrando la diversidad que existe en toda sociedad.

- Evitar las imágenes y conceptos de gueto, mitos y sensacionalismos. Presentarlas como parte de la población evitando catalogarlas como objetos de veneración, como asexuales o peligrosas. No buscar la compasión sino el respeto. Soslayar los golpes bajos. En videos y materiales audiovisuales evitar acompañar imágenes o testimonios con música que genere climas melodramáticos.

- Mostrar una imagen de la persona con discapacidad de la misma forma multidimensional que al resto de la población, en las diversas actividades de la vida cotidiana (trabajo, familia, escuela, recreación, etc). *Desmedicalizar* la temática. Humanizar en el discurso periodístico a las personas con discapacidad.

- Promover información accesible y accesibilidad a la información.

- Promover actitudes positivas al interactuar con una persona con discapacidad: Si tiene deficiencia mental, prestarle atención y escucharla.

- Evitar todo tipo de discriminación tanto negativa como positiva. Evitar sobrevalorar los logros de las personas con discapacidad. No centrar los mensajes en los logros de personas particulares, ni exagerar en los esfuerzos individuales. No apelar a discursos como “lo logró a pesar de sus dificultades”

3.5. Guía para el uso de fotos/información personal

Acorde con la naturaleza de promoción social que establece la misión institucional, y con los programas institucionales tendientes a la transformación de representaciones sociales negativas respecto a las personas en situación de discapacidad, la asociación establece políticas de comunicación e imagen tendientes a preservar la dignidad de las personas presentadas y promover una buena calidad en el tratamiento de imágenes. En este marco, genera acciones, proyectos y programas de difusión y concientización en las que los protagonistas son los propios alumnos/as, concurrentes y participantes de los proyectos institucionales.

- Se debe solicitar permiso a la propia persona antes de tomar una fotografía. No es necesario un pedido formal, pero sí se debe garantizar una actitud de respeto y la posibilidad de elección de las PCDs. Si la PCD no lo autoriza, no se debe tomar fotos de carácter personal. Si podrán tomarse fotografías grupales y a una distancia moderada.

- En el caso de las PCD menores de 18 años, además se debe solicitar autorización a sus familias. En estos casos se debe enviar un pedido de autorización para tomar fotos al ingresar una nueva familia a la institución. Al comenzar la implementación de la presente política de protección se enviará un pedido de autorización para todas las familias que participan actualmente de la institución. La autorización será válida hasta que la familia se manifieste por escrito retirando dicha autorización o al cumplir la persona los 18 años. En caso que la familia o la persona en sí no autorice la foto no se podrán retratar imágenes de primer plano o a media distancia. Sólo se permitirán fotografías grupales o de escenas donde participen al menos 10 personas.

Modelo básico de solicitud de autorización:

- “La firma de la presente autoriza expresamente la producción, utilización y publicación de fotografías, videos y testimonios (entrevistas) del alumno/a, así como de sus actividades y producciones (pedagógicas, artísticas, culturales, recreativas, deportivas, etc.) en medios institucionales propios y externos (medios de comunicación social) con los fines de promoción social descriptos y bajo las condiciones mencionadas en las políticas de protección institucional.”

- Las personas con discapacidad son personas, no son objetos. No serán utilizados como atributos positivos de ningún producto o servicio comercial. No se utilizará la imagen personal de las PCD para acciones de recaudación de fondos, búsqueda de donantes, etc.

- Representación exacta de las PCD. Evitar el sensacionalismo o la manipulación de imágenes

- Las imágenes de personas con discapacidad deben respetar la singularidad de cada persona. Evitar “disfrazar” a la persona para convertirla en otra “cosa”. Tampoco resaltar la discapacidad o los rasgos físicos que evidencian la deficiencia.

- Las imágenes no deben exponer a la persona con discapacidad en situaciones de desventaja o necesidad de protección.

- Los visitantes sólo pueden tomar fotos bajo expresa autorización de parte de la institución, excepto en los eventos públicos, escolares, familiares y/o sociales. Para proteger que los visitantes tomen fotos APADIM puede proporcionarlas.

