****

**MANUAL DEL AGENTE CLAVE**

Contenido

[I.- DEFINICIÓN Y FUNCIONES DEL AGENTE CLAVE 2](#_Toc501092446)

[II.- MARCO JURÍDICO DEL ABUSO, EL MALTRATO Y LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL 5](#_Toc501092447)

[III.- PAUTAS PARA LA DETECCIÓN 10](#_Toc501092448)

[IV.- INTERVENCIÓN ANTE CASOS DE ABUSO Y MALTRATO 13](#_Toc501092449)

[ANEXO I HOJA DE DENUNCIA 14](#_Toc501092450)

[ANEXO II. FICHA DE INCIDENCIA 16](#_Toc501092451)

[**INSTRUCCIONES PARA EL USO DE LA FICHA DE INCIDENCIA** 24](#_Toc501092452)

[**CRITERIOS PARA COMUNICACIÓN DE CASOS A LA D.G. DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD** 25](#_Toc501092453)

[**RECOMENDACIONES DE GESTIÓN DOCUMENTAL** 26](#_Toc501092454)

[ANEXO III DIRECCIONES DE INTERÉS 27](#_Toc501092455)

[ANEXO IV ESQUEMA MEMORIA ANUAL PREDEA 31](#_Toc501092456)

[SITUACIÓN ACTUAL / VALORACIÓN AL INICIO DEL PERIODO 33](#_Toc501092457)

[1.- ÁREA DE PREVENCIÓN 34](#_Toc501092458)

[A) Descripción de actividades: 34](#_Toc501092459)

[B) Indicadores: 34](#_Toc501092460)

[2.- ÁREA DE DETECCIÓN 36](#_Toc501092461)

[A) Indicadores de detección 36](#_Toc501092462)

[3.- ÁREA DE ATENCIÓN 37](#_Toc501092463)

[A) Indicadores de atención 37](#_Toc501092464)

[4.- CONCLUSIONES 38](#_Toc501092465)

[A) Valoración y propuestas de mejora para la entidad: 38](#_Toc501092466)

[B) Cronograma para las propuestas de mejora: 38](#_Toc501092467)

[C) Sugerencias para el Equipo PREDEA: 38](#_Toc501092468)

[INSTRUCCIONES PARA LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA 39](#_Toc501092469)

[ANEXO V ESQUEMA DE PLAN DE CENTRO 43](#_Toc501092470)

[ANEXO VI. PAUTAS PARA LA MODIFICACIÓN DE UN AGENTE CLAVE 58](#_Toc501092471)

# I.- DEFINICIÓN Y FUNCIONES DEL AGENTE CLAVE

El desarrollo de acciones encaminadas a la prevención del abuso a personas con discapacidad intelectual requiere que los profesionales implicados en dichas acciones conozcan los factores que hacen a estas personas mucho más vulnerables a sufrir un abuso, sepan cómo contener las posibles verbalizaciones que puedan darse y dar una respuesta efectiva a las mismas. Por otro lado, la detección profesional de casos de abuso a personas con discapacidad intelectual requiere de un nivel de conocimiento y de herramientas que los profesionales que trabajan al servicio de personas con discapacidad intelectual inusualmente conocen, puesto que no tienen por qué hacerlo. Además, las pautas de actuación fundamentales a desplegar cuando se detecta un caso de abuso a personas con discapacidad intelectual son tremendamente específicas y la activación de intervenciones adecuadas pueden marcar el óptimo desarrollo del caso y la mejora emocional de la víctima.

En función de lo anteriormente expuesto, parece claro que el trabajo en prevención del abuso, en la detección del mismo y en la actuación posterior requiere de una capacitación específica de los profesionales que desplieguen acciones en la materia. Por esta razón, es deseable que todas las entidades que trabajan al servicio de personas con discapacidad intelectual cuenten en sus equipos con profesionales que conozcan en profundidad cómo prevenir situaciones de abuso, cómo se pueden encarar este tipo de casos, qué actuaciones desplegar y qué herramientas conviene utilizar para que la persona con discapacidad intelectual reciba la mejor atención posible. Los profesionales a través de los cuales las entidades desplegarán las acciones concretas son definidos en el marco del proyecto PREDEA como Agentes Clave.

Es recomendable que los profesionales designados como Agentes Clave cuenten con una serie de competencias previas aconsejables para el desempeño de sus funciones.

Respecto a los criterios deseables, en ningún caso restrictivos, para la designación de los profesionales como Agentes Clave sería conveniente la elección de profesionales con destreza y experiencia en el desarrollo de entrevistas, elaboración de informes, contacto directo con personas con discapacidad intelectual y familias y visibilidad dentro del cuadro de profesionales de la entidad. Además, sería deseable que la elección de los Agentes Clave tuviera en cuenta que el o los profesionales designados tuvieran cierto recorrido y estabilidad dentro de la entidad.

Las funciones principales de los Agentes Clave –aunque son susceptibles de ser reducidas, modificadas, ampliadas o incluso delegadas o compartidas con otros profesionales– se enumeran a continuación:

1. Desarrollar e implantar el Plan de Centro de la entidad, así como organizar su correspondiente difusión y programar y llevar a cabo las sucesivas revisiones del mismo.
2. Centralizar y coordinar todas las actuaciones que se lleven a cabo en la entidad en lo que se refiere a las sospechas y evidencias de abuso y maltrato detectadas.
3. Diseñar y organizar la protección de las personas con discapacidad intelectual en situación de riesgo. Dentro de estas acciones se contempla la comunicación urgente de casos a la Comunidad de Madrid y/o a las autoridades correspondientes.
4. Coordinar, cuando sea necesario, la derivación de casos a recursos especializados, así como el seguimiento periódico de los casos derivados.
5. Capacitar a los profesionales de su entidad, así como a las personas con discapacidad intelectual y sus familiares, en materia de prevención, detección y actuación ante el abuso y el maltrato. Subsidiariamente, programar las acciones de formación necesarias y contactar con otros recursos u organizaciones para que sean ellos los que lleven a cabo dicha capacitación.
6. Realizar la Memoria de Actividades con las actuaciones realizadas dentro del marco del proyecto. En el Anexo IV se adjunta una propuesta de Memoria de Actividades.

Familiares y personas con discapacidad intelectual como Agentes Clave

Con el objetivo de promocionar la participación de las personas con discapacidad intelectual y sus familiares en la Prevención, la Detección y la Atención en casos de abuso o maltrato a personas con discapacidad intelectual sería aconsejable que la entidad valorase positivamente la inclusión en el equipo de Agentes Clave de la entidad de representantes de las personas con discapacidad intelectual y familiares.

Las funciones de las personas con discapacidad intelectual y familiares como Agentes Clave deben quedar reflejadas de manera concreta en el presente documento y en el Plan de Centro de la entidad. Como sugerencias a esta participación se hacen las siguientes recomendaciones:

1. Participación anual en el diagnóstico y diseño/actualización del Plan de Centro. En el Anexo V se adjunta un esquema orientativo para la elaboración del Plan de Centro.
2. Participación en el diseño y desarrollo de acciones de prevención.
3. Participación en el diseño y desarrollo de materiales de prevención.

# II.- MARCO JURÍDICO DEL ABUSO, EL MALTRATO Y LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

Art. 5 (igualdad y no discriminación): “*los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo […]*”.

Art. 16 (protección contra la explotación, la violencia y el abuso): “*los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género. Los Estados Partes también adoptarán 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 […]*”.

Constitución Española de 1978:

Art. 14: “*los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”.

Art. 49: “*los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos*”.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal:

A continuación, se expone una tabla que recoge aquellos delitos que, por las características inherentes a la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad intelectual, pueden ser más susceptibles de ser cometidos contra este colectivo:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FORMAS DE ABUSO Y MALTRATO MÁS COMUNES HACIA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL | | |
| Nombre común | **Tipificación en el Código Penal** | **Ejemplos** |
| Maltrato físico | Delito de lesiones (arts. 147 a 156 ter CP). | Agresiones físicas; maltrato de obra; lesiones físicas o mentales, requieran o no tratamiento médico o quirúrgico. |
| Maltrato en el ámbito familiar (art. 153 CP). | Maltrato físico puntual contra la pareja o cualquier persona integrada en el núcleo de convivencia familiar del autor. |
| Delito contra la integridad moral (art. 173.2 CP). | Maltrato físico habitual contra la pareja o cualquier persona integrada en el núcleo de convivencia familiar del autor. |
| Maltrato psicológico | Delito de amenazas (arts. 169 a 171 CP). | Amenazas contra la víctima, su familia o personas vinculadas a ellas; amenazas con armas u otros instrumentos peligrosos. |
| Delito de coacciones (art. 172 ter CP). | Acoso a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada conductas de vigilancia, seguimiento, contacto a través de cualquier medio de comunicación, etc. |
| Delito contra la integridad moral (art. 173.1 y 2 CP). | Trato degradante, menoscabando gravemente la integridad moral de la víctima; actos hostiles o humillantes en el ámbito laboral o funcionarial; maltrato psicológico habitual contra la pareja o cualquier persona integrada en el núcleo de convivencia familiar del autor. |
| Violencia sexual | Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales (arts. 178 a 194 CP). | Agresiones sexuales; abusos sexuales; acoso sexual; exhibicionismo y provocación sexual; prostitución, explotación y corrupción de menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección. |
| Abuso patrimonial o financiero | Delito de administración desleal (art. 252 CP). | Infracción o exceso en las facultades de administración de un patrimonio ajeno, causando perjuicio en el mismo. |
| Delito de estafa (arts. 248 a 251 bis). | Utilización de engaño para producir error en otro, induciéndolo a realizar un acto o negocio en perjuicio propio o ajeno. |
| Delito de apropiación indebida (arts. 253 y 254 CP). | Apropiación de dinero, efectos o cualquier otra cosa mueble que se haya recibido en depósito, comisión o administración. |
| Negligencia o abandono | Delito de abandono (arts. 226 a 233 CP). | Incumplimiento de los deberes legales de asistencia inherentes a la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento, o de prestar la asistencia necesaria legalmente establecida para el sustento de sus descendientes, ascendientes o cónyuge, que se hallen necesitados; abandono (temporal o no) de un menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección por parte de la persona encargada de su guarda; utilización de menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección para la práctica de la mendicidad. |
| Trata | Delito de trata de seres humanos (art. 177 bis CP). | Captación, transporte o recepción de personas, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima, o mediante la entrega o recepción de pagos, con finalidades como la explotación laboral o sexual, la realización de actividades delictivas, la celebración de matrimonios ilegales o el tráfico y comercio de órganos corporales humanos. |

