



## Transformando entorno y servicios desde el pensamiento centrado en la persona (nivel macro)

## Transforming environment and services from the person-centered thinking (macro level)

Álvarez, Roberto, AMPROS, [gerencia@ampros.org](mailto:gerencia@ampros.org)

### Resumen

Difícilmente podemos pensar en un modelo de servicios centrados en la persona con discapacidad si previamente no nos encontramos con un entorno facilitador, que sea capaz de entender la realidad y las necesidades de estas poniendo en práctica principios de carácter internacional como los que establece la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad. Es realmente complejo el pensar que solamente con una metodología de "Planificación Centrada en la Persona" podremos mejorar calidad de vida, habría que pensar de forma sistémica y en base a una estrategia de planificación multidimensional (persona/ organización/ sociedad). Esto nos obligaría a coordinar tres escenarios de trabajo, orientados por el nuevo paradigma del "modelo social y de derechos humanos" que promueve la Convención, el primer escenario debe de ser la *persona (nivel micro)*, siendo el objetivo obtener resultados en su calidad de vida. El siguiente escenario es la *organización (nivel meso)*, que tiene que trabajar para rediseñar su sistema de gestión y organizacional para orientarlo realmente a la persona y por último y no menos importante el *entorno (nivel macro)* donde se hace necesario el trabajar con el sector de la discapacidad para construir un lobby real, con las administraciones para el desarrollo de normas orientadas a las personas, y todo sin perder de vista el trabajo con el resto de la sociedad. En esta comunicación nos centraremos en el trabajo de *entorno (nivel macro)*, lo que supone la construcción de un sector fuerte y bien articulado que se convierta en un instrumento al servicio de las personas y con ello promover cambios normativos y sociales que garanticen la máxima inclusión de la persona con discapacidad, en un marco de diversidad.

**Palabras clave:** *discapacidad, planificación centrada persona, inclusión, convención, normativa, entorno.*

### Abstract

We can hardly think of a service model centered on the disabled person if previously we did not find an enabling environment capable of understanding the reality and needs of these people putting international principles into practice, such as those stated by the United Nations Convention about disabled people rights. It's really complex to think that only with a "Person Centered Planning" methodology can we improve life quality, we should think in a systemic way, based on a multidimensional planning strategy (person / organization / society). This would force us to coordinate three working scenarios, guided by the new paradigm of "social and human rights model" promoted by the Convention, the first stage should be the individual (micro level), and aimed at obtaining results on their life quality. The next stage is the organization (meso level), that must work into redesigning its management and organizational system in order to get it really person-oriented. Last but not least, the environment (macro level) where it is necessary to work with the disability sector to build a real lobby, with governments to develop people-oriented regulations, all without losing sight on the work with the rest of society. In this role, we will focus on the 'environment' work (macro level), which involves building a strong and well-articulated sector which will become a tool for people in order to promote regulatory and social changes that would ensure maximum inclusion of people with disabilities, in a context of diversity.

**Keywords:** *disability, person-centered planning, inclusion, convention, law, environment*

## **Nuestra organización**

AMPROS se constituyó el 11 de noviembre de 1965, fruto de la iniciativa de un grupo de padres de personas con discapacidad intelectual que buscan inicialmente una escolarización adecuada para sus hijos. Una vez concluido este periodo formativo, centraron sus esfuerzos en lograr su inserción en el mundo laboral ordinario, a través de programas e itinerarios de capacitación en los Centros Ocupacionales y de los Centros Especiales de Empleo.

AMPROS, se convierte así, en la primera asociación que surgió en la realidad cántabra con la finalidad específica de dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual de nuestra Comunidad Autónoma y reivindicar sus derechos como ciudadanos. El 20 de febrero de 1970 fue declarada de utilidad pública.

En la actualidad, AMPROS pone a disposición de las personas con discapacidad intelectual de Cantabria un conjunto de 22 centros de actividad extendidos por toda la región, con una capacidad de más de 1.400 plazas de atención directa, así como diversos programas y servicios de apoyo destinados a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias. Todo ello promovido, dirigido y gestionado por un equipo humano compuesto por familiares y tutores de personas con discapacidad intelectual, voluntarios y más de 400 trabajadores, teniendo en cuenta tanto a las personas con discapacidad como a los profesionales de apoyo.

## **La MISIÓN**

AMPROS es una asociación cuya misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia, así como difundir, defender, reivindicar y promover derechos y apoyos, creando oportunidades que les permitan alcanzar sus proyectos de vida y su plena ciudadanía, basándonos en principios de eficiencia en la gestión, innovación y compromiso ético.

## **Movimiento asociativo**

AMPROS participa en el movimiento asociativo FEAPS. Concretamente, FEAPS CANTABRIA es la que integra y canaliza gran parte de la participación de AMPROS en el movimiento. Y ligadas a este movimiento asociativo son la pertenencia y participación en la entidad patronal AEDIS (Asociación Empresarial para la Discapacidad) y a la plataforma regional CERMI Cantabria, Comité Autonómico de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad de Cantabria.

