

**DOCUMENTO DE REFLEXIÓN Y
CONCLUSIONES SOBRE LA
ACTIVIDAD DEL COMITÉ DE ETICA
DE PLENA INCLUSIÓN DESDE SU
CONSTITUCIÓN HASTA 2017.**

12 años de actividad

Índice

Introducción

Propósito del documento

El Comité de ética de Plena Inclusión

- a. Orígenes del comité
- b. ¿Qué es el comité de ética de Plena Inclusión?

Sobre la actividad del comité

A Principales actividades del comité:

- A.1. Respuesta a solicitudes expresas de intervención
- A.2. Investigaciones/publicaciones.
- A.3. Asesoramientos.
- A.4. Formación.

Datos sobre solicitudes recibidas

1. Tipo de solicitud recibida: denuncias, consultas, informe ético sobre investigaciones.
2. Gestión: demandas cerradas, desistidas, no abordadas, abiertas
3. Tema de las consultas

Problemas éticos relevantes detectados en la práctica diaria de la atención a personas con discapacidad intelectual

- a. Análisis general
- b. Casos representativos
- c. Conclusiones

Problemas éticos relevantes detectados en la práctica diaria de las organizaciones.

- d. Análisis general
- e. Casos representativos
- f. Conclusiones

El futuro de la ética en Plena Inclusión

ANEXOS

- Miembros comité
- Documentos de referencia para el funcionamiento del Comité
- Enlace a documentos de interés
- Ejemplos de casos representativos

Introducción

Propósito de este documento

Este documento tiene como propósito presentar a todo el Movimiento Asociativo de Plena inclusión un resumen de la actividad del Comité de Ética en sus 12 años de funcionamiento.

Los objetivos que pretende este documento son de 3 tipos:

1. Que todos podamos visualizar, con la mayor claridad posible, qué ha aportado el Comité de Ética a Plena inclusión y, en general, al sector de la discapacidad intelectual.
2. Valorar si ha cumplido la misión y los objetivos a los que se comprometió con el Movimiento Asociativo y con su entorno.
3. Posibilitar una reflexión sobre cómo continuar con su contribución en el desarrollo de comportamientos éticos en el conjunto de Plena Inclusión.

Por tanto, se presentan no solo las demandas que le han llegado al comité, junto a un breve análisis de su contenido y significado desde el punto de vista del proyecto común del Movimiento Asociativo de Plena Inclusión, sino también aquellas actividades que el comité ha considerado pertinente realizar para contribuir a los objetivos asumidos.

Como es esperable, en la presentación de las solicitudes que se hace en el documento se ha preservado con total rigor la confidencialidad debida, manteniendo las características de la solicitud, pero eliminado todo tipo de referencia a entidades y personas.

Se espera que este documento sirva para que Plena inclusión pueda continuar su proyecto de implantación de la ética en todos y cada uno de los niveles en los que dicho proyecto se despliega:

- Personas con discapacidad intelectual o del desarrollo
- Familias
- Profesionales
- Voluntarios
- Organizaciones: entidades, federaciones, etc.
- Directivos y gerentes
- Equipos de trabajo y participación
- Colaboradores

El Comité de ética de Plena Inclusión

a. Orígenes del comité

El comité de ética de Plena Inclusión se constituye el 29 de noviembre de 2005, a partir de la aprobación del Código Ético, como uno de los elementos clave para el desarrollo del proyecto ético de Plena Inclusión.

La misión del comité es contribuir al desarrollo de comportamientos institucionales, organizativos y personales cada vez más coherentes desde el punto de vista ético y a asumir la responsabilidad de incorporar el debate ético en la resolución de sus conflictos.

Esta misión se concretó en los siguientes objetivos iniciales:

1. Ayudar al desarrollo del proyecto ético de Plena inclusión, generando comportamientos institucionales, organizativos y personales cada vez más coherentes con el código ético y favoreciendo el debate ético.
2. Ofrecer orientaciones puntuales sobre dudas o conflictos éticos que ayuden a tomar decisiones y a actuar consecuentemente.
3. Elaborar informes sobre las consultas recibidas o sobre actuaciones conocidas de la organización que puedan vulnerar los valores, principios o normas del código ético de Plena inclusión.

b. ¿Qué es el comité de ética? ¿Cuál es su actividad?