A la hora de determinar el alcance de la obligación de denunciar alguno de los anteriores delitos, es importante distinguir si se trata de delitos públicos o semipúblicos. Con respecto a los primeros, cualquier persona que presencie su perpetración está obligada a ponerlos en conocimiento de las autoridades (art. 259 LECrim). La misma obligación establece el artículo 262 LECrim para aquellos que por razón de sus cargos, profesiones u oficios tuvieren noticia de algún delito público. Por otro lado, en relación a los delitos semipúblicos, el Código Penal considera la promoción de su persecución como un derecho exclusivamente del perjudicado o de sus representantes legales. Por tanto, la denuncia de un delito semipúblico es una facultad –que no un deber– de la víctima, y no puede formularse por un tercero salvo en los casos en los que aquélla sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, donde bastará la denuncia del Ministerio Fiscal. De los enumerados en la tabla anterior, son delitos semipúblicos: el delito leve de lesiones (art. 147.4 C.P.); el delito leve de amenazas (art. 171.7 C.P.); el delito de acoso (párrafo 4 del art. 172 ter C. P.); los delitos de agresiones sexuales, abusos sexuales y acoso sexual (art. 191.1 C.P.); y el delito de abandono de familia (art. 228 C.P.). El resto de los delitos recogidos en la tabla anterior son delitos públicos.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social:

A continuación, se expone una tabla que recoge las conductas más relevantes del régimen de infracciones y sanciones contemplado por esta Ley en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal (IONDAU) de las personas con discapacidad:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IONDAU DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD\* | | |
| Infracciones leves (art. 81.2) | **Infracciones graves (art. 81.3)** | **Infracciones muy graves (art. 81.4)** |
| Conductas que incurran en cualquier incumplimiento de obligaciones meramente formales de lo establecido en la LGD | Actos discriminatorios u omisiones que supongan directa o indirectamente un trato menos favorable a la persona con discapacidad  Incumplimientos de las exigencias de accesibilidad  Cualquier forma de presión sobre la persona con discapacidad o sobre otras personas físicas o jurídicas que hayan entablado o pretendan entablar cualquier clase de acción legal | Conductas de acoso relacionada con la discapacidad  Incumplimientos reiterado de los requerimientos administrativos específicos para dar cumplimiento a las previsiones de la LGD |
| Sanciones (art. 83) | | |
| Multa de 301 a 30.000€ | Multa de 301 a 90.000€ | Multa de 301 a 1.000.000€ |

\*Como Anexo 1 del presente Manual se incluye el modelo de denuncia para este tipo de infracciones facilitado por el MSSSI.

Ley 11/2002, de 18 de diciembre, de Ordenación de la Actividad de los Centros y Servicios de Acción Social y de Mejora de la Calidad en la Prestación de los Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid:

A continuación, se expone una tabla que recoge las conductas más relevantes del régimen de infracciones y sanciones contemplado por esta Ley.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| INFRACCIONES Y SANCIONES DE LA LEY 11/2002 | | |
| Infracciones leves (art. 27) | **Infracciones graves (art. 28)** | **Infracciones muy graves (art. 29)** |
| Cualquier incumplimiento, por acción u omisión, de los requisitos establecidos por la Ley 11/2002 | Reincidencia en infracciones leves  Descuidar el deber de asistencia o  atención de las necesidades  básicas de los usuarios  No prestar adecuada atención en  alimentación, higiene, descanso,  horario y/o aseo personal  de los usuarios  Incumplimiento de la debida  atención sanitaria y/o farmacéutica,  así como medidas de vigilancia o  cuidado especial que precise  el usuario  Exceso de ocupación en espacios de  uso común o en dormitorios  No tener el establecimiento o  equipamiento en las condiciones  debidas de mantenimiento, higiene,  confort o salubridad | Reincidencia en infracciones graves  Cualquiera de las conductas anteriores, cuando entrañen grave riesgo o daño para la seguridad o salud del usuario  Imposición a los usuarios de dificultades injustificadas para el disfrute de sus derechos, así como no respetar la confidencialidad de sus datos  Impedir o dificultar de cualquier forma la acción del personal inspector en el ejercicio de su cargo |
| Sanciones (art. 30) | | |
| Amonestación escrita - Multa de 60.000€ | Multa de 6.001 a 30.000€ | Multa de 30.001 a 600.000€ + inhabilitación |

XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad:

A continuación, se expone una tabla que recoge las conductas más relevantes del régimen de infracciones y sanciones contemplado por este Convenio:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| FALTAS Y SANCIONES DEL CONVENIO COLECTIVO | | |
| Faltas leves (art. 66) | **Faltas graves (art. 67)** | **Faltas muy graves (art. 68)** |
| Abandono del servicio sin causa justificada cuando pueda causar perjuicio a los usuarios  Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas | Falta de respeto y de consideración  a la dignidad de los usuarios  Desobediencia a las instrucciones  de superiores en materia de  servicio con perjuicio  para los usuarios  Incumplimiento de las medidas de  seguridad y protección  establecidas por la empresa con  riesgo para los usuarios | Cualquiera de las conductas anteriores, cuando sean de mayor gravedad  Abuso de autoridad |
| Sanciones (art. 69) | | |
| Amonestación verbal -Amonestación escrita | Amonestación escrita - Suspensión de empleo y sueldo 15 días | Amonestación escrita - Despido |

# III.- PAUTAS PARA LA DETECCIÓN

Se estima que sólo el tres por ciento de los casos de abuso sexual cometidos a personas con discapacidad intelectual serán revelados (Valenti-Hein y Schwartz, 1993). El desconocimiento de lo que significa un abuso, la imposición de la ley del silencio y las amenazas por parte del agresor, el miedo a que no les crean, o la incapacidad para expresar el delito del que están siendo víctimas, son sólo algunas de las causas que explican el que la revelación del abuso sea la excepción. Por ello, la capacidad del profesional y/o del contexto de la persona para saber detectar cuándo una persona está siendo abusada es crucial.

Las claves para la detección de un abuso son:

* Considerar la hipótesis del abuso.
* Estar atentos a los indicadores.
* Atender a las verbalizaciones espontáneas.
* Registrar la información.

La posibilidad de considerar, por parte de los profesionales o familiares, que una persona cercana con discapacidad intelectual pueda estar siendo víctima de un abuso o un maltrato no debe limitarse a los casos en los que existen confidencias o revelaciones directas de la persona. En muchas ocasiones la persona con discapacidad intelectual tiene grandes dificultades de comunicación o limitaciones en la identificación de situaciones de abuso. Por ello, puede resultarle tremendamente difícil revelarlo de una manera clara. Por otro lado, las emociones frecuentemente derivadas del abuso, como el miedo, la culpa, la vergüenza o el temor a no ser creído se constituyen como potentes factores mantenedores del secreto del abuso.

Precisamente porque sabemos que los menores y adultos con discapacidad tienen más riesgo de sufrir situaciones de abuso y maltrato, y porque durante mucho tiempo los mitos asociados a la discapacidad han impedido saber observar y, consecuentemente, proteger, debemos ser capaces de considerar esta hipótesis de trabajo y estar atentos a los indicadores que puedan aparecer como consecuencia del abuso. Los indicadores se pueden clasificar en signos, cambios y posibles consecuencias.

* Signos: se refieren a todos aquellos hechos observables que apuntan a que la persona objetivamente ha sufrido un daño físico –puede que como consecuencia de un abuso o un maltrato– (por ejemplo: restos de fluidos corporales, señales físicas, quemaduras, fracturas, hematomas, ropa dañada, etc.).
* Cambios: son variaciones bruscas y sin explicación aparente en una o varias rutinas de la persona. Pueden suponer un indicador de alerta que contribuya a una rápida detección, especialmente cuando los cambios se producen en los ámbitos de relaciones interpersonales, del grado de participación en actividades, o con respecto a determinadas temáticas o lugares.
* Consecuencias: aunque no son exactamente síntomas –pues no existe un síndrome asociado al abuso–, este tipo de situaciones pueden desencadenar en la persona posibles consecuencias psicológicas como la aparición de problemas de salud mental, sintomatología depresiva, erotización de las relaciones o alteraciones de conducta, entre otras muchas.

Por otro lado, uno de los indicadores más relevantes por su escasez y por la condición de alta sospecha de la que está revestido son las verbalizaciones espontáneas por parte de la propia víctima. Cuando hay revelación espontánea de una situación de abuso será necesario actuar para llevar a cabo un adecuado tratamiento de la misma. Es importante que se atienda a la persona sin poner en cuestión la veracidad del testimonio: existe el mito de que las personas con discapacidad intelectual tienden a inventar o que confunden sus deseos con la realidad. Este tipo de creencias les dejan en una situación de total indefensión.

Pese a que la actitud inicial por parte de la persona que recibe las revelaciones no debe ser de incredulidad, a estas verbalizaciones tampoco deben otorgárselas una credibilidad acrítica. Ante una revelación espontánea de un abuso, la indicación a la persona que la recibe es la de buscar un lugar discreto para continuar la verbalización, mostrar una actitud de escucha activa, desplegar estrategias de contención emocional, y dejar a la persona que se exprese libremente el tiempo que necesite, no interfiriendo en su relato.

Existe el riego de que, con el ánimo de comprobar la veracidad de su revelación, se le someta a la persona a un “interrogatorio” y/o se le pida que repita una y otra vez, incluso ante profesionales diferentes, cómo sucedieron los hechos. Esto supone una praxis profesional inadecuada, ya que implica una interferencia con los posibles recuerdos de los hechos mediante reinterpretaciones y podría llevar a que con posterioridad sus manifestaciones no sean tenidas en cuenta durante el proceso judicial.

Hay una serie de principios generales que deberán ser tenidos en cuenta a la hora de llevar a cabo este tipo de intervenciones, cuyos objetivos principales van a ser, en primer lugar, generar un contexto de protección alrededor de la persona, y en segundo lugar entender el malestar que está expresando la persona; pero en ningún caso confirmar o desmentir el abuso. Estos principios son:

* La persona que recibe la verbalización debe estar entrenada en este tipo de entrevistas o, por lo menos, conocer las claves para el desarrollo de las mismas.
* Nunca deberá sugerirse expresamente el hecho del abuso o el maltrato.
* Se utilizarán preferentemente las preguntas abiertas. Las preguntas cerradas sólo serán empleadas en casos estrictamente necesarios, en los que la persona presente limitaciones significativas en la comunicación.
* Se deberá registrar literalmente toda la entrevista, intervenciones del profesional incluidas.