## **Áreas de trabajo**

AMPROS presta apoyos en el ámbito de la educación, de la atención de día, de la formación y ocupación, la vivienda y el ocio además del empleo. También desarrollamos programas como adultos solos, envejecimiento y reclusos y exreclusos.

Todo ello teniendo presente el objetivo de alcanzar la implantación del Modelo Europeo de Gestión de Calidad (EFQM). Actualmente la organización tiene acreditada una puntuación de 400+ en el marco de la excelencia europea. En este sentido destacamos la participación en foros profesionales de intercambio de experiencias, como por ejemplo la *Red Compartir* o el *Foro de Innovación Social* junto a otras entidades del tercer sector.

## **Nuestro Centro Especial de Empleo**

En la actualidad, las instalaciones de los Centros Especiales de Empleo de AMPROS ocupan ya **25.000 m<sup>2</sup>** y cuentan con amplias zonas de trabajo dotadas de todos los medios técnicos necesarios. Su plantilla fluctúa entre 240 y 260 trabajadores con alguna discapacidad y 15 técnicos sin discapacidad.

AMPROS trabaja de forma continua para generar nuevas oportunidades y alternativas de empleo, bien desde su centro especial de empleo o bien contribuyendo a la integración laboral de la persona en el mercado ordinario.

Nuestro centro especial de empleo que ha evolucionado adaptándose a las características cambiantes y competitivas del mercado actual, gracias a una estrategia de crecimiento basada en la diversificación de productos y servicios que ha aupado nuevas líneas de negocio e incluso una marca propia, DEPERSONAS (Cuadro 1).



Cuadro 1: Marca empleo AMPROS

DEPERSONAS “Cocinando con sentido”, el proyecto de catering, fue la primera línea de negocio del Centro Especial de Empleo que se sumó a la nueva imagen y ha tenido continuidad en el resto de secciones que han pasado a denominarse DEPERSONAS: limpieza, jardinería, manipulados, madera. Este cambio de imagen nace como una propuesta dentro del concepto de mejora constante de la entidad y el objetivo es mejorar y actualizar la imagen de la marca social de AMPROS.

Por otro lado, AMPROS participa junto a otra veintena de empresas en la iniciativa pionera propuesta por el Gobierno de Cantabria, “CERO ACCIDENTES” que tiene como objetivo mejorar la gestión preventiva perfeccionando las condiciones de seguridad y salud laboral de nuestros trabajadores con el fin de reducir y eliminar en la medida de lo posible la siniestralidad laboral en nuestros centros de trabajo.

Por otro lado, el compromiso de AMPROS con la calidad se ha plasmado en la obtención de la Certificación ISO 9001/2000 que alcanza a los procesos productivos de la empresa.

## **Transformando entorno y servicios desde el pensamiento centrado en la persona**

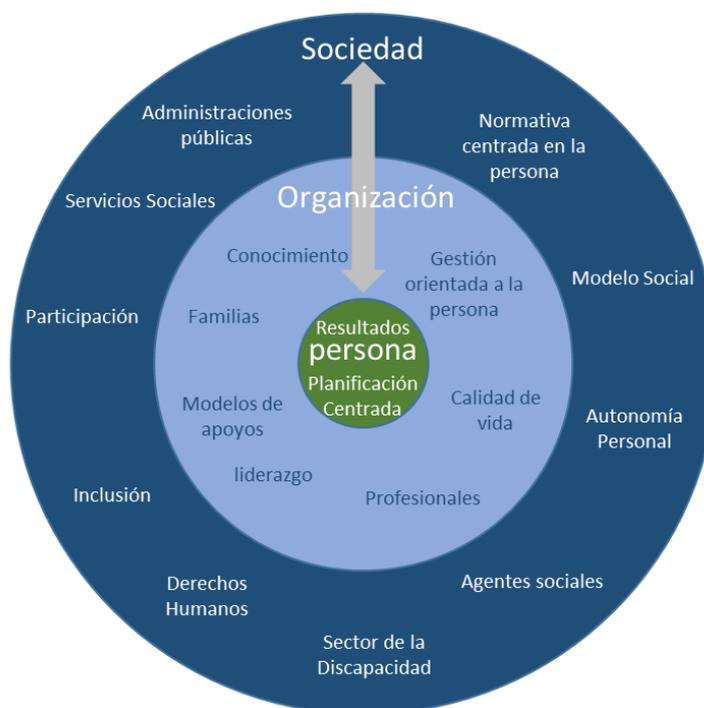
### **1. Introducción**

Cuando pensamos en las personas con discapacidad y pretendemos dar respuesta a su proyecto de vida personal buscando generar resultados individualizados, sostenidos en el tiempo y que impliquen la puesta en marcha de recursos de apoyo social para mejorar su calidad de vida, debemos generar y desarrollar el conocimiento necesario para poner en marcha instrumentos o estándares que nos permitan evaluar y proponer estrategias de mejora.

Si se pretende trasladar este conocimiento y los instrumentos generados a grupos de personas o colectivos con las mismas necesidades, es oportuno crear estructuras profesionales y organizaciones preparadas y formadas. También será necesario que todos estos profesionales compartan, tanto la filosofía como la metodología y los criterios.