- En ningún caso las personas pueden ser exhibidas en violación al derecho a la privacidad.

- También se debe evitar que las imágenes se presten a una descontextualización.

- En las imágenes el énfasis debe estar en dignidad, con referencia a su ambiente social, cultural y económico tanto como sea posible.

- Evitar degradar, victimizar o utilizar lenguaje o imágenes vergonzantes. Expresar siempre información particular y precisa.

- APADIM Córdoba puede tomar acción legal sobre el material utilizado sin el permiso o cuando no esté estrictamente de acuerdo con el permiso dado.

- El objetivo de APADIM en promover imágenes es dar a conocer el trabajo de la institución y sobre la dignidad y ejercicio de derechos de las PCD.

(Aportes del grupo de trabajo. Jornada por una “Cultura Institucional de Buen Trato”)

Comentarios generales y sugerencias:

- en general se valoran estos espacios para discutir y acordar marcos de trabajo, pensar las prácticas laborales y relaciones sociales, reflexionar colectivamente sobre la dignidad humana y cómo se puede promover o vulnerarla.
- Es importante acordar criterios y sistematizar las prácticas en la institución.
- Se valora incorporar el derecho de la propia persona a decidir, promover el ejercicio del derecho a la autodeterminación.
- Se valora el paso de los reglamentos a la construcción de una cultura institucional, a partir de pautas culturales, criterios comunes que nos orienten.
- Todos estamos en condiciones de dimensionar que exponer y que no, es importante generar e implementar un sistema de apoyos para el ejercicio de la Toma de Decisiones.
- Se debe pensar también en las producciones plásticas (no sólo las imágenes de las personas, sino también sus trabajos, sus significaciones, etc.) Se debe pedir permiso para publicar las fotos de las producciones, agregar criterios para mostrar las producciones de las PCD.
- Ver la terminología de la guía.
- Se sugiere no tener un trato distinto con personas con discapacidad al resto de las personas. En nuestra cultura es habitual tomarnos fotos sin solicitar permiso, es aceptado dependiendo las situaciones, contexto y relación entre los actores intervinientes. Aunque es una buena práctica solicitar permiso a las personas fotografiadas se sugiere no hacer de esto una práctica excesiva que genere una discriminación positiva con respecto al resto de las personas.
- Se sugiere realizar un texto paralelo que vaya explicitando como se hizo, cómo se construyen las políticas. Que den cuenta de los procesos participativos, para que aporten al futuro institucional y para otras instituciones. Textos donde también se expliciten las metodologías, dinámicas, técnicas utilizadas para la participación de lxs propixs niñxs, adolescentes, jóvenes y adultxs con discapacidad.
- Se sugiere incorporar e instalar como dinámica y práctica institucional los espacios para la reflexión en torno a los discursos sociales y los sentidos que estamos construyendo.
- Se sugiere reflexionar más respecto del uso de imágenes de estudiantes en facebook personales de docentes, trabajadores de la institución.

3.6. Guía sobre pautas de comportamientos de visitas

3.6.1. Visitantes e ingresantes de la comunidad (Familiares de PCD, ingresantes en general con o sin cita previa)

a) El ingreso de visitantes a la institución se realiza por la entrada principal. En donde se encuentra el guardia con una planilla en la cual se registra día y hora de ingreso y egreso de las distintas poblaciones que ingresan, transportistas, concurrentes, padres, proveedores, alumnos, empleados a los efectos de contar con información completa de las personas que circulan por la institución normal y circunstancialmente.

b) Reportarse con el guardia ubicado en el ingreso de la institución, indicando el motivo de su presencia y la persona que busca.

c) El guardia procederá a solicitar en la dirección del servicio el respectivo ingreso de la persona que requiera entrar.

d) La dirección autoriza o no el ingreso a la Institución.

e) En caso de autorizarse el ingreso, la persona debe presentar un documento que lo identifique que contenga foto.

f) El ingresante debe facilitar al guardia la siguiente información que se anota en el acta de control de ingreso: fecha, hora de entrada y salida, nombre completo, número de DNI, motivo de la visita persona a la que visita y firma.

g) El guardia corrobora la información anotada con el documento de identificación presentado por el visitante.

h) Al retirarse deberá hacerlo por el mismo portón dejando asentado el guardia en el registro la salida del mismo.