Realizar un registro minucioso tanto de las verbalizaciones como de los indicadores detectados puede ser de enorme utilidad en caso de que efectivamente la situación de abuso se esté dando o se haya dado. Toda esa información podrá ser utilizada para la actuación posterior de los profesionales policiales, operadores jurídicos, personal sanitario, y peritos forenses y clínicos que puedan intervenir tras la verbalización. Como Anexo 2 del presente Manual se incluye un modelo de registro interno de incidencias que facilita la recogida de todos los datos relevantes descritos en este apartado.

En las páginas que siguen, el Agente clave puede incluir el protocolo específico para la detección que se ha implementado en su centro.

# IV.- INTERVENCIÓN ANTE CASOS DE ABUSO Y MALTRATO

La intervención profesional debe caracterizarse por ser responsable; lo que necesariamente pasa, como mínimo, por brindar la protección indispensable a las personas atendidas por el profesional. Por ello, una vez que un profesional ha detectado una posible situación de abuso, maltrato o riesgo para la persona, debe movilizarse para activar, al menos, los mecanismos de protección necesarios para evitar que dicha situación pueda volverse a producir o seguir produciéndose; ello independientemente de las dudas o temores que pueda tener al respecto, pues no debería ser su labor primaria ni principal el investigar o decidir si un determinado hecho o situación se ha producido o no, sino proporcionar el bienestar y protección necesarios a las personas que tiene a su cargo o bajo su guarda.

Una vez identificado el foco del maltrato o abuso, para valorar las medidas de protección a implementar en cada caso con respecto a dicho foco deberían valorarse las siguientes variables: ámbito del abuso (intrafamiliar o extrafamiliar), capacidad jurídica de la persona (plena o modificada), situación de riesgo (existente o inexistente), y atención médica urgente (necesaria o no necesaria). Cómo se combinen estos factores en cada caso concreto debería vertebrar el tipo y orden de las actuaciones que constituyan la intervención, teniendo en cuenta además dos premisas transversales a todas ellas:

* Que el consenso –en la medida de lo posible– de las medidas de protección con la propia víctima favorecerá tanto la eficacia de las mismas como el respeto de su capacidad y derecho decidir; y
* Que, en ocasiones, comunicar unos determinados hechos a las autoridades pertinentes (Fiscalía, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Juzgado de Guardia, etc.) no sólo es una obligación legal en determinados casos, sino que puede ser la única forma efectiva de proteger a una persona, incluso en contra de su propia voluntad.

La intervención responsable garantizará una relación de ayuda basada en la confianza, la escucha y la profesionalidad. Ésta supone valorar adecuadamente cada caso, dotar a la persona de todos los apoyos necesarios para que pueda decidir, respetar en la medida de lo posible las decisiones e intimidad de la persona, contemplar todas las medidas necesarias previamente a una posible denuncia, y garantizar que la persona vaya a poder enfrentar el proceso de intervención anticipando lo que va a pasar a continuación, sin temor a las consecuencias y con los apoyos necesarios.

Para un adecuado proceso de intervención, por tanto, puede ser conveniente diseñar un protocolo de actuación que pueda guiarnos a la hora de interpretar las diferentes variables que influyen en cada caso, así como sus posibles consecuencias, a fin de poder informar correctamente a la persona y tomar la mejor decisión posible con ella y para ella en cada momento.

En las páginas que siguen, el Agente clave puede incluir el protocolo específico para la intervención ante casos de abuso y maltrato que se ha implementado en su centro.

# ANEXO I HOJA DE DENUNCIA

[](#Texto1)

|  |
| --- |
| Espacio reservado para etiqueta de registro |

**Infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

**(Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre)**

HOJA DE DENUNCIA

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Datos del denunciante a efectos de notificación:**

Apellidos y nombre o razón social:

Número de DNI/NIF:

Domicilio (calle, número, piso, etc.):

Población y código postal:

Correo electrónico:

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Datos del denunciado:**

Apellidos y nombre o razón social:

Número de DNI/NIF (si se conoce):

Domicilio (calle, número, piso, etc.):

Población y código postal:

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Hechos denunciados:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Documentación o prueba que se anexa:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Fecha y firma:**

**ENVIAR A:**

**Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad**

**C/ Alcalá, n.º 37, 28071 Madrid**

**Correo-e:** [**sgcyo@msssi.es**](mailto:sgcyo@msssi.es)**.**

**Teléfonos: 918226506, 918226507**

# ANEXO II. FICHA DE INCIDENCIA

(Revisión de 05/12/2017)

**FICHA DE INCIDENCIA**

Ficha nº: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de apertura: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Profesional (Gestor de caso) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| DATOS RELATIVOS A LA PERSONA |
| Código identificativo: Edad: Sexo: V / M  Necesidades de apoyo / Tipo de discapacidad intelectual:  Porcentaje de discapacidad Grado de dependencia:  Situación legal:   * Menor de edad * Sin incapacitación * Incapacitado totalmente * Incapacitado parcialmente   Centro / recurso de la entidad del que es usuario/a: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| INFORMACIÓN FAMILIAR Y SOCIAL RELEVANTE (para el seguimiento y la intervención) |
|  |

|  |
| --- |
| DATOS SOBRE LA DETECCIÓN DE LA SITUACIÓN DE RIESGO / ABUSO |
| La situación:  🞎 Es una evidencia  🞎 Es una sospecha  Desde cuándo se conoce la situación: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  La situación ha sido detectada por:   * Profesional de atención directa * Profesional de perfil técnico * Profesional directivo * Otro profesional / trabajador del centro: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * Persona con discapacidad intelectual * Familiar   Tipo(s) de abuso/maltrato evidenciado(s) y/o sospechado(s):   * Físico * Psicológico * Financiero/patrimonial * Sexual * Negligencia * Trato indigno físico * Trato indigno psicológico * Otros: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ * Consignar si está relacionado con la orientación sexual de la persona implicada (LGTBI)   Ámbito del abuso(s)/maltrato(s) evidenciado(s) y/o sospechado(s):   * Intrafamiliar * Intracentro (profesional) * Intracentro (compañero/a) * Externo |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| REGISTRO DE INDICADORES | | | | | |
| Fecha de aparición | |  | Quién lo detecta |  | |
| Descripción del indicador | | | Actuaciones desplegadas | | |
|  | | |  | | |
| Fecha de aparición |  | | Quién lo detecta | |  |
| Descripción del indicador | | | Actuaciones desplegadas | | |
|  | | |  | | |
| Fecha de aparición | |  | Quién lo detecta |  | |
| Descripción del indicador | | | Actuaciones desplegadas | | |
|  | | |  | | |
| Fecha de aparición | |  | Quién lo detecta |  | |
| Descripción del indicador | | | Actuaciones desplegadas | | |
|  | | |  | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| REGISTRO DE VERBALIZACIONES | | | | |
| Fecha |  | Quién la recibe |  | |
| Transcripción de la verbalización y de preguntas formuladas | | | | |
|  | | | | |
| Fecha |  | Quién la recibe |  | |
| Transcripción de la verbalización y de preguntas formuladas | | | | |
|  | | | | |
| Fecha |  | Quién la recibe |  | |
| Transcripción de la verbalización y de preguntas formuladas | | | | |
|  | | | | |
| **CONCLUSIONES DEL REGISTRO DE DETECCIÓN** | | | |
| A fecha de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ se han valorado todos los indicadores anteriores y se ha decidido (pueden marcarse varias):   * Archivar la incidencia * Continuar con el seguimiento y el registro * Consultar el caso con el EQUIPO ESPECIALIZADO * Desplegar medidas cautelares de protección\* * Adoptar medidas de intervención\*   \*En caso de marcar una de estas casillas, continuar cumplimentando en la siguiente página el apartado relativo a la **intervención con el caso**.  Propuesta de intervención:   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Acción | Temporalización | Profesional responsable | Fecha de siguiente revisión | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | | | | |

Profesional que cumplimenta: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| **DATOS SOBRE LA INTERVENCIÓN ANTE LA INCIDENCIA** |
| Ante la situación riesgo/sospecha/evidencia de abuso/maltrato, se han tomado las siguientes medidas (pueden marcarse varias):   * Medidas de protección intracentro   + Separación entre supuesta víctima y presunto agresor   + Trabajo individualizado de prevención y autoprotección con la persona   + Adopción de medidas de vigilancia y observación adicionales   + Seguimiento del equipo técnico / comité ético * Comunicación al entorno familiar/representantes legales de la persona * Acompañamiento/derivación a servicios sanitarios * Notificación a Servicios Sociales (detallar si procede):      * Notificación a la Comunidad de Madrid (detallar si procede. Ver apartado de **Instrucciones**):      * Derivación a otros recursos de atención especializada (detallar si procede):      * Notificación a Fiscalía (detallar si procede): * Denuncia (detallar si procede):   Para el trámite judicial, cabe la posibilidad de solicitar “facilitador judicial”. Esta figura se contempla como ajuste de procedimiento y puede solicitarse al iniciar el trámite para que ayude en las actuaciones.  Estado judicial del caso (si procede):   * Denunciado/notificado * En instrucción * Sobreseído * Juicio oral señalado * Sentenciado   ¿Tiene la persona asistencia letrada?  🞎 Sí, de la propia entidad 🞎 Sí, externa 🞎 No  Tras/durante las intervenciones anteriores, se le ha proporcionado a la persona los siguientes servicios/apoyos:   * Acompañamiento durante el proceso judicial   + Por parte de la propia entidad   + Por otro servicio externo * Apoyo psicológico / Psicoterapia   + Por parte de la propia entidad   + Por otro servicio externo   Tras/durante la intervención, ¿se han confirmado las sospechas?  🞎 Sí 🞎 No |

|  |
| --- |
| OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS |
|  |

|  |
| --- |
| COMENTARIOS AL CIERRE / VALORACIÓN DE LA INTERVENCIÓN |
| Fecha de cierre: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**INSTRUCCIONES PARA EL USO DE LA FICHA DE INCIDENCIA**

La ficha de incidencia es un documento que la Entidad debe abrir cuando se produzca un caso o posible caso de abuso o maltrato. Con ella se persiguen los siguientes objetivos:

* Facilitar el registro de todos los hitos relativos a la detección y la atención del caso.
* Identificar el profesional que será gestor del caso.
* Facilitar la comunicación entre los diferentes profesionales que participan en la atención del caso.
* Servir de fuente de información para el seguimiento del caso y comunicación a terceros o para cumplimentar datos para memorias (Memoria Anual de PREDEA) y otros documentos similares.