En el caso de que estas actuaciones profesionales requieran de recursos públicos, nos encontramos lógicamente que estos vendrán con unas normas determinadas, que no tiene por qué estar alineadas con el conocimiento y las prácticas profesionales más adecuadas. Es más, en ocasiones, han sido desarrolladas por políticos o funcionarios públicos que no tienen por qué tener la formación y el conocimiento necesario.

Pero si lo que queremos es convertir a la persona con discapacidad en un *ciudadano de pleno derecho*, potenciando su máximo nivel de participación social y por tanto construyendo una sociedad que de forma natural, dé alternativas y se adapte a las necesidades de todos sus miembros teniendo como objetivo un máximo nivel de inclusión, la estrategia a plantear debe de ser global, coordinando los distintos niveles del sistema de apoyos en torno a la persona (Cuadro 2).



Cuadro 2: Sistema de apoyos

## 2. Antecedentes

Tradicionalmente, la sociedad ha venido pensando que la realidad de la discapacidad se agotaba en el marco de los servicios sociales, sin embargo la lucha social de estos años ejercida por los colectivos de discapacidad ha ido situando en la agenda política y normativa un escenario muy distinto. Reivindicar a la persona con discapacidad como “ciudadano de pleno derecho” permitía globalizar el contexto de trabajo y a la vez situar a la persona con discapacidad en el centro de un “modelo/sistema social”, colocando a esta, por tanto, como sujeto de derechos de todo ese sistema y siempre de forma transversal saliendo, por tanto, del cautiverio de los “servicios sociales”.

Para generar un impacto global y coordinado del sistema se tienen que poner en juego *estrategias globales* que tengan resultados globales. En definitiva, no podemos trabajar solamente la perspectiva de la persona sin contar con generar transformación en el entorno. Tenemos que pensar que el verdadero reto, para la persona, se sitúa en su *participación* real en la sociedad, con una participación que mejore sus indicadores dimensionales de calidad de vida individual.

Desde esta perspectiva hemos actuado en estos años en AMPROS, trabajando para la persona desde todos los puntos de vista, hemos evaluado su calidad de vida, hemos planificado su mejora con un sistema de apoyos donde la persona ha sido la propietaria. Para ello hemos tenido que revisar la dimensión organizacional, transformando nuestra gestión y orientando toda nuestra organización a la persona, desde nuestra misión pasando por la Planificación Estratégica, el sistema de procesos enfocado a dimensiones de calidad de vida, la estructura de evaluación de indicadores tienen como referente los resultados en las personas y necesariamente el modelo organizativo de la entidad se está reconstruyendo para adecuarlo y ponerlo al servicio de la persona.

Para mantener esa filosofía de transformación real ha sido necesario trabajar el entorno y también liderarlo para ir construyendo una *supraestructura* de apoyos sociales que permita maximizar los objetivos en las personas. En este plano, AMPROS ha tenido un papel protagonista liderando el sector de la discapacidad en Cantabria a través de CERMI Cantabria, donde durante estos últimos cuatro años hemos mantenido la Presidencia de la entidad.

Todo lo aportado en este simposio, ha sido un largo camino de años de trabajo, de experiencias y resultado concretos que pretendemos de forma esquemática poder exponer, intentando dibujar ese entramado de actuaciones en los distintos niveles, tanto de la persona, como de la organización y su entorno social, poniendo de relieve que todo está interconectado y que tenemos que ser consciente de ello. Por este motivo es necesario planificar desde la globalidad, generando con ello un mayor impacto en las personas.

En esta parte de la comunicación nos centraremos en hacer un recorrido sobre la experiencia de trabajo en el entorno, en el caso de Cantabria, para después conectar con las otras dos comunicaciones donde se expondrá la visión de organización y servicio de apoyo, al igual que el trabajo sobre la persona.

### **3. El sector de la discapacidad**

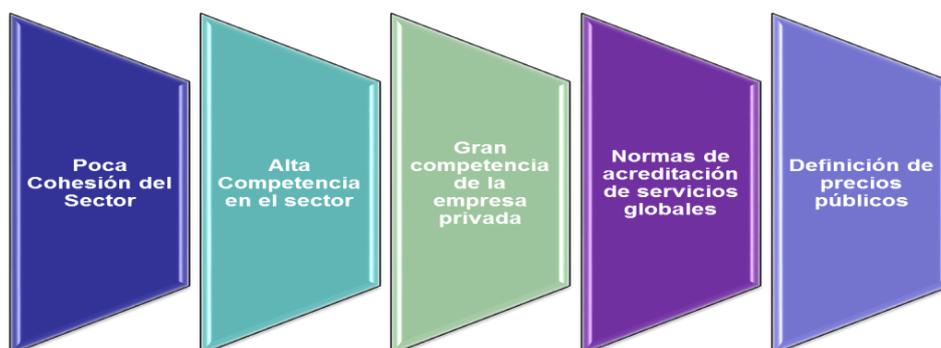
Una de las energías más importantes para el cambio, generalmente viene siempre del exterior del sistema, y en muchas ocasiones vienen vestidas de normas de obligado cumplimiento, esta situación la vivimos en Cantabria hace seis años, donde nos encontramos con una normativa de Acreditación de Centros y Servicios, que venía a empeorar la realidad que ya estaba dejando la Ley de Promoción de Autonomía Personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Nos estábamos convirtiendo en espectadores de una realidad contradictoria, donde por un lado las universidades, las confederaciones, las normas internacionales, en definitiva el conocimiento, nos orientaban a un modelo de participación social y

derechos, de mejora de la calidad de vida de las personas, de promoción de la autonomía personal, y sin embargo las normas nos seguían orientando a mantener el paradigma médico rehabilitador potenciando los modelos asistenciales.