3.6.2. Ingreso de personas para realizar tareas de mantenimiento en la institución.

Además de cumplir con lo dispuesto en los puntos 1 a 8 anteriormente detallados se deberá previamente solicitar carpeta con al menos dos referencias y datos de lugares donde hayan trabajado anteriormente y certificado de buena conducta o firma de declaración jurada sobre el mismo. Esto será receptado y evaluado por el área administrativa y se acordará con cada servicio el ingreso y la disponibilidad horaria de trabajo en el lugar. Además de solicitársele los seguros correspondientes para ejercer su trabajo.

3.6.3. Ingreso habitual de personas a la institución (Transportistas, proveedores, cobradores etc.)

Este ítem comprende a ingresantes habituales de la institución, a los cuales se les entregará un carnet de ingreso a la institución previo a solicitar que completen ficha con datos personales y antecedentes.

a) Todo ingresante a la institución debe realizar el trámite que dio motivo a su ingreso y retirarse terminado el mismo, no pueden quedarse dentro de la institución.

b) No está permitido el uso de baños de l@s alumn@s y/o concurrentes por el personal ingresante a la institución, deberá reportarse con cada directivo para que se le informe que baños puede usar.

(Aportes del grupo de trabajo. Jornada por una "Cultura Institucional de Buen Trato")

- Ingresos de Padres: trabajar con la familia sobre los objetivos de la atención de alumnos, resguardo, modalidades de los distintos servicios, con información clara de cómo manejarse dentro de la institución.
Firmar contrato con la Casita para que las familias que tengan que esperar a sus hijos tengan un lugar donde permanecer.
- Respecto a transportistas: se propone realizar un nuevo relevamiento de transportistas por parte de la institución a los efectos de constatar de que todo transporte que ingresa a la institución tenga las habilitaciones correspondientes.
Se elaborará una guía orientativa para ser entregada a los padres para la elección del transporte. Con respecto a barrios no cubiertos o donde no ingresan los transportes asesorar sobre cobertura de la obra social y trámites a presentar para tener acceso a alguna forma de transporte segura.
Solicitar a los transportistas el cumplimiento de horario de ingreso y egreso a la institución.
Corroborar que se cumpla la relación correcta entre número de pasajeros y personal del transporte.
- Servicio de remis: se propone unificar el servicio de remis en una o dos agencias identificadas por la institución. (para ser utilizadas por personal de la institución, concurrentes o para emergencias).
- Necesidad de organización del playón de estacionamiento, se propone sectorizar por turnos, pintar carriles, colocar cordones.
- Cartelería en la zona del S.U.M. orientativa de horarios y lugares para visitantes, se propone planificar para un futuro un lugar espacio para la cantina.
- Realizar acuerdos con el personal de mantenimiento que trabaja en espacio comunes teniendo en cuenta la característica de la población, las edades, los riesgos, y las actividades. Se propone que las tareas de refacciones y arreglos puedan realizarse en lo posible fuera del horario de actividad de la institución.
- Se propone que cada servicio acerque a la guardia un listado de alumnos-concurrentes y responsables que los retiran.