La Entidad:

* debe designar un profesional (gestor de caso) que se encargue de mantener la información actualizada y que se responsabilice de gestionar aquellas tareas queen la ficha se consignen precisas para el seguimiento o atención de la sospecha o situación de abuso. Además, la Entidad establecerá un registro de fichas y de la fórmula de custodia de las mismas.

En el primer apartado, “Datos relativos a la persona”, deben cumplimentarse todos aquéllos campos que puedan aportar información relevante acerca de la situación de la persona, de cara la intervención.

El segundo apartado, “Datos sobre la detección de la situación de riesgo o abuso”, pretende ser una herramienta de registro de los indicadores, según éstos vayan apareciendo, de forma que aporte una visión global de la situación, que facilite al profesional una detección lo más anticipada posible.

Tras los campos para registrar indicadores se desarrolla un tercer apartado, “Conclusiones del registro de detección”, donde planificar las siguientes actuaciones en función de la valoración que se haya efectuado de los registros anteriores, así como para designar responsables de cada una de las actuaciones planificadas.

Por último, un cuarto apartado, “Datos sobre la intervención ante la incidencia”, permite ir registrando el estado de la intervención conforme la misma avanza, de forma que pueda hacerse un seguimiento de las medidas de protección y demás servicios o apoyos ofrecidos a la persona.

Al final de la ficha se facilitan dos campos más: uno donde añadir otra información que pueda considerarse de interés; y otro donde incorporar datos relativos al cierre de la incidencia.

**CRITERIOS PARA COMUNICACIÓN DE CASOS A LA D.G. DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Sin perjuicio de las demás acciones que pudieran proceder conforme a la legislación vigente y los protocolos de cada entidad, a continuación se exponen los criterios que hacen precisa la comunicación a la Subdirección General de Atención a Personas con Discapacidad, a través de su correo electrónico [subdisca@madrid.org](mailto:subdisca@madrid.org) (complementariamente, en su caso, a las comunicaciones que pudieran ser precisas a Gabinete telegráfico).

Se comunicarán aquellas **situaciones de abuso y/o maltrato** **que se valoren como evidencia** y en las que resulten implicadas personas con discapacidad, considerando que al menos una de las personas con discapacidad implicadas esté ocupando plaza de la Red Pública (con adjudicación desde esta Dirección General). Además deberán cumplir algunos de los siguientes criterios:

CRITERIO 1: En la intervención ante la incidencia, la Entidad ha considerado preciso la notificación a Fiscalía y/o el trámite de denuncia.

CRITERIO 2: Que se trate de un abuso o maltrato intracentro en un ámbito residencial.

CRITERIO 3. Que se trate de un abuso o maltrato intracentro entre usuarios cuando:

* + 1. Sea leve pero reiterado; o
    2. Sea de gravedad, aunque se trate de un hecho aislado.

CRITERIO 4. Que la efectividad de la protección de la persona o personas implicadas requieran de un traslado o de cualquier otra medida de análoga naturaleza que pueda afectar a una plaza pública o concertada de la entidad.

La comunicación de aquellas situaciones que cumplan con los criterios descritos se efectuará por email adjuntando copia de la Ficha de Incidencia.

**RECOMENDACIONES DE GESTIÓN DOCUMENTAL**

La documentación relativa a las fichas de incidencias PREDEA debe de ser custodiada con discreción, de forma que se garantice los siguientes aspectos:

* La confidencialidad de la información a través de códigos específicos que guarden la identidad de la persona si bien permitan identificar los casos.
* La disponibilidad de la información a profesionales que así lo requieran para garantizar el seguimiento del caso y de la continuidad de las intervenciones (incluyendo las fechas de revisiones que se señalen).

Se recomienda que todas las fichas de incidencia PREDEA de un Centro, se localicen en una carpeta común, separada de los expedientes individuales de cada persona, para facilitar los aspectos anteriormente señalados.

Aquella información de interés que cada profesional estime necesario que conste en el expediente personal, lo registrará de forma que se preserve la intimidad de los usuarios implicados pero aportando aquellos datos que sean imprescindibles para futuras intervenciones.

Puesto que puedan existir más de una ficha de incidencia por Centro, se recomienda que la carpeta de estos casos, disponga de un cuadro de seguimiento en el que de cada incidencia figure la fecha de inicio, si se encuentra en seguimiento y, en su caso, fecha de cierre.

Se adjunta modelo:



# ANEXO III DIRECCIONES DE INTERÉS

* Entidades de apoyo y asistencia a las personas con discapacidad

CERMI Comunidad de Madrid:

c/ Prim 3, 28004 Madrid

91 522 92 65

[cermicm@once.es](mailto:cermicm@once.es)

Plena Inclusión Madrid:

Avda. Ciudad de Barcelona 108, 28007 Madrid

91 501 83 35

[info@plenamadrid.org](mailto:info@plenamadrid.org)

Unidad de Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual:

c/ Monasterio de las Huelgas 15, 28049 Madrid

91 735 57 90 ext. 712

[uavdi@fcpv.es](mailto:uavdi@fcpv.es)

* Red Básica de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid

Información (Área de Coordinación Territorial):

c/ Espartinas, 10 (4ª planta), 28001 Madrid

012 ó 91580 42 60

* Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (unidades especializadas)

UFAM (Cuerpo Nacional de Policía):

Avda. Doctor Federico Rubio y Gali 55, 28040 Madrid

91 322 34 00

[atencionfamiliaymujer@policia.es](mailto:atencionfamiliaymujer@policia.es)

Avda. de Meco s/n, 28805 Alcalá de Henares 91 879 63 90

Avda. de España 52, 28100 Alcobendas 91 659 20 40

c/ Alfredo Nobel 10, 28922 Alcorcón 91 486 15 70

c/ San Antonio 41, 28300 Aranjuez 91 892 94 00

c/ Guadalquivir 16, 28820 Coslada 91 674 67 50

Avda. de los Ángeles 9, 28940 Fuenlabrada 91 492 08 00

c/ Churruca 6, 28902 Getafe 91 601 09 10

Avda. Universidad 27, 28911 Leganés 91 481 09 70

c/ Granada 9, 28935 Móstoles 91 648 00 00

c/ Juan Carlos I 2, 28980 Parla 91 698 93 40

c/ Camino de las Huertas 36, 28223 Pozuelo 91 799 04 82

c/ Hilados 15, 28850 Torrejón de Ardoz 91 678 17 80

EMUME (Guardia Civil):

c/ Principe de Vergara 246, 28016 Madrid 91 514 28 88

Sector Escultores 10, 28760 Tres Cantos 91 807 39 00 ext. 44818

c/ Monte del Fraile 8, 28200 El Escorial 91 890 26 11

Avda. de España 235, 28231 Las Rozas 91 634 14 14

c/ Real 90, 28500 Arganda del Rey 91 871 00 59

Avda. Libertad 2, 28770 Colmenar Viejo 91 845 01 63

c/ Carretera la Granja 16, 28400 Villalba 91 850 00 64

c/ Gaspar de Morales s/n, 28860 Paracuellos del Jarama

91 268 86 92

c/ Camino de Pinto 2, 28342 Valdemoro 91 809 94 05

Avda. de Madrid 2, 28670 Villaviciosa de Odón 91 616 08 14

Plaza Guardia Civil 1, 28320 Pinto 91 691 42 18

c/ Madrid 33, 28939 Arroyomolinos 91 689 99 59/60

c/ Emilia Pardo Bazán 1, 28750 San Agustín de Guadalix

91 848 99 74

Avda. 1º de Mayo 2, 28521 Rivas Vaciamadrid 91 670 02 59

* Fiscalía

Fiscalía de la Comunidad Autónoma de Madrid

c/ General Castaños 1, 28004 Madrid 91 493 49 69

* Oficinas de Asistencia a Víctimas

c/ Julián Camarillo 11, 28037 Madrid 900 150 909

Patio de los Caballeros s/n, 28300 Aranjuez 91 891 60 42

c/ Colombia 29, 28820 Coslada 91 669 41 81

c/ Rumanía 2, 28943 Fuenlabrada 91 558 01 18

Plaza Comunidad de Madrid 5, 28912 Leganés 91 330 75 16

Luis Jiménez de Asúa s/n, 28931 Móstoles 91 664 72 21

* Servicios de Orientación Jurídica de la Comunidad de Madrid

c/ Serrano 11, 28001 Madrid 900 814 815

Pza. Paloma s/n, 28801 Alcalá de Henares 91 879 70 40

Camino del Molino 3, 28500 Arganda del Rey 91 876 11 99

C/ Colombia 9, 28823 Coslada 91 671 50 50

Avda. Fronteras s/n, 28850 Torrejón de Ardoz 91 677 99 98

# ANEXO IV ESQUEMA MEMORIA ANUAL PREDEA

(Revisión 05/12/2017)

**MEMORIA ANUAL PREDEA**

***NOMBRE DE LA ENTIDAD***

**2017**

|  |
| --- |
| **Datos identificativos:**  Memoria elaborada por (Agente/s Clave: señalar cambios que se hayan producido ):  Periodo de la memoria:  Número de Centros de la entidad: |

## SITUACIÓN ACTUAL / VALORACIÓN AL INICIO DEL PERIODO

(Se propone describir los aspectos más relevantes de la situación al inicio del periodo del que se informa)

## 1.- ÁREA DE PREVENCIÓN

### A) Descripción de actividades:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nombre de la actividad** | **Personas destinatarias** | Nº acciones | Nº Horas (totales) | Nº participantes (Total) |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