Esto se convirtió en un revulsivo para poder repensar el sector y convertirlo en un instrumento verdaderamente al servicio de las personas. Necesitábamos cambiar esta situación, las normas no pensaban en las personas, no se habían diseñado para responder a sus necesidades y esta situación había que cambiarla por derecho.

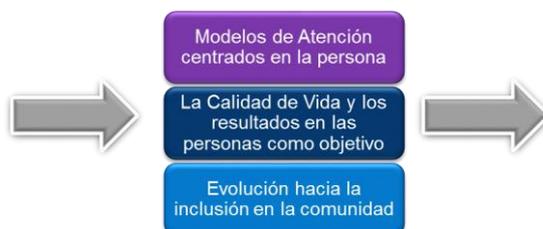
El punto de partida lo definimos en el siguiente gráfico:



Cuadro 3: Situación

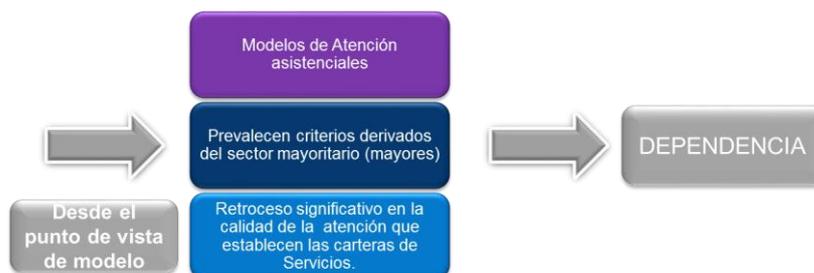
Con la Ley de Promoción de la Autonomía personal se define una gran expectativa en torno a la evolución de los Apoyos hacia la persona con discapacidad. En estos momentos las organizaciones han evolucionado a un paradigma de Calidad de Vida y de Derechos.

Estadio en el que se encuentra el sector:



Cuadro 4: Proceso

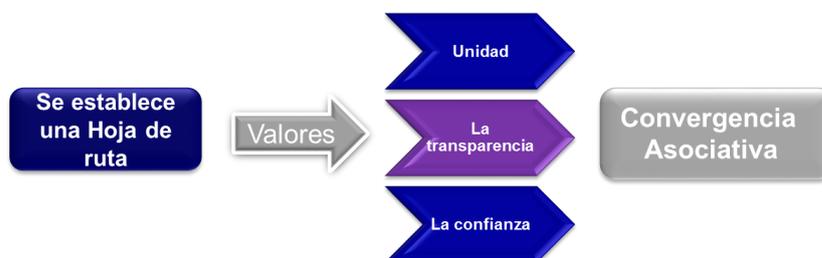
Cuando el Derecho subjetivo y universal que establece la norma se aplica en la base a la realidad de los apoyos de las personas, nos encontramos con el peligro de una norma global que atiende con los mismos criterios a todas las personas, *sin modelos referenciales de atención*, esto provoca:



Cuadro 5: Proceso

El sector entiende que tiene que trabajar de otra manera y siempre con el objetivo de la Persona con Discapacidad independientemente de donde se encuentre, en una de las entidades, en una organización privada, en la comunidad.

Toca defender *modelos sociales* que garanticen la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad.



Cuadro 6: Proceso

En su momento, el criterio de muchas organizaciones que trabajan para las personas con discapacidad en Cantabria ya basaban sus parámetros de atención en modelos de *Planificación Centrada en la Persona* y en sistemas que permitan evaluar la mejora de su Calidad de Vida. Sin embargo, esta metodología suponía también importantes cambios en otros contextos:

- Adaptación de las entidades
- Adaptación de los modelos organizativos
- Adaptación de los modelos laborales
- Adaptación de las normas

Ante este escenario se hacía necesario negociar cambios en las normas, siempre desde la visión del conocimiento y de las normas internacionales, siendo, como corresponde, nuestro principal estandarte la Convención Internacional de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Esta situación exigía un doble esfuerzo, por un lado, generar una estrategia de convergencia de las organizaciones de discapacidad en Cantabria que se trabajó con un proyecto compartido y un modelo de gestión por valores (transparencia, confianza y unidad). Y por otro, la generación de un modelo de apoyos (sistema) que permitiera dar una respuesta individualizada a cualquier persona independientemente de su discapacidad, y por tanto nos permitiera ser un instrumento de lobby eficaz ante la norma y las administraciones.