3.7. Guía sobre pautas de comportamiento de pasantes, practicantes y/o estudiantes

- a) El pasante – practicante deberá ajustarse a la modalidad de trabajo de la organización, respetando sus normas y disposiciones internas.
- b) En caso de tener que intervenir en una situación de conductas inapropiadas o violentas por parte de algún alumn@ o concurrente, éstas deberán abordarse con serenidad, primando mecanismos de manejo profesional del conflicto. En ningún caso se emplearán gritos, palabras amenazadoras, insultos, golpes, etc.
- c) Deberá poseer **un trato respetuoso y cálido** con l@s alumn@s y concurrentes. Las expresiones de afecto con gestos, palabras y/o contacto físico, deberán brindarse de manera adecuada, respetuosa, acorde a la edad cronológica, jamás deberán hacer sentir incómodos a los mismos.
- d) Evitar hablar de l@s alumn@s y concurrentes en su presencia cuando ellos no deben tener participación en el dialogo.
- e) No revisar o tomar pertenencias de los alumn@S y concurrentes sin explicitar motivo y/o pedir autorización para ello.
- f) Evitar realizar bromas o burlas cuando l@s alumn@s y concurrentes no logren comprender el sentido de las mismas.
- g) Mostrar conductas equitativas al estar con l@s alumn@s y concurrentes, evitando mostrar favoritismo. Todos deben ser tratados con igual consideración y respeto. En caso de dar algún regalo es mejor que sea colectivo y siempre con autorización del profesional a cargo de grupo.
- h) En el saludo, no hay que forzar la cercanía física del niño ni el saludo de beso. Tampoco debe promoverse otro trato ni familiaridad que no corresponda claramente a la relación PCD – docente/profesional/trabajador.
- i) Evitar estar a solas con alumn@s y concurrentes en lugares aislados o en ambientes donde no haya visión desde el exterior.
- j) Utilizar siempre lenguaje adecuado al rol.
- k) El material mediático que se usa con los alumnos, alumnas y concurrentes (internet, videos, películas, etc.) debe ser conforme a su edad.
- l) En caso de que algún alumno, alumna o concurrente le exprese que está siendo sometido a alguna forma de maltrato o violencia sexual deberá informar inmediatamente al profesional a cargo de grupo o a Dirección Escolar.
- m) Comunicar al profesional a cargo de grupo o a la Dirección Escolar respecto de toda situación de riesgo o de violencia contra los alumnos, alumnas y concurrentes sobre los que tenga conocimiento.
- n) Es información confidencial toda la que reciba o llegue a su conocimiento con motivo del desarrollo de su pasantía o práctica en APADIM, sea información relacionada con las actividades de la misma y/o sus beneficiarios, y/o con los procesos o métodos adoptados por APADIM para el procesamiento de su información y/o sus beneficiarios.
- ñ) Es requisito esencial para acceder a prácticas o pasantías encuadrarse en un convenio interinstitucional que reglamente y garantice la supervisión de la actividad desarrollada.
- o) Cumplir con las directivas técnicas y de seguridad que le sean impartidas por el personal de la organización, debiendo respetar las mismas durante el horario en que se desarrolle la práctica y/o investigación, como así también adecuarse al cumplimiento de los horarios en que funcione la organización y el control fijado para los mismos.

(Aportes del grupo de trabajo. Jornada por una “Cultura Institucional de Buen Trato”)
--

En relación a la jornada:

- Se valora positivamente la temática de la jornada y el encuentro entre profesionales y empleados de los diversos servicios y aéreas institucionales.
- Se sugiere seguir realizando estos encuentros inter servicios propiciando con ellos objetivos aún más básicos, pero no por ello menos importantes, tales como:
 - Conocernos en nuestros roles y funciones dentro de la institución,
 - Modalidad de abordaje según las características de la población y la especificidad de cada servicio.
- Se destaca la importancia de compartir visiones y experiencias de cada servicio a los fines de conocer la modalidad de trabajo y los objetivos que encuadran la tarea, dado que

favorece la integralidad del abordaje institucional y limita el juzgamiento o cuestionamiento de un servicio a otro por desconocimiento.

En relación al Documento:

- Se da lectura al material en virtud de las consignas de la jornada, acordando con lo explicitado en el documento base. Se resalta que se han tenido en cuenta diversos aspectos que promueven la protección de derechos de PCD. Se acuerda en el marco conceptual desarrollado como fundamento del mismo.