### B) Indicadores:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Personas**  **destinatarias** | **Actividades** | **Indicador** | **N** |
| Personas con discapacidad intelectual  (PCDI) | **Talleres específicos** de prevención PREDEA | Nº de personas formadas |  |
| Nº de horas totales |  |
| Canales de participación utilizados (asambleas, autogestores, etc.) | Nº de canales |  |
| Materiales adaptados nuevos (guías, decálogos, etc.) | Nº de materiales |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Personas**  **destinatarias** | **Actividades** | **Indicador** | **N** |
| Familias | Charlas específicas de sensibilización PREDEA | Nº de personas sensibilizadas |  |
| Nº de horas |  |
| Nº de charlas |  |
| Canales de participación utilizados (representantes familiares, encuestas, etc.) | Nº de canales |  |
| Materiales adaptados nuevos (guías, decálogos, etc.) | Nº de materiales |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Personas**  **destinatarias** | **Actividades** | **Indicador** | **N** |
| Profesionales | Formación específica en materia de abuso y DI | Nº de personas formadas |  |
| Nº de horas |  |
| Canales de participación utilizados (asambleas de profesionales, buzón de sugerencias, etc.) | Nº de canales |  |
| Materiales nuevos (guías, protocolos, etc.) | Nº de materiales |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Otras** | **Actividades** | ***Indicador*** | **Nº** |
| Entidad | Otras iniciativas específicas | *(desarrollar indicador)* |  |
| Otros | Otras iniciativas *(especificar)* | *(desarrollar indicador)* |  |

## 2.- ÁREA DE DETECCIÓN

### A) Indicadores de detección



## 3.- ÁREA DE ATENCIÓN

### A) Indicadores de atención

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ENTIDAD | 0 | | | | | | | |
|  | Fecha informe | | 00/00/2000 |  |  |  |  |  |
|  | **ACTUACIONES** | | | | | | | |
|  | SSSS | Atención médica | Otras comunicaciones | Denuncia | Fiscalía | Otros | Comisión seguimiento | Total |
| Entidad |  |  |  |  |  |  |  | **0** |
| Persona con DI |  |  |  |  |  |  |  | **0** |
| Familiar |  |  |  |  |  |  |  | **0** |
| Total | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **ATENCIÓN** | | | | | | |  |
| Apoyo psicológico | | Asistencia letrada | Acompañamiento proceso judicial | | Otros | Total |  |
| Desde la entidad |  | |  |  | |  | **0** |  |
| Desde fuera |  | |  |  | |  | **0** |  |
| Total | **0** | **0** | **0** | **0** | | **0** | **0** |  |

## 4.- CONCLUSIONES

### A) Valoración y propuestas de mejora para la entidad:

#### Área de prevención:

#### Área de detección:

#### Área de atención:

### B) Cronograma para las propuestas de mejora:

### C) Sugerencias para el Equipo PREDEA:

## INSTRUCCIONES PARA LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA

## Apartado 1 (situación actual / valoración al inicio del periodo): destacar los aspectos y/o datos más destacables que se desprenden del diagnóstico previo realizado al inicio del periodo que se informa. Se propone revisar algunos aspectos:

1. Desarrollo del proceso de Diagnóstico.
   1. ¿Cuándo se ha desarrollado?
   2. ¿Quién o quiénes han participado?
   3. Herramientas utilizadas
   4. Puntos fuertes, Áreas de Mejora y Principales acciones del Plan
2. Referencias al Plan de Centro /Entidad
   1. Aspectos de funcionamiento, desarrollo, seguimiento y evaluación
   2. Cronograma

**Apartado 2 (Área de Prevención):** *para el Punto A (Actividades), cumplimentar la tabla detallando el tipo de actividades que se han desarrollado (talleres grupales con personas con DI, sesiones de formación con profesionales, grupos de reflexión con familias, creación de materiales…). Para facilitar la tarea, puede acudirse a las fichas de buenas prácticas en prevención aportadas a PREDEA.*

*Para el Punto B (Indicadores), se ofrece una tabla clasificando las actividades por destinatarios. Deben cumplimentarse todas las casillas N relativas a cada indicador y, si además se han desarrollado otras actividades adicionales, detallarlas en la tabla y completar sus indicadores.*

**Apartado 3 (Área de Detección y Atención):** *al igual que en el apartado anterior, los indicadores propuestos son los mínimos que debe contener la Memoria. A partir de ahí, pueden añadirse los que se ajusten más al funcionamiento de la entidad. TODOS LOS INDICADORES PARA ESTE APARTADO DEBEN EXTRAERSE DE LAS “FICHAS DE INCIDENCIA” ABIERTAS EN LA ENTIDAD.*

*Para el punto A (Indicadores de detección), se han propuesto los siguientes indicadores:*

1. Nº de Fichas de Incidencia abiertas (*hace referencia a todos los casos que han requerido la apertura de una “ficha de incidencia PREDEA”).*
2. Nº de casos consultados a PREDEA *(hace referencia a todos aquellos casos que hayan requerido un asesoramiento por parte del Equipo PREDEA tras una consulta efectuada por la propia entidad).*
3. Nº de sospechas detectadas (*hace referencia a los casos en los que se ha abierto una “ficha de incidencia PREDEA” y no existe una evidencia de abuso. Por ejemplo, modificaciones en el comportamiento, signos físicos inespecíficos, insinuaciones verbales…).*
4. Nº de sospechas que pasan evidencias (*hace referencia a los casos en los que se ha abierto una “ficha de incidencia PREDEA” por sospechas y que tras una determinada intervención profesional han confirmado la existencia del abuso. Por ejemplo, el usuario manifiesta estar sufriendo un abuso, el agresor reconoce el daño, un juez sentencia condenatoriamente al agresor…).*
5. Nº de evidencias detectadas *(hace referencia a los casos en los que se ha abierto una “ficha de incidencia PREDEA” y existe una evidencia clara de haberse cometido o estar cometiéndose un abuso o maltrato. Por ejemplo, signos físicos acompañados de verbalizaciones, sustracciones de dinero, indicadores de desnutrición…).*
6. Nº de sospechas/evidencias que son desechadas (*hace referencia a los casos en los que se ha abierto una “ficha de incidencia PREDEA” por sospechas o evidencias y que, tras una determinada intervención profesional, se ha desestimado y la incidencia ha sido cerrada. Por ejemplo, se comprueba que determinado signo físico proviene de una situación accidental, la persona con DI refiere una explicación alternativa congruente y consistente en el tiempo…).*
7. Abusos por tipología

*Explicación de género*

* + 1. Trato indigno psicológico
    2. Trato indigno físico
    3. Maltrato físico
    4. Maltrato psicológico
    5. Abuso / Agresión Sexual
    6. Abuso financiero
    7. Negligencia o abandono
    8. Otros

Delito de odio por orientación sexual: Se incluye la recogida de información en la que se señale si la situación de abuso está relacionada con la orientación sexual de la persona.

Delito de odio por otros motivos

1. Agentes que detectan los casos
2. Profesional de atención directa
3. Profesional de perfil técnico
4. Profesional directivo
5. Persona con DI
6. Familiar
7. Procedencia
8. Abuso intrafamiliar
9. Abuso intracentro, profesionales
10. Abuso intracentro, iguales
11. Otros

*Para el Punto B (Indicadores de atención) se han propuesto los siguientes indicadores:*

1. Nº de comunicaciones realizadas a Servicios Sociales
2. Nº de acompañamientos a servicios médicos / intervenciones de nuestro servicio médico
3. Nº de comunicaciones a otras dependencias (*p. ej. Comunidad de Madrid*)
4. Nº de denuncias efectuadas
5. Por la persona con DI
6. Por la entidad
7. Por familiares
8. Por otros
9. Nº de comunicaciones a Fiscalía
10. Nº de casos seguidos por comisión de seguimiento / comité ético…
11. Nº de casos que reciben apoyo psicológico
    * 1. En nuestro centro
      2. En otro servicio
12. Nº de casos que necesitan un abogado (asistencia letrada)
    * 1. Lo ofrece la entidad
      2. Abogado externo
13. Nº de acompañamientos en procesos judiciales
    * 1. Lo ofrece la entidad
      2. Acompañamiento externo

**Apartado 4 (Conclusiones):** *este último apartado tiene tres puntos, en los que se debe desarrollar, en primer lugar (Punto A), la valoración general de ambas áreas, con especial hincapié en la valoración cualitativa y cuantitativa de los indicadores, así como enumerar las principales propuestas de mejora para el siguiente periodo; en segundo lugar (Punto B), un cronograma aproximado para la implantación de las mejoras propuestas; y en tercer lugar, todas aquellas sugerencias, aportaciones, etc., que la entidad o el/los Agente/s Clave quieran hacer llegar al Equipo PREDEA.*

# ANEXO V ESQUEMA DE PLAN DE CENTRO

ESQUEMA DE **PLAN DE CENTRO COMO MODELO PARA LAS ENTIDADES**

El Plan de Centro de cada entidad debe contar con cinco aspectos fundamentales; diagnóstico de la situación actual de la entidad en lo referido al abuso y el maltrato, un posicionamiento claro de la entidad frente al abuso y el maltrato, las directrices para prevenir este tipo de situaciones, las pautas para detectarlas y los protocolos para intervenir en situaciones detectadas.

A modo de ejemplo, se propone el siguiente esquema de Plan de Centro. Este esquema tan solo pretende ser una guía ya que cada entidad lo adaptará a sus características propias de funcionamiento y modelo.

1. Diagnóstico de la entidad en lo referido al abuso.
   1. Último diagnóstico realizado en:
   2. Diagnóstico realizado por:
   3. Para la realización de este diagnóstico se han utilizado las siguientes herramientas:
   4. Áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
   5. Puntos fuertes detectados en el diagnóstico.
2. Posicionamiento de la entidad frente al abuso.
   1. Convenios, adhesiones o alianzas de la entidad para el trabajo en lo referido al abuso, el maltrato y la promoción de derechos.
   2. Ideario de la entidad.
   3. Identificación y funciones del comité ético.
   4. Definiciones de los diferentes tipos de abuso.
   5. Identificación y funciones de mis Agentes Clave
3. Prevención y Sensibilización.
   1. Con los beneficiarios de los servicios.
      1. Talleres de prevención y materiales
      2. Cronograma; cada año se propone sensibilizar al X % de los beneficiarios.
   2. Con los profesionales de los servicios.
      1. Política de reclutamiento.
      2. Definición de actuaciones éticas y responsables.
      3. Sistemas de supervisión y apoyo al profesional.
      4. Formación en Prevención y materiales
      5. Cronograma; cada año se formará a X % de los profesionales.
   3. Con los familiares de los servicios.
      1. Talleres de prevención y sus materiales.
      2. Cronograma; cada año se propone sensibilizar al X % de los familiares de los beneficiarios.
4. Detección de situaciones de abuso o maltrato.
   1. Claves para la detección
   2. Definición de sospecha y evidencia.
   3. Protocolo de actuación profesional ante la detección de una sospecha.
   4. Protocolo de actuación profesional ante la detección de una evidencia.
   5. Metodología de registro de casos detectados.
5. Atención en situaciones de abuso detectadas.
   1. Protocolo de atención en casos de abuso:
      1. Intracentro, por parte de un profesional.
      2. Intracentro, por parte de otro beneficiario.
      3. Intrafamiliar.
      4. Otros.
   2. Situación de Riesgo e intervención de urgencia.
   3. Protocolo de derivación al Recurso Especializado.
   4. Metodología de registro de casos atendidos.
6. Memoria anual de centro con los aspectos relativos a los propuestos en los puntos III, IV y V, abordados en función de las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico realizado.