Lógicamente nos dimos cuenta que cuando trabajamos para mejorar las normas, no funcionan las propuestas basadas en la especificidad de las discapacidades, por mucho conocimiento que albergaran las entidades de discapacidad intelectual o física o de enfermedad mental... había que conciliar un criterio global que fuera bueno para todas, ya que las normas no nos permitiría incorporar tantas realidades específicas, y más aún cuando la Convención reconstruye el concepto de normalización, estableciendo como parámetro social el valor de la diversidad.

Todo esto nos hizo reflexionar mucho como sector y nos ayudó a entender que las organizaciones tienen que trabajar de forma coordinada, si de verdad nos importa la persona, independientemente de la discapacidad a la que apoyen. Esta reflexión es muy importante ya que vivimos en un sector muy endogámico, donde la colaboración entre entidades ha sido simbólica y superficial para la dimensión del sector, y es en este plano donde verdaderamente se pueden conseguir resultados importantes para las personas, echando a un lado los intereses personales u organizacionales para defender realmente los intereses de todas las personas con discapacidad. Esta necesidad de trabajo en red potencia el cambio de paradigma, que establece la Convención al Modelo Social, que sitúa a la persona en el centro de la sociedad, poniendo en valor la diversidad y exigiendo un alto nivel de participación, esto no se consigue con organizaciones que miren hacia dentro, tenemos que mirar hacia afuera y para ello es indispensable trabajar de forma más coordinada como sector, incluso desde el punto de vista de la gestión de las entidades.

Nos planteamos ir construyendo nuestro modelo, sin embargo, se hacía necesario establecer también una hoja de ruta que nos fuera definiendo un escenario estratégico de futuro, que nos permitiera coordinar de forma más eficiente los esfuerzos de las organizaciones y generar una estructura autonómica al servicio de las personas.

Para ello por un lado definimos una estructura filosófica sencilla (Cuadro 7) que defendieran todas las organizaciones (proyecto común), tanto desde el modelo social como desde el modelo de apoyos que identificamos en los gráficos adjuntos. Esta filosofía compartida junto con los valores (el valor de la unidad, la transparencia y la confianza) no ayudó a generar una cultura que las organizaciones y profesionales hemos ido defendiendo en todos los foros de forma unánime.



Cuadro 7: Modelos filosóficos

También era necesario identificar un escenario teórico de futuro para Cantabria (Cuadro 8), que nos diera una visión, sobre la que pudiéramos ir trabajando y en definitiva reconstruyendo verdaderamente nuestro constructo de apoyos sociales en el nivel macro. Como ya hemos comentado este escenario requiere en primer lugar un intenso trabajo dentro del sector, que promueva la confianza suficiente entre los dirigentes y profesionales, y con ello sentar las bases para que el caldo de cultivo sea adecuado para la tarea propuesta. Este proceso requiere líderes con un perfil muy concreto donde, el consenso, el trabajo en equipo y la generación de confianza deben ser el marco de referencia.



Cuadro 8: Escenario estratégico

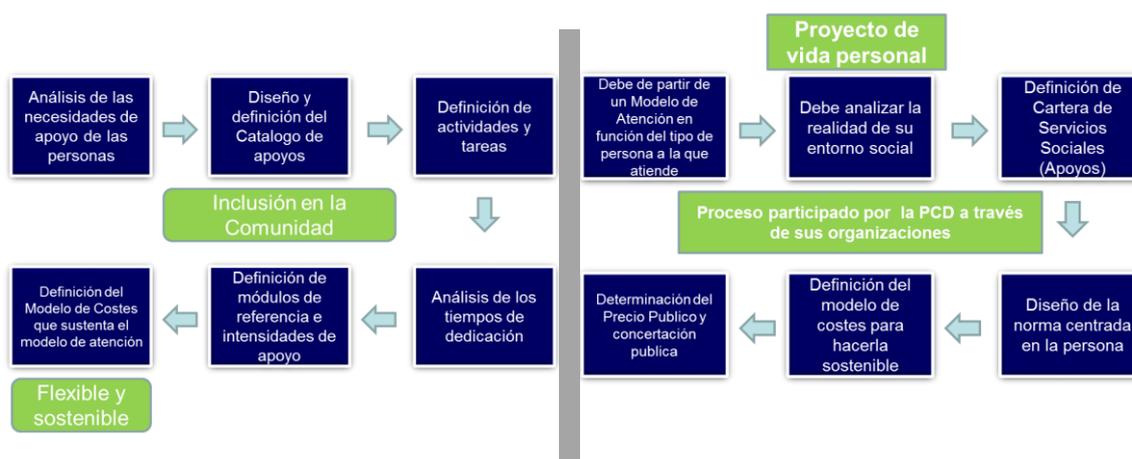
La clave para generar un movimiento asociativo unido para la defensa de los derechos de las personas con discapacidad es la transparencia. Las organizaciones que perciben que su compañero de viaje comparte sus mismos objetivos generales y no tiene nada que ocultar, y además entiende, que la defensa de los intereses del resto de organizaciones, va a generar a medio plazo resultados para el propio colectivo, genera una coherencia de tal dimensión, que se convertirá en la mejor forma de defender los intereses propios.