El comité de ética es un órgano colegiado, de naturaleza consultiva, integrado en Plena Inclusión, aunque actúa con absoluta independencia de los órganos ejecutivos y deliberantes de la Confederación al servicio de los principios, misión y valores del Movimiento Asociativo, expresados en su código ético.

Como órgano integrado en Plena Inclusión, contribuye con la misión de Plena Inclusión analizando y asesorando sobre cuestiones de carácter ético que surgen en la práctica diaria, tomando como referencia el Código Ético.

Las funciones que ha desarrollado el comité a lo largo de estos años han sido:

1. Emitir dictámenes sobre la conformidad o disconformidad de hechos y actos concretos producidos en el desarrollo del movimiento asociativo con los principios, valores y objetivos de Plena Inclusión y, en especial, con el código ético.
2. Ofrecer orientaciones para tomas de postura y procesos de decisión en los que aparecen dudas o conflictos éticos y elaborar protocolos de actuación ética para las situaciones problemáticas que resulten habituales.
3. Dar orientaciones a Plena Inclusión sobre su rol en la defensa de derechos de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias y de los principios éticos y sugerir iniciativas relacionadas con su política.

4. Proponer modificaciones para el código ético
5. Presentar a la Junta Directiva propuestas de formación sobre ética que se consideren convenientes
6. Aunque no estaba prevista inicialmente, también ha asumido en ocasiones la función de validar la adecuación ética de los proyectos de investigación en Plena Inclusión, centrándose en sus objetivos, metodología y los usos que se prevén de los resultados que se obtengan, en base a los principios de no maleficencia, beneficencia, autonomía, justicia y responsabilidad.
7. El comité ha contribuido a la generación de conocimiento sobre ética y discapacidad intelectual así como a la formación de diferentes grupos de interés.

No son funciones del comité entrar en lo propiamente ejecutivo y disciplinario (ni asigna sanciones ni las ejecuta ni asume la tarea de que las transformaciones sugeridas se realicen).

Puede actuar por iniciativa propia o a petición de otros. Los dictámenes y consultas son solicitados directamente al Comité por cualquier interesado en obtenerlos.

Para el desempeño de sus funciones se apoya en los siguientes procedimientos:

- Documento para presentación de casos.
- Normas de admisión y seguimiento de casos.
- Ficha de recogida de información.
- Método deliberativo.
- Modelo de informe
- Registro de casos

El comité se reúne al menos 4 veces al año, aunque una parte relevante de su trabajo se desarrolla vía on line.

El comité está formado por familiares, profesionales, voluntarios del movimiento Plena Inclusión y por otras personas sin pertenencia institucional a Plena Inclusión, consideradas cualificadas para la tarea que han de desempeñar.

Recientemente se ha constituido un grupo de personas con discapacidad intelectual que han recibido formación específica en ética, que actuarán como asesores del comité en la deliberación ética ante determinados problemas éticos.

En el anexo I se recoge la relación de personas que han formado parte del comité desde su constitución.

Sobre la actividad del Comité

A continuación se hace una descripción de las actividades que el Comité ha realizado en estos 12 años de vida en cumplimiento de su misión y sus funciones y presentaremos un resumen de los datos registrados sobre dicha actividad.

A. Principales actividades del Comité

Hemos clasificado la actividad del Comité en tres tipos de temas, según el carácter de la necesidad a la que creemos que corresponde la actividad realizada.

A.1 Respuesta a solicitudes expresas de intervención del comité en la práctica diaria de Plena Inclusión.

Las solicitudes recibidas han sido de tres tipos:

- Consulta ante conflictos éticos. En estos casos, el comité ha realizado una deliberación sobre el tema consultado, trasladando las conclusiones a la persona o entidad que ha hecho la consulta, siguiendo las recomendaciones del documento sobre confidencialidad, cuyo enlace figura en el anexo 3.
- Denuncias sobre prácticas o actuaciones no éticas. Incluimos en este tipo de solicitudes, las demandas de pronunciamiento sobre determinadas actuaciones que el denunciante considera que no se ajustan a la ética de Plena Inclusión. El método seguido por el comité en estos casos ha sido:
 - o Realizar una indagación sobre los hechos escuchando a todas las partes en conflicto y completando la información que se considera necesaria.
 - o Deliberar, en el seno del comité, sobre los hechos denunciados y contrastados.
 - o Emitir un informe de conclusiones y recomendaciones dirigido a las partes implicadas.
- Validación de la adecuación ética de proyectos de investigación, discerniendo si respetan los derechos de las personas implicados en ellos.