*A continuación, se ofrece un mayor detalle de los diferentes apartados del Esquema propuesto. El objetivo de estos detalles es ofrecer al Agente Clave un mayor apoyo para la redacción del Plan de Centro.*

**Diagnóstico previo**

1. Fecha de diagnóstico: La relevancia de indicar en nuestro Plan de Centro la fecha en la que se ha realizado el diagnóstico radica en la importancia de desarrollar diagnósticos de este tipo de forma periódica. Se considera que este tipo de diagnósticos debe realizarse al menos cada cuatro años.
   1. Queda definida la fecha del diagnóstico.
   2. Se ha respetado la fecha de diagnóstico indicada en el anterior diagnóstico y no han pasado más de cuatro años.
2. Ejecutores del diagnóstico: Los ejecutores del diagnóstico son aquellos agentes que participan de forma activa en el diseño y desarrollo del mismo. Contar con la mayor representación posible de los diferentes agentes que forman parte de la entidad enriquecerá enormemente el diagnóstico y, por tanto, el Plan de Centro de la Entidad.
   1. Queda definido el conjunto de ejecutores del presente diagnóstico.
   2. Forman parte del grupo de ejecutores del diagnóstico profesionales diferentes a los agentes clave.
   3. Forman parte del grupo de ejecutores del diagnóstico representantes de las familias y/o personas con discapacidad intelectual.
   4. Queda argumentado de manera consistente el diseño de los ejecutores del diagnóstico.
3. Herramientas del diagnóstico: Las herramientas del diagnóstico hacen referencias al conjunto de elementos que son utilizados para realizar el diagnóstico. En la medida que estas herramientas cuenten con información aportada por el máximo número de agentes implicados el diagnóstico será más rico en detalles y aportará una información más valiosa sobre el estado de la entidad. Por otro lado, una mayor heterogeneidad en las herramientas utilizadas ampliará la información recabada.
   1. Quedan definidas las diferentes herramientas utilizadas para la ejecución del diagnóstico.
   2. Las herramientas utilizadas contemplan recoger información a partir de los profesionales.
   3. Las herramientas utilizadas contemplan recoger información a partir de las personas con discapacidad intelectual.
   4. Las herramientas utilizadas contemplan recoger información a partir de los familiares.
   5. Las herramientas utilizadas contemplan más la utilización de más de dos elementos diagnósticos, por ejemplo, encuestas, entrevistas y comparación con entidades similares.
4. Diagnóstico de las diferentes áreas del Plan de Centro: El diagnóstico debe abarcar las diferentes áreas del Plan de Centro que, al fin y al cabo, representan la manera que la entidad va a velar por el respeto y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad intelectual. En la medida en la que en el diagnóstico se identifiquen áreas de mejora concretas se podrá mejorar el funcionamiento de la entidad en la materia que abarca PREDEA. Además, la identificación de los puntos fuertes posibilitará desarrollar acciones que garanticen que la entidad no pierde sus potencialidades.
   1. Quedan definidas las diferentes áreas valoradas en el diagnóstico.
   2. Existe coherencia entre las herramientas utilizadas y el resultado del diagnóstico.
   3. Queda valorado el posicionamiento de la entidad frente al abuso, con áreas de mejora y puntos fuertes.
   4. Queda valorado el equipo de valoración de situaciones críticas, con áreas de mejora y puntos fuertes.
   5. Queda valorado el área de sensibilización y prevención, con áreas de mejora y puntos fuertes.
   6. Queda valorado el área de detección, con áreas de mejora y puntos fuertes.
   7. Queda valorado el área de actuación, con áreas de mejora y puntos fuertes.
5. Plan de acción para el abordaje de áreas de mejora y puntos fuertes: La identificación de las diferentes áreas de mejora y puntos fuerte relativos a cada una de las áreas de nuestro Plan de Centro es imprescindible para iniciar un proceso de mejora continua en lo que respecta a PREDEA. Sin embargo, si se quiere garantizar la aplicación de acciones concretas encaminadas a potenciar los puntos fuertes y depurar las áreas de mejora se hace imprescindible la elaboración de un Plan que el abordaje de dichas acciones.
   1. Queda detallado el Plan de Acción para abordar las áreas de mejora y los puntos fuertes detectados en el diagnóstico.
   2. Quedan detalladas acciones concretas para cada una de las áreas de mejora y puntos fuertes detectados. Si determinadas acciones no se realizarán en la actualidad queda detallada la argumentación y el momento en el que se abordarán.
   3. Quedan definidos los diferentes responsables de la ejecución de las acciones concretas.
   4. Quedan definidos los sistemas de control de las acciones contempladas en el Plan de Acción.
   5. Queda definido el cronograma que contempla el desarrollo de las diferentes acciones.
6. Propuesta de siguiente diagnóstico: Para garantizar que la entidad se involucra en un proceso de mejora continua en lo relativo a la promoción de derechos de las personas con discapacidad intelectual se hace necesaria la evaluación permanente de los procesos que se ven involucrados. Se considera que un diagnóstico cada cuatro años es el mínimo para garantizar este proceso de mejora continua.
   1. Queda definida la fecha del siguiente diagnóstico. El tiempo entre el presente diagnóstico y la fecha propuesta para el siguiente no es superior a cuatro años.

**Posicionamiento de la entidad frente al abuso.**

1. Reflejo del impacto en la entidad de los documentos que orienten el posicionamiento: El Posicionamiento de la entidad frente al abuso pretende recoger el conjunto de documentos institucionales que colocan a la entidad en una posición clara en contra del abuso y el maltrato. El conjunto documental que se incorporará en este apartado del Plan de Centro hace referencia a los materiales que conforman la identidad de la entidad y que de una manera directa o indirecta contemplan promover los derechos de las personas con discapacidad intelectual o perseguir la vulneración de los mismos.
   1. Queda definido un apartado que recoja la documentación relativa a la entidad que la posiciona frente al abuso y el maltrato.
   2. Queda detallada la influencia de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas en el funcionamiento de la entidad.
   3. Queda detallada la influencia de la Adhesión a PREDEA en el funcionamiento de la entidad.
2. Definiciones de tipos de abuso, tipos de trato y ámbitos de riesgo: Tener claramente definidas las situaciones que son constitutivas de una vulneración de derechos de las personas con discapacidad intelectual permite hacer una buena prevención, una detección efectiva y una atención clara de las posibles situaciones de abuso o maltrato que sufran las personas beneficiarias de los servicios de la entidad. Además, tener claramente definidas las conductas que suponen un trato digno y las que suponen un trato indigno enmarca de una manera clara el tipo de atención que la entidad quiere que se les dé a las personas con discapacidad intelectual.
   1. Quedan claramente definidos los diferentes tipos de abuso o maltrato (al menos los presentados en la Guía “Abuso y Discapacidad”).
   2. Quedan claramente definidas las diferentes maneras de trato digno y trato indigno a las personas con discapacidad intelectual.
3. Ideario de la entidad: De cara a garantizar que las diferentes intervenciones que se desarrollan desde la entidad con las personas beneficiarias estén alineadas con la ética de la entidad se hace necesario contar con un Ideario que contenga los aspectos más básicos relativos a la manera de funcionar de la propia entidad.
   1. Queda incorporado el Ideario de la entidad, al menos los aspectos más relevantes, en el Plan de Centro.
   2. Queda definida la visión que desde la entidad se tiene de la discapacidad intelectual.
   3. Quedan definidos los valores de la entidad en relación con el trato a las personas con discapacidad intelectual.
   4. Queda detallado la influencia de un Modelo de Intervención Global (por ejemplo, Apoyo Conductual Positivo, Planificación Centrada en la Persona…) que oriente el funcionamiento de la entidad.
   5. Quedan definidos los derechos fundamentales de las personas con discapacidad intelectual dentro del funcionamiento de la entidad.
4. “Comité ético” o equipo análogo de valoración: A lo largo de la vida de la entidad se producen diferentes situaciones que pueden generar dificultades para establecer la mejor línea de intervención profesional. Para garantizar que en la toma de decisiones ante estas situaciones prima la objetividad y el alineamiento con el Ideario de la entidad, en ocasiones se hace necesaria la participación de un órgano colegiado que tome determinadas decisiones.
   1. Queda definidas las funciones del “Comité Ético” o equipo análogo.
   2. Queda definido quién conforma dicho equipo de valoración.
   3. Queda definido su modo de funcionamiento.
   4. Queda definida su vinculación con posibles situaciones de abuso o maltrato.
5. Equipo de Agentes Clave: En el proceso de adhesión a PREDEA la entidad designo, de entre su equipo de profesionales, a uno o varios Agentes Clave para el abordaje de las diferentes acciones que se desprenden de PREDEA. Así, dentro de la entidad el equipo de Agentes Clave ostenta diferentes funciones relacionadas con la aplicación de las medidas contenidas en el Plan de Centro.
   1. Queda definido el equipo de Agentes Clave.
   2. Quedan definidas las funciones del equipo de Agentes Clave.
   3. Forman parte del equipo de agentes clave, además de una representación de los profesionales, una representación de las familias y/o de las personas con discapacidad intelectual.