En relación a la guía sobre pautas de comportamiento de pasantes, practicantes y/o estudiantes:

En líneas generales se acuerda con lo planteado, puntualizando los siguientes aspectos:

- Ante el intercambio de experiencias de cada servicio en relación a la presencia de practicantes – pasantes, se advierte la significativa cantidad de personas que se incluyen para desarrollar estas instancias pre – profesionales cubriendo diversas profesiones y/o áreas de trabajo. En virtud de ello, se acuerda en la importancia de establecer a APADIM como una institución formadora y referente de futuros profesionales de carreras afines a la atención de personas con discapacidad intelectual. Esta postura requiere de la definición de una política institucional.
- En función de ello, se reflexiona acerca de la importancia de que cada servicio institucional adopte una actitud de permanente apertura a la recepción de practicantes y/o pasantes en el marco de tal política institucional, priorizando en todo momento la adecuada organización y dinámica de cada servicio institucional.
- Se considera de fundamental importancia establecer criterios para la implementación y desarrollo de cada práctica o pasantía, que deberán ser respetados por la institución formadora, en virtud de las características específicas y modalidad de trabajo de cada servicio institucional.
- Cada instancia de práctica o pasantía deberá adaptarse a la modalidad que APADIM tenga en relación al abordaje de la PCD.
- La comunicación debe ser fluida entre APADIM y la institución de formación superior explicitando claramente los objetivos y actividades a desarrollar a fin de trabajarse previamente con los profesionales de APADIM que asumirán a supervisión de la pasantía – práctica.
- Deben especificarse previamente los lugares asignados para el desarrollo de las prácticas – pasantías.
- Los practicantes – pasantes deberán tener como docente orientador a un profesional de la misma carrera para lo que está estudiando a fin de supervisar el desarrollo de la misma.
- Quitar el punto 3. 7.b. del documento ya que presume que el practicante puede estar solo con los concurrentes y alumnos y esto no debe ser así ya que la responsabilidad absoluta es del profesional a cargo del grupo.
- Cuidar el manejo de la información, no proporcionar legajos de alumnos y concurrentes para preservar información privada. En el caso de que sea necesario debe estar correctamente autorizado por directivos de la institución.
- Acordamos unilateralmente con el punto 3. 7.d, el cual refiere a la condición de invisibilidad a la que muchas veces son sometidas las PCD. Consideramos que es un trabajo y un ejercicio diario para modificar esta práctica.
- Se genera un debate, sin poder unificar una postura definitiva, en relación a si la recepción de practicantes – pasantes queda bajo la decisión de los profesionales o si al ser política institucional todos quedan comprometidos a recibirlos.
- Se considera oportuno agregar los siguientes ítems:
 - Los pasantes – practicantes deberán estar a cargo de profesionales tutores cuya formación coincida con la del estudiante, quiénes serán sus referentes para acompañar el proceso de la pasantía y/o práctica y atender cualquier inquietud o requerimiento específico a su función.
 - El Pasante – Practicante no estará a cargo en ninguna situación de grupos o de un alumno, alumna o concurrente, los cuales fueron asignados para la realización de su práctica estando siempre bajo la tutela de un responsable de la Institución.

3.8. Guía de orientación en situaciones de abuso institucional.

Tomando en cuenta el derecho de toda persona al respeto y goce de sus derechos humanos, un recorrido por el camino institucional estipulado para garantizarlos pone de manifiesto la inconsistencia e incluso contradicciones de nuestro sistema para cumplir con ese objetivo.

La consideración de una violencia institucional que tiene su origen en el funcionamiento mismo del estado, implica una mirada atenta a elementos constitutivos de ese funcionamiento: las leyes, en tanto marco legal que las determina, en tanto a herramientas de las que se valen para actuar. Sin embargo, el análisis de una formación institucional implica no caer en la ingenuidad de considerarla solo a través de sus componentes formales, sino incluso ponerlos en contradicción. Es por ello que también serán objeto de análisis las visiones y formas con las que en la práctica dichas herramientas son utilizadas, esto es las interpretaciones y aplicaciones de la ley, por diferentes instituciones y poderes.