A.2. Investigaciones/publicaciones

Esta actividad ha consistido en la elaboración de documentos reflexionados por el comité sobre temas relevantes para la práctica ética, algunos de los cuales se han publicado y otros no. Los temas abordados han sido:

- Confidencialidad
- Paternidad-maternidad de las personas con di
- Utilización de ayudas técnicas
- Las decisiones de representación
- Validación de la adecuación ética de los proyectos de investigación en Plena Inclusión
- ¿Es ético pedir trabajos extras a profesionales y familiares sin ofrecer compensación ninguna por ellos?

A.3. Colaboraciones

Este tipo de actividad se ha realizado cuando desde alguna de las instancias de Plena inclusión se ha solicitado al comité aportar reflexión desde el punto de vista ético y recomendaciones para la práctica en aquellos procesos de carácter estratégico que se estaban desarrollando en el Movimiento Asociativo. La actividad realizada en este sentido ha sido la siguiente:

- A.3.1. Grupo de trabajo sobre la toma de decisiones de las personas con discapacidad intelectual
- A.3.2. Documento Valores
- A.3.3. Código de Buen Gobierno
- A.3.4. Asociación Española de Asociaciones Tutelares
- A.3.5. Derecho al sufragio

A.4. Formación

La dedicación a la formación demandada por cualquier equipo, entidad, federación, confederación etc. en el conjunto de Plena inclusión, así como la formación demandada por instituciones del entorno ha sido una de las aportaciones más importantes al desarrollo de la ética realizadas por los miembros del Comité de Ética a lo largo de su trayectoria. En las memorias anuales de Plena inclusión se puede acceder a los datos de la formación realizada por los miembros del Comité.

Datos sobre solicitudes recibidas

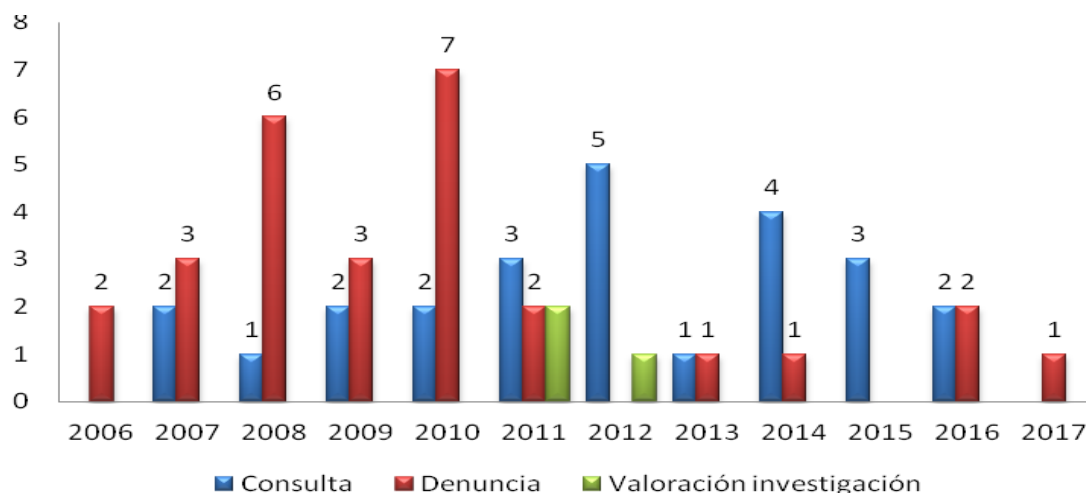
El comité lleva un registro de las solicitudes recibidas, según modelo que se recoge en el documento 6 del anexo 2, del que se han extraído los datos que a continuación se presentan.

A lo largo de estos 12 años el comité ha registrado un total de 55 solicitudes de pronunciamiento, bien en forma de denuncia, consulta o valoración ética de proyectos de investigación.