Fue de gran importancia para este proceso de convergencia de organizaciones, el trabajo sobre el modelo de apoyos, ya que generó un altísimo nivel de transparencia en lo referente a datos de las entidades (también económicos), acuerdos y conciertos con las administraciones públicas, puesta en común de conocimiento, etc. Incluso esto, ha provocado el desarrollo de proyectos conjuntos o compartir conocimiento de forma más estable, teniendo como objetivo mejorar las condiciones de atención y sociales de todas las personas con discapacidad.

#### 4. El modelo

Por mucho que se haya conseguido madurar y evolucionar en los paradigmas de atención y en la gestión del conocimiento, sirve de poco si las normas que se desarrollan para la prestación de apoyos a las personas no los tienen en cuenta. En su momento, nos encontramos la realidad de disponer de adecuados sistemas de apoyos especializados para las personas con discapacidad pero sin embargo, regidos con normas de perfil “asistencial” que no tiene en cuenta el proyecto de vida personal o la necesaria incorporación a la comunidad o su participación social.

Para el desarrollo del modelo entendíamos necesario construir un proceso de trabajo que explican los siguientes gráficos:



Cuadro 9: Ciclos de trabajo

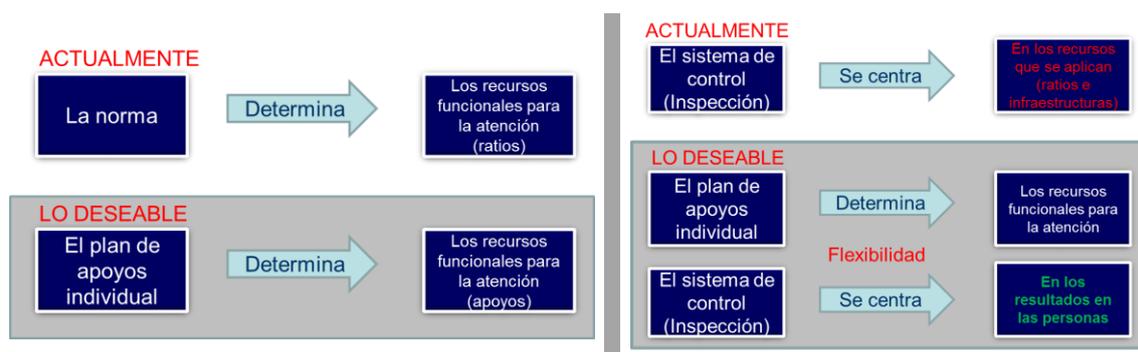
Hay que pensar que este proceso se construye en plena crisis, donde el gobierno pretendía ahorrar recursos y bajar los precios públicos de los servicios concertados para personas con discapacidad, por lo tanto también teníamos que partir de una visión de sostenibilidad y flexibilidad tanto para las entidades que prestaban los servicios como para la administración pública.

Desde el punto de vista de la persona, queríamos una norma centrada en esta, que defendiera los parámetros que establece la Convención sobre los Derechos Humanos, la promoción de la autonomía personal, participación en la comunidad, la vida independiente, la mejora de la calidad de vida individual, en definitiva un modelo mucho más inclusivo y orientado a la persona.

Elementos que definen una norma centrada en la persona con discapacidad:

- Que en su diseño hayan participado las personas con discapacidad (participación activa).
- Que se base en las necesidades de apoyo de las personas, en cada momento.
- Que dé una respuesta individualizada.
- Que su objetivo sea obtener resultados en las personas y por tanto evalúe dichos resultados.
- Que sea flexible, la rigidez limita la respuesta, entendemos que la PCD, evoluciona, no es estática.
- Que sea sostenible económicamente y viable para las entidades.

Otro de los aspectos fundamentales, que entendemos necesario ir orientando es el criterio que se establece a la hora de aplicar los recursos de apoyo a la persona, desde el punto de vista tanto de profesionales como materiales, nosotros entendemos que la aplicación del recurso debe ser flexible y siempre en función de las necesidades individuales de las personas en un momento determinado (Cuadro 10).



Cuadro 10: Aplicación del recurso

Una vez que tuvimos claros los objetivos nos pusimos a trabajar, desde una metodología y trabajo diseñado y planificado con el apoyo de una consultora social del sector (Alter Civites) experta en procesos sociales en el sector.

Proyecto ha sido elaborado, contando con la participación de entidades que gestionan servicios de centro de día, residencia básica, centro ocupacional y centro de rehabilitación psicosocial: Aspace Cantabria, Fundación Síndrome de Down, Amica, Ampros, Fundación Obra San Martín y Ascasam.

La participación se ha articulado: a través de entrevistas/reuniones técnicas de trabajo con cada una de estas entidades por separado, en sesiones de trabajo conjuntas en Comisiones Técnicas con la participación de estas entidades, para consensuar los PROGRAMAS Y LAS DEDICACIONES DE APOYO en los cuatro servicios objeto de esta propuesta.

El objetivo fundamental de este proyecto es definir el soporte de datos suficiente, por un lado desde el punto de vista funcional, que nos permita diseñar o defender con la filosofía expuesta, sistemas de programación de apoyos, modelos de atención, carteras de servicios, normativas a medida de cualquier realidad y siempre desde la globalidad de la Discapacidad.