**Sensibilización y prevención**

1. Plan de acción de prevención con los profesionales: Uno de los factores fundamentales que pueden incidir en la reducción de la vulnerabilidad de las personas con discapacidad intelectual frente al abuso es el trabajo que los profesionales pueden hacer en este sentido. Contar con profesionales sensibilizados y capacitados en la materia se hace, por tanto, imprescindible.
   1. Quedan claramente definidas las acciones a desarrollar en el marco de la prevención y la sensibilización con los profesionales de la entidad.
   2. Se contempla la realización de más de un tipo de acción preventiva o de sensibilización, por ejemplo, acciones formativas y grupos de supervisión.
   3. Quedan definidos los responsables de la realización de cada una de las acciones descritas.
   4. Queda detallado el sistema de valoración de cada una de las acciones descritas.
   5. Queda detallado el número de profesionales que participarán en las acciones descritas. En caso de no ser el 100 % de los profesionales, queda detallado el criterio de selección de los destinatarios.
   6. Queda detallado el cronograma para el desarrollo de las actividades propuestas. En caso de no ser el 100 % de los profesionales los destinatarios de las acciones, queda detallado cuándo se pretende alcanzar al resto de profesionales.
   7. Quedan detalladas acciones de comunicación y difusión de PREDEA y el Plan de Centro.
2. Plan de prevención con las familias: La incidencia que las familias de las personas con discapacidad intelectual tienen sobre la vulnerabilidad de estas frente al abuso y el maltrato es crucial. Por tanto, contar con familias sensibilizadas es un aspecto fundamental para promocionar el respeto de los derechos de las personas con discapacidad intelectual.
   1. Quedan claramente definidas las acciones a desarrollar en el marco de la prevención y la sensibilización con los familiares de las personas con discapacidad intelectual de la entidad.
   2. Se contempla la realización de más de un tipo de acción preventiva o de sensibilización, por ejemplo, acciones formativas y grupos de reflexión.
   3. Quedan definidos los responsables de la realización de cada una de las acciones descritas.
   4. Queda detallado el sistema de valoración de cada una de las acciones descritas.
   5. Queda detallado el número de familiares que participarán en las acciones descritas. En caso de no ser el 100 % de las familias, queda detallado el criterio de selección de los destinatarios.
   6. Queda detallado el cronograma para el desarrollo de las actividades propuestas. En caso de no ser el 100 % de las familias los destinatarios de las acciones, queda detallado cuándo se pretende alcanzar al resto de familias.
   7. Quedan detalladas acciones de comunicación y difusión de PREDEA y el Plan de Centro.
3. Plan de acción de prevención con las personas con discapacidad intelectual: La mejor manera de garantizar que las personas con discapacidad intelectual vean respetados sus derechos es a través de su empoderamiento y su sensibilización en materia de promoción y respeto de derechos. Es por ello que se hace imprescindible la sensibilización de las personas con discapacidad intelectual en la materia que nos ocupa.
   1. Quedan claramente definidas las acciones a desarrollar en el marco de la prevención y la sensibilización con las personas con discapacidad intelectual de la entidad.
   2. Se contempla la realización de más de un tipo de acción preventiva o de sensibilización, por ejemplo, acciones formativas y grupos de autogestores.
   3. Quedan definidos los responsables de la realización de cada una de las acciones descritas.
   4. Queda detallado el sistema de valoración de cada una de las acciones descritas.
   5. Queda detallado el número de personas con discapacidad intelectual que participarán en las acciones descritas. En caso de no ser el 100 % de las familias, queda detallado el criterio de selección de los destinatarios.
   6. Queda detallado el cronograma para el desarrollo de las actividades propuestas. En caso de no ser el 100 % de las personas con discapacidad intelectual los destinatarios de las acciones, queda detallado cuándo se pretende alcanzar al resto de personas.
   7. Quedan detalladas acciones de comunicación y difusión de PREDEA y el Plan de Centro.
4. Plan de acción de prevención desde la entidad: La entidad, con sus diferentes políticas de funcionamiento puede garantizar que la vulnerabilidad de las personas con discapacidad intelectual frente al abuso se vea reducida. Es por ello que se hace imprescindible que desde la entidad se tomen determinadas medidas encaminadas a prevenir las diferentes situaciones de abuso que pueden sufrir estas personas.
   1. Quedan claramente definidas las acciones a desarrollar en el marco de la prevención y la sensibilización desde la entidad.
   2. Se contempla la realización de más de un tipo de acción preventiva o de sensibilización, por ejemplo, revisión de la política de reclutamiento o revisión del reglamente de régimen interior.
   3. Quedan definidos los responsables de la realización de cada una de las acciones descritas.
   4. Queda detallado el sistema de valoración de cada una de las acciones descritas.
   5. Queda detallado el cronograma para el desarrollo de las actividades propuestas.

**Detección**

1. Conceptos clave y aspectos relevantes en la detección: Que los diferentes profesionales que intervienen en la entidad manejen un lenguaje común en lo relativo al abuso y el maltrato puede ser un facilitador para detectar posibles situaciones de abuso o maltrato. Además, que los profesionales manejen las claves fundamentales para poder hacer una detección efectiva del abuso facilitará esta difícil tarea.
   1. Quedan claramente definidos los aspectos relevantes que pueden ayudar a detectar (por ejemplo, contemplar la hipótesis del abuso, prestar atención a las verbalizaciones…).
   2. Quedan claramente definidos los signos, posibles consecuencias o cambios que se pueden derivar de una situación de abuso.
   3. Quedan claramente detallados los diferentes elementos de la entidad que se ven involucrados en la detección de casos (por ejemplo, equipo de agentes clave, equipo de valoración, responsable de área…).
   4. Quedan claramente definidos los conceptos comunes en las diferentes situaciones de abuso que se pueden dar (por ejemplo, situación de riesgo, recursos especializado, abuso intracentro…).
2. Definiciones de sospecha, evidencia, verbalizaciones, etc.: En la detección de cualquier situación de abuso o maltrato es imprescindible que los profesionales intervinientes manejen las mismas definiciones sobre los diferentes tipos de abuso y las diferentes situaciones que pueden ser detectadas. Además, la intervención profesional dependerá en gran medida del grado de certeza que se tenga sobre la situación detectada.
   1. Quedan claramente definidas las situaciones de sospecha, alta sospecha y evidencia.
   2. Queda claramente definida la situación de verbalización y la actuación profesional que debería acompañarla.
3. Materiales y recursos de apoyo: Una de las mejores maneras de garantizar que desde la entidad se hace una detección efectiva de las diferentes situaciones de abuso o maltrato es potenciando a los profesionales. Ofrecerle materiales y recursos que mejoren la detección es, por tanto, imprescindible.
   1. Queda detallado al menos un tipo de material o recurso (por ejemplo, guía Abuso y Discapacidad) que las entidades pone a disposición de los profesionales para mejorar la detección.
   2. Quedan definidos los recursos o servicios especializados a los que los profesionales pueden acudir si lo necesitan, en la detección de situaciones de abuso.
   3. Queda detallado como se van a difundir los protocolos de detección al 100 % de los profesionales. En caso de no ser el 100 % de los profesionales, queda detallado el criterio de selección de los profesionales que reciben el protocolo.
4. Protocolos ante sospecha y ante evidencia: Una de las maneras de garantizar que los casos detectados son atendidos en las mejores condiciones, contando con todas las variables implicadas y respetando el funcionamiento de la entidad y la legalidad es a través de la aplicación de protocolos concretos ante la detección de situación de abuso o maltrato. Los protocolos, además, pueden ofrecer al profesional la seguridad necesaria para encarar casos tan complejos como los relativos al abuso y el maltrato.
   1. Quedan definidas las actuaciones profesionales derivadas de la detección de una sospecha, una alta sospecha y una evidencia de abuso a una persona con discapacidad intelectual. Contemplan específicamente las variables que deben valorarse ante la detección de una situación de este tipo (tipo de detección, tipo de delito, origen del abuso, situación legal de la persona con discapacidad intelectual, detector, conocedores de la situación, existencia de verbalizaciones, situación de riesgo e intervinientes).
   2. Quedan definidos los diferentes agentes implicados y sus responsabilidades.
   3. Quedan conectados con los protocolos de atención o tienen coherencia.
   4. Queda detallado el papel de la persona con discapacidad intelectual en el proceso.
   5. Queda plasmado en un árbol de decisión o similar.
   6. El protocolo respeta la legalidad.
5. Determinación de la metodología de registro: Para poder hacer un efectivo seguimiento de los casos detectados, poder depurar la atención, respetar la legislación y saber cómo manejar institucionalmente la información se hace necesaria una metodología de registro y seguimiento de los casos.
   1. Quedan definidos y detallados los materiales que se utilizarán para registrar la información de cada caso detectado. Además, se detallará dónde se conservará el registro efectuado.
   2. Queda identificado el profesional que registra cada caso detectado.
   3. Queda definido qué información se registra de cada caso detectado.
   4. Quedan definidas las personas que pueden acceder a la información registrada en cada caso.
   5. Queda definido el profesional que realiza el seguimiento de cada caso detectado.
   6. Queda detallado cómo se maneja la información registrada dentro de la entidad, con los profesionales, con las personas con discapacidad intelectual y con los familiares. Tiene coherencia con lo expuesto en el apartado de Atención.
   7. La metodología de registro respeta la legalidad.