- a) Evitar la estigmatización de la PCD debido al diagnóstico y la consideración de la situación de la discapacidad mental como un problema.
- b) Respetar la diversidad y heterogeneidad de las manifestaciones, conductas y comportamientos de las PCD, evitando juicios previos fundados en formas convencionales de comportamiento social.
- c) No utilizar una visión fragmentada del sujeto (lenguaje, cuerpo, inteligencia, hábitos, juegos) en la intervención que realiza cada disciplina y que no permite un abordaje integral según la necesidad de cada asistente, convirtiendo la intervención en una lucha por la prevalencia de unas sobre otras.
- d) Tener en cuenta la palabra del otro respetando sus decisiones, inquietudes, deseos desestimando sus posibilidades y su edad cronológica.
- e) Respetar la autonomía de cada servicio en cuanto a los criterios de ingreso y egreso, quedando exclusivamente a consideración del equipo profesional de cada servicio.
- f) Respetar el modo particular de intervenir y del accionar de cada servicio, teniendo en cuenta autonomía y modalidad de trabajo.
- g) Contar con los recursos, insumos e infraestructura apropiados y necesarios para el desempeño de los profesionales/concurrentes, y que representan una necesidad básica.

(Aportes del grupo de trabajo. Jornada por una “Cultura Institucional de Buen Trato”) GT1

Integrantes: Gaby Bailetti, Faby Dutto, Lucila Brunello, Alejandra Aguirre, Daniel Bottero, Sebastián Cooper, Pablo Baliano, Graciela Pollan, Francisco Diocares, Mónica Pereyra, Beatriz Videla.

Conclusiones, sugerencias y comentarios.

- Luego de la lectura del material se dialoga en relación al término “abuso institucional”, se lo considera un concepto amplio y no muy claro a lo que refiere, aún luego de leer los indicadores establecidos.
- Varios integrantes del grupo pudieron dar cuenta y describir variadas situaciones que podrían considerarse de abuso para con personas con discapacidad, con familias, personal de maestranza, etc. Un profesional pregunta si se debe o no intervenir en una situación de maltrato de un transportista para con una persona con discapacidad. Se concluye que es pertinente intervenir, de que manera? depende de la situación planteada se puede intervenir directamente, informar a directivos, al área administrativa. En este punto se lee el punto 2.1 sobre Estructura de responsabilidades y seguimiento. Aún quedan dudas de cómo intervenir.
- En relación al punto f (autonomía de cada servicio) se dialoga sobre la importancia de la confianza y el respeto de los servicios entre sí ,y con autoridades, basada en parte en el conocimiento de lo que el otro hace. Aquí se valora la importancia del presente encuentro y la necesidad de continuar con acciones similares. También se discute sobre la necesidad de acordar criterios mas allá de la autonomía de cada servicio, acuerdos básicos de convivencia ya que compartimos espacios institucionales, y acuerdos fundamentales en relación a la concepción de personas con discapacidad como sustento del trabajo cotidiano. También se dialoga sobre las diferencias en relación a las intervenciones relacionadas con la edad cronológicas de las personas con discapacidad y sus

necesidades (ej.: Parejas, trato entre profesionales y concurrentes del Centro de Día, adultos y jóvenes que fuman ,etc)

- En relación al punto g se valora la importancia de su presencia ya que se considera prioritario contar con los recursos y la infraestructura para brindar un servicio de calidad. Algunos profesionales consideran que la resolución de algunas situaciones (limpieza, calefactores, inundaciones, etc.) no se resuelven en tiempo y forma. El personal de maestranza considera que no es escuchado cuando solicita un arreglo o solución de alguna situación .El personal directivo plantea que hay situaciones que nos exceden y que en este momento son tenidos en cuenta para el establecimiento de prioridades institucionales. Desde las familias no se receptan muchas inquietudes o demandas al respecto, algunas consideran que como se trata de un servicio a personas con discapacidad “está bien lo que les dan”.
- Se reflexiona también sobre situaciones con las familias que podrían considerarse de abuso o por lo menos así son vividas por ellas .Se dialoga sobre las intervenciones de los profesionales que a veces entran en contradicción con las de las familias. Se cuestiona la mirada de los profesionales a veces desde un lugar de superioridad .Se podría agregar algún punto en relación a esto?
- Se plantea la necesidad de agregar un punto que establezca criterios para las situaciones conflictivas o de llamados de atención (ej.:con respeto ,en forma privada, con urgencia, con derecho a que los involucrados se expresen, etc.)