Por otro lado dotamos al trabajo de un modelo de costes referencial, que nos va a permitir defender criterios de coherencia en el diseño de precios públicos, teniendo siempre como referente la flexibilidad y la sostenibilidad.

Este trabajo finalizaría con la publicación “Hacia unos servicios sociales de calidad adecuados a las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad” publicado por CERMI Estatal para toda España en su Colección Inclusión y Diversidad.

## 5. Trabajando para cambiar el entorno

### 5.1. Las normas

El trabajo que tradicionalmente veníamos haciendo las organizaciones de la discapacidad en Cantabria, cuando hablamos de normativa o coordinación con las administraciones públicas podía ser mejorable, la coordinación era baja y el nivel de interlocución dependía más de las organizaciones de mayor dimensión. En todo caso

había que estar muy pendiente de cualquier publicación normativa que impactara en la realidad de las personas con discapacidad, cuando la visión comienza a ser más transversal, esta tarea de seguimiento y análisis es compleja y los resultados eran bajos.

Ante este panorama y siendo muy importantes las normas para un funcionamiento social adecuado de las personas con discapacidad, parecía estratégico el tener una influencia alta y un trabajo cercano con el Parlamento de Cantabria, por tanto incorporamos a nuestra agenda política la reivindicación, como ya ocurría en las Cortes Generales, de la creación de una Comisión no permanente sobre discapacidad.

## **5.2. Comisión no permanente sobre discapacidad**

La Comisión, que sería la primera que se promueve a nivel autonómico, es creada con la representación de todos los grupos parlamentarios, y con objeto de darle operativa se propone una hoja de ruta, que establece tres retos fundamentales:

- El conocimiento por parte de los parlamentarios, de la realidad de las distintas organizaciones y de los distintos colectivos de personas con discapacidad de Cantabria, de una forma más cercana para lo cual se planifican visitas a todas las entidades de discapacidad. Este proceso fue verdaderamente constructivo ya que nos permitió trabajar con los diputados en base a problemas y experiencias reales, lo que supuso un alto impacto emocional para los miembros de esta comisión.

El objetivo que se perseguía era formar a los diputados regionales, con el objetivo de que esta experiencia y conocimiento lo aplicaran en su trabajo diario.

- Trabajar una Estrategia para la Discapacidad en Cantabria, aspecto que se está trabajando con la complicidad de la Comisión de la discapacidad, pero más centrado en el sector.
- Promover el desarrollo de una Ley de adaptación de la normativa autonómica a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con discapacidad.
- Es necesario que el órgano que representa los intereses de los Ciudadanos, no olvide que las personas con discapacidad deben de ser ciudadanos de pleno derecho.

## **5.3. Informe sobre la adaptación de la Legislación de la Comunidad Autónoma de Cantabria a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad.**

Para poder avanzar en el trabajo de la Comisión de Discapacidad del Parlamento de Cantabria era necesario incorporar estudios que nos facilitaran el trabajo tanto al sector como a los diputados miembros, a la hora de poder realizar propuestas de modificación o promoción legislativa.

Ante esta necesidad se propone un Convenio de Colaboración entre el Parlamento de Cantabria, la Universidad de Cantabria y el CERMI Cantabria, el objetivo desarrollar un estudio sobre el impacto de la Convención en la normativa Cántabra.

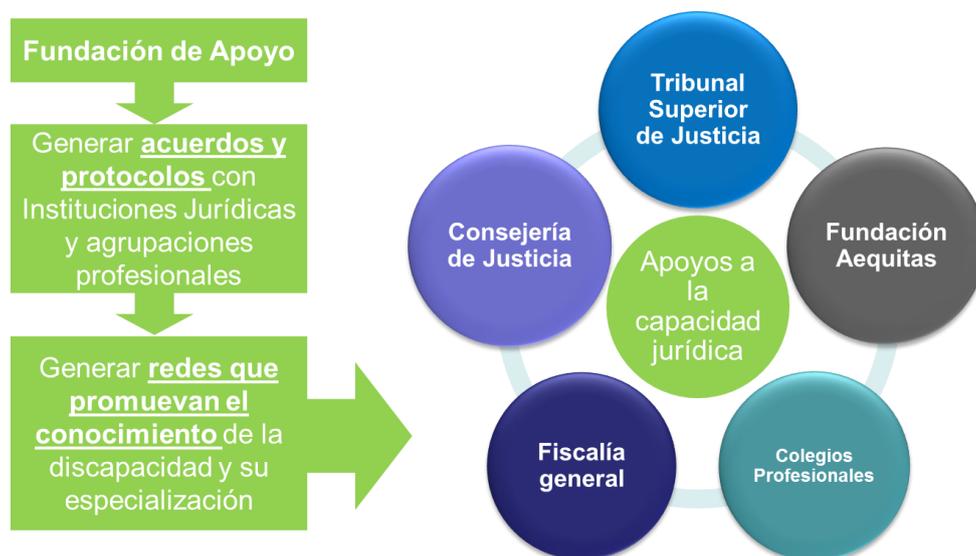
Este trabajo es encargado al Departamento de Filosofía del Derecho, desarrollado por los profesores; María Olga Sánchez Martínez y José Ignacio Solar Cayón, que redactan un documento brillante. El contenido se ha coordinado y revisado a través de las distintas comisiones de trabajo de CERMI Cantabria, actualmente este informe está siendo publicado por Dykinson.

El informe establece un conjunto de propuestas de modificaciones normativas para Cantabria, siendo la conclusión final el desarrollo de una *Ley Autonómica de Garantía de los derechos de las personas con discapacidad*. Este informe ha sido presentado en el Parlamento de Cantabria, ante el Gobierno de Cantabria y actualmente ya existe un mandado de la Presidencia del Gobierno para el desarrollo del primer borrador de esta ley.

#### 5.4. Red de apoyos a los derechos y a la capacidad jurídica de la Persona con discapacidad

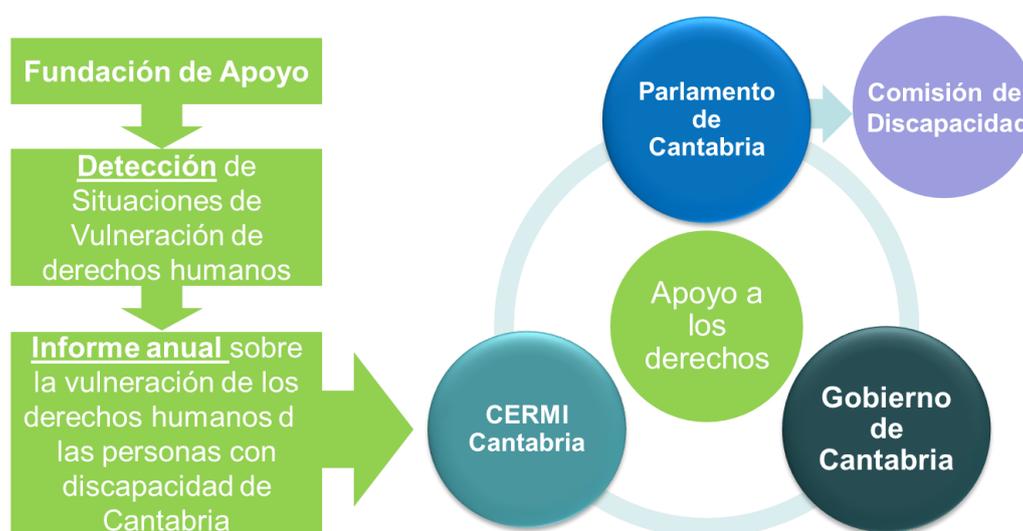
Otro de los aspectos relevantes para el sector era trabajar todo lo relativo a los apoyos a la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, en base a la orientación que establece la Convención Internacional de los Derechos en su art. 12 que viene a definir que todos somos iguales ante la ley y su art. 13 que establece la igualdad ante el acceso a la justicia.

Esto viene a sustituir al tradicional proceso de incapacitación judicial actualmente proceso modificación de la capacidad jurídica, que determinan la figura de la Tutela absolutamente vigente en nuestro código civil. Con esta actuación se persigue mejorar la autonomía en la voluntad de la persona y en definitiva la máxima capacidad para ejercerlo los derechos fundamentales. Ante esta estrategia de generar una red de apoyos a la capacidad jurídica era necesario generar alianzas en el entorno jurídico de Cantabria, que identificamos en gráfico adjunto (Cuadro 11).



Cuadro 11: Red de apoyos a la capacidad jurídica

Por otro lado se veía como necesario generar un instrumento que nos permitiera hacer un seguimiento de los derechos individuales de las personas con discapacidad, generando un *informe de vulneración de derechos anual*, que fuera canalizado al Parlamento a través de su Comisión de Discapacidad, al Gobierno y al propio sector para que se tomaran las medidas de corrección más adecuadas o incidir en cambios normativos.



Cuadro 12: Red de apoyos a los derechos

Para afrontar estos retos se propone desarrollar un *instrumento que gestione* estos proyectos, proponiendo impulsar una *Fundación de Apoyos a los derechos y a la capacidad jurídica de la persona con discapacidad en Cantabria*, para cumplir con estos objetivos se está trabajando en la transformación de la *Fundación Tutelar Cantabria*, organización promovida por AMPROS y puesta al servicio del sector de la discapacidad con estos objetivos. Este es un ejemplo más de convergencia asociativa y de trabajo en equipo en el sector de la discapacidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- CERMI Cantabria, *Hacia unos servicios sociales de calidad adecuados a las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad*, Cinca, Madrid, 2012.
- SANCHEZ, M.O. Y SOLAR, J.I. (2015) *Informe sobre la adaptación de la Legislación de la Comunidad Autónoma de Cantabria a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con discapacidad*. Madrid: Dykinson.
- ONU, Convención internacional de los Derechos de las Personas con discapacidad (2006).
- SCHALOCK, R.L. Y VERDUGO, M.A. (2012). *El cambio en las organizaciones de discapacidad*. Estrategias para superar sus retos y hacerlo realidad. Madrid: Alianza Editorial.