**Atención**

1. Actuaciones de protección ante situaciones de riesgo: Una de las principales cuestiones que deben manejarse con diligencia es la intervención profesional cuando una persona con discapacidad intelectual está en riesgo de ser víctima, de manera inminente, de alguna situación de abuso. Aportar a los profesionales indicaciones claras en este sentido aportará claridad en las intervenciones.
   1. Queda definida la manera de valorar una situación de riesgo.
   2. Queda identificadas las diferentes situaciones que pueden suponer un riesgo para la persona con discapacidad intelectual.
   3. Queda definido el papel que adopta la persona con discapacidad intelectual en el proceso de intervención ante una situación de riesgo.
   4. Queda identificado el profesional qué actúa en este tipo de situaciones.
   5. Queda definidas las diferentes medidas de protección en función de las diferentes situaciones de riesgo.
   6. Queda identificado el profesional que realiza el seguimiento de las medidas de protección en este tipo de casos.
   7. Queda definida cómo se realizará la coordinación con otros agentes implicados en este tipo de situaciones.
   8. Las medidas propuestas respetan la legalidad.
2. Medidas para el correcto manejo de la información: Respetar la identidad de las personas implicadas en un caso de abuso o maltrato detectado es una de las prioridades que deben estar presentes en la actuación profesional. Además, un manejo de la información adecuado puede evitar situaciones complejas con los profesionales, las familias o las personas con discapacidad intelectual.
   1. Queda definido quién informa, qué información aporta, cómo informa, el papel de la propia persona con discapacidad intelectual y cuándo se debe informar a la familia de la persona con discapacidad intelectual que ha podido ser víctima.
   2. Queda definido quién informa, qué información aporta, cómo informa, el papel de la propia persona con discapacidad intelectual y cuándo se debe informar al resto de familias de las personas con discapacidad intelectual de la entidad.
   3. Queda definido quién informa, qué información aporta, cómo informa, el papel de la propia persona con discapacidad intelectual y cuándo se debe informar al profesional sobre el que se sospecha o se cuentan con evidencias de que haya podido abusar de una persona con discapacidad intelectual.
   4. Queda definido quién informa, qué información aporta, cómo informa, el papel de la propia persona con discapacidad intelectual y cuándo se debe informar al resto de profesionales de la entidad.
   5. Queda definido quién informa, qué información aporta, cómo informa, el papel de la propia persona con discapacidad intelectual y cuándo se debe informar a la persona usuaria sobre el que se sospecha o se cuentan con evidencias de que haya podido abusar de otra persona con discapacidad intelectual.
   6. Queda definido quién informa, qué información aporta, cómo informa, el papel de la propia persona con discapacidad intelectual y cuándo se debe informar al resto de personas con discapacidad intelectual de la entidad.
   7. El manejo de la información se ajusta a la legalidad.

1. Medidas de apoyo e intervención con las víctimas : Trabajar para paliar el efecto nocivo que el abuso haya podido generar en la persona con discapacidad intelectual debe ser una prioridad de la entidad. Además, si la víctima participa de un proceso judicial derivado de la situación de victimización criminal la entidad velará porque se presten los apoyos necesarios que garanticen que el acceso a la justicia sea en las mejores condiciones y con un mínimo impacto emocional.
   1. Queda detallado quién apoya, cómo apoya, el papel de la persona con discapacidad intelectual, quién hace seguimiento y quién coordina a los servicios que intervienen cuando se debe trabajar para garantizar la protección de la propia persona.
   2. Queda detallado quién apoya, cómo apoya, el papel de la persona con discapacidad intelectual, quién hace seguimiento y quién coordina a los servicios que intervienen cuando se debe acompañar a la persona con discapacidad intelectual a que reciba asistencia médica o la valoración forense.
   3. Queda detallado quién apoya, cómo apoya, el papel de la persona con discapacidad intelectual, quién hace seguimiento y quién coordina a los servicios que intervienen cuando se va a interponer una denuncia.
   4. Queda detallado quién apoya, cómo apoya, el papel de la persona con discapacidad intelectual, quién hace seguimiento y quién coordina a los servicios que intervienen cuando la persona debe enfrentarse a una fase de instrucción.
   5. Queda detallado quién apoya, cómo apoya, el papel de la persona con discapacidad intelectual, quién hace seguimiento y quién coordina a los servicios que intervienen cuando la persona debe enfrentarse a juicio oral.
   6. Queda detallado quién apoya, cómo apoya, el papel de la persona con discapacidad intelectual, quién hace seguimiento y quién coordina a los servicios que intervienen cuando la persona debe enfrentarse a la recepción de una sentencia.
   7. Queda detallado quién apoya, cómo apoya, el papel de la persona con discapacidad intelectual, quién hace seguimiento y quién coordina a los servicios que intervienen cuando la persona necesita recibir una atención psicoterapéutica.
   8. Las medidas de apoyo a la víctima respetan la legalidad.
2. Protocolos de actuación: Para garantizar que la atención que reciben las personas con discapacidad intelectual que han sido víctimas de algún tipo de abuso o maltrato sea la mejor posible, no escape a la legalidad y maneje todas las posibles necesidades de la persona se hace necesario la aplicación de protocolos de actuación concretos. Estos protocolos, además, facilitan la intervención profesional.
   1. Contemplan específicamente las variables que deben valorarse ante la actuación de una situación de este tipo (tipo de detección, tipo de delito, origen del abuso, situación legal de la persona con discapacidad intelectual, detector, conocedores de la situación, existencia de verbalizaciones, situación de riesgo e intervinientes).
   2. Quedan definidos los diferentes agentes implicados y sus responsabilidades.
   3. Quedan conectados con los protocolos de detección o tienen coherencia.
   4. Queda detallado el papel de la persona con discapacidad intelectual en el proceso.
   5. Queda plasmado en un árbol de decisión o similar.
   6. Incorpora las variables relacionadas con la protección, el manejo de la información y los apoyos que necesita la persona con discapacidad intelectual.
   7. El protocolo respeta la legalidad.
3. Determinación de la metodología de registro: Para poder hacer un efectivo seguimiento de los casos que se están atendiendo, poder depurar la atención, respetar la legislación y saber cómo manejar institucionalmente la información se hace necesaria una metodología de registro y seguimiento de los casos.
   1. Quedan definidos y detallados los materiales que se utilizarán para registrar la información de cada caso atendido. Además, se detallará dónde se conservará el registro efectuado.
   2. Queda identificado el profesional que registra cada caso atendido.
   3. Queda definido qué información se registra de cada caso atendido.
   4. Quedan definidas las personas que pueden acceder a la información registrada en cada caso.
   5. Queda definido el profesional que realiza el seguimiento de cada caso atendido.
   6. Queda detallado cómo se maneja la información registrada dentro de la entidad, con los profesionales, con las personas con discapacidad intelectual y con los familiares. Tiene coherencia con lo expuesto en el apartado de Detección.
   7. La metodología de registro respeta la legalidad.

# ANEXO VI. PAUTAS PARA LA MODIFICACIÓN DE UN AGENTE CLAVE

**PAUTAS PARA LA MODIFICACIÓN DE UN AGENTE CLAVE DESIGNADO EN EL PROCESO DE ADHESIÓN AL DISPOSITIVO EN RED PREDEA**

Todas las entidades adheridas al Dispositivo en Red PREDEA han completado un proceso de adhesión al Dispositivo. Una de las fases del proceso de adhesión es la designación de Agentes Clave por parte de la entidad. La designación de Agentes Clave consiste en la elección, por parte de la entidad, de uno o varios profesionales que vayan a desarrollar diferentes acciones relacionadas con PREDEA. En el documento “DOCUMENTACIÓN ENTIDADES PREDEA FINAL”, entregado a las entidades al inicio del proceso de implantación, se detallan las funciones de los Agentes Clave con más profundidad.

Es posible que a lo largo del tiempo una entidad se vea en la situación de tener que remplazar o sustituir un Agente Clave designado y por consiguiente designar un nuevo Agente Clave. Las causas que pueden llevar a una entidad a tener que designar un nuevo Agente Clave pueden ser diversas; el Agente Clave designado ha dejado de trabajar en la entidad o el Agente Clave designado ha cambiado de funciones.

Cabe recordar que en “DOCUMENTACIÓN ENTIDADES PREDEA FINAL” se establecen unas ratios aconsejables entre Agentes Clave y personas usuarias de los servicios de la entidad. Por tanto, si la entidad ha ampliado el número de plazas o ha abierto nuevos centros es posible que necesite designar un Agente Clave adicional.

A continuación, se exponen los pasos para modificar un Agente Clave Designado o designar un nuevo Agente Clave:

1. Identificar el motivo por el que se quiere modificar o designar un nuevo Agente Clave.
2. Identificar al nuevo Agente Clave. El profesional que vaya a ser designado como nuevo Agente Clave sería aconsejable que cumpliera con la propuesta de criterios deseables que figuran en el apartado “Perfil de los y las Agentes Clave” del documento “DOCUMENTACIÓN ENTIDADES PREDEA FINAL”. Además, el profesional que va a ser propuesto como Agente Clave debe cumplir con una mínima capacitación que debe ser acreditada. A continuación, se detalla la capacitación mínima con la que debe contar el nuevo Agente Clave:
   1. Claves para prevenir el abuso y el maltrato a personas con discapacidad intelectual.
   2. Claves para detectar situaciones de abuso o maltrato a personas con discapacidad intelectual.
   3. Claves para intervenir cuando se detecta una situación de abuso o maltrato a personas con discapacidad intelectual.
   4. Claves para atender a una víctima con discapacidad intelectual.

*La forma de acreditación de la formación será a través de la presentación de certificados académicos, títulos o documentos que acrediten que el profesional cuenta con los conocimientos previamente descritos.*

1. Remitir a Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid el documento “Designación de Agente Clave para el Dispositivo en Red PREDEA” (se presenta más adelante en el presente anexo). La forma de presentación del documento será a través del correo electrónico [subdisca@madrid.org](mailto:subdisca@madrid.org) .
2. Desde la Dirección General se emitirá una respuesta relativa a la nueva designación en términos de “Apto” o “No apto”. En caso de que desde la Dirección General se considere que la propuesta de nuevo Agente Clave no es apta se argumentarán los motivos y las medidas a adoptar para lograr el “Apto” en la designación.

**Designación de Agente Clave para el Dispositivo en Red PREDEA**

………………………………………………., con DNI ………………………….. en calidad de …………………….., de la entidad ……………………………………….., que forma parte desde el año ……..... del Dispositivo en Red PREDEA quiero notificar una nueva designación de Agente Clave en nuestra entidad. El motivo por el que designamos un nuevo Agente Clave se debe a (*marque al menos una de las opciones*):

* El profesional que fue designado anteriormente ya no trabaja en la entidad.
* El número de personas atendidas ha aumentado y para cumplir el ratio marcado por el documento “DOCUMENTACIÓN ENTIDADES PREDEA FINAL” debemos incorporar un nuevo Agente Clave.
* El número de centros de la entidad se ha modificado y para cumplir con los criterios marcados por el documento “DOCUMENTACIÓN ENTIDADES PREDEA FINAL” debemos incorporar un nuevo Agente Clave.

A través del presente documento DESIGNAMOS COMO AGENTE CLAVE A

………………………………………………………………………………………………………………………………………

que ostenta el cargo de …………………………………………………………….

y sus datos de contacto son:

Teléfono: ………………………………………..

Correo electrónico: …………………………………………………………..

En ……………………….., a …… de ……………………… de ………..

Firmado (*acompañar del sello de la entidad)*.

…………………………………………