(Aportes del grupo de trabajo. Jornada por una “Cultura Institucional de Buen Trato”) GT2

Comentarios y sugerencias

- Se valora la instancia como una oportunidad para la construcción colectiva de una cultura institucional, que además como jornada de capacitación y discusión nos brinda herramientas, pautas, criterios comunes y estrategias que nos permitan conceptualizar qué es abuso, cuando una situación puede ser considerada (o no) abuso, y a partir de allí, de qué manera cada actor, puede interiorizarla y adoptarla.
- El qué, cómo y cuándo de una situación será adoptada de diferentes maneras en cada servicio ya que cada uno de ellos responde a diferentes etapas evolutivas de la vida de las personas. Esto implica una problemática a la que desde este trabajo se debe responder con un marco general.
- ¿Cómo respetar la diversidad y heterogeneidad de las manifestaciones conductuales y comportamientos de cada etapa evolutiva, desde el programa de estimulación temprana hasta la vida adulta, cuando se comparten espacios dentro del mismo predio institucional? Se comenta que el abuso de forma más solapada se da en la mirada que construye respecto de concurrentes, familias, niños, adolescentes y trabajadores, de los distintos sectores institucionales.

(Aportes del grupo de trabajo. Jornada por una “Cultura Institucional de Buen Trato”) GT3

Grupo: Roxana Aguilo, Celia Picco, Beatriz Sueldo, Julieta Andrada, Marta Coppo, Fabiana Mazzoli, Maria Morales, Verónica Casales, Matias Bonavitta, Eliana Walter, Vanesa Graff, Pamela Cicarelli, Mauro Córdoba.

Que implica:

Mirarnos todos:

- ❖ Concurrentes /alumnos.
- ❖ Trabajadores.

Implica: coordinar, construir. Respeto. Conocimiento de lo que hace el otro, para luego poder opinar con respeto.

Articular trabajos entre los distintos servicios.

Coherencia discurso – práctica.

Trato con familias y transportistas.

Falta de espacios para trabajar generan invasiones .

Respeto hacia la persona con discapacidad: explicarles que es lo que se hace y que no.
 Repensar la elaboración de informes y libretas se puede generar situaciones de abuso.
 Organizar la circulación de las visitas a los distintos espacios de la institución. Que no se invadan los espacios o se interrumpa el trabajo.
 Separar el centro de día de los ss educativos.
 Acuerdos de ingreso y egreso entre los servicios igualmente trabajar y acompañar a las derivaciones entre los distintos servicios.

4. Bibliografía.

- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. (2008)
- Eroles, Carlos – Fiamberti Hugo (compiladores) “Los derechos de las personas con discapacidad”. Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil – UBA. EUDEBA. Buenos Aires, 2007.
- “Directrices para la protección infantil” Cynthia Wong – Dr. Boris Scharlowski (compiladores). CBM (Christian Blind Mission). Bensheim 2007.
- Alison Lane. “Protección del derecho a la dignidad: hacia la construcción de una política organizacional”. Ponencia del curso. Córdoba 2011.
- Equipo Oficina Regional para América del Sur de Terres des Hommes – Alemania. “Política de protección del derecho al respeto y dignidad de niños, niñas y adolescentes”. Cochabamba, 2012.
- Carlos Ganzenmuller Roig “La situación de vulnerabilidad de las personas con discapacidad desde la perspectiva de la Convención internacional de Naciones Unidas”. Ponencia I Jornada unidad de atención a víctimas con discapacidad intelectual. Nueva York, 2006.
- Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual N° 26.522 y Reglamentación (2009). <http://www.afsca.gob.ar/ley-de-servicios-de-comunicacion-audiovisual-26-522/>
- Pautas de Estilo Periodístico sobre Discapacidad, Alejandra Nosedá y colaboradores. COMFER. 2005. Bs. As. Argentina. Para descargar en: <http://archivo.cta.org.ar/IMG/doc/pautasestiloperiod.discap-2.doc> y en: <http://www.lausina.org/datosdeinteres/libros/libro2.pdf>
- Discapacidad y Medios de Información. Pautas de Estilo. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Madrid, España. 1990.
- Propuesta de Pautas para la Comunicación Social Básica. Demetrio Casado Pérez. Director Técnico Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid, España. 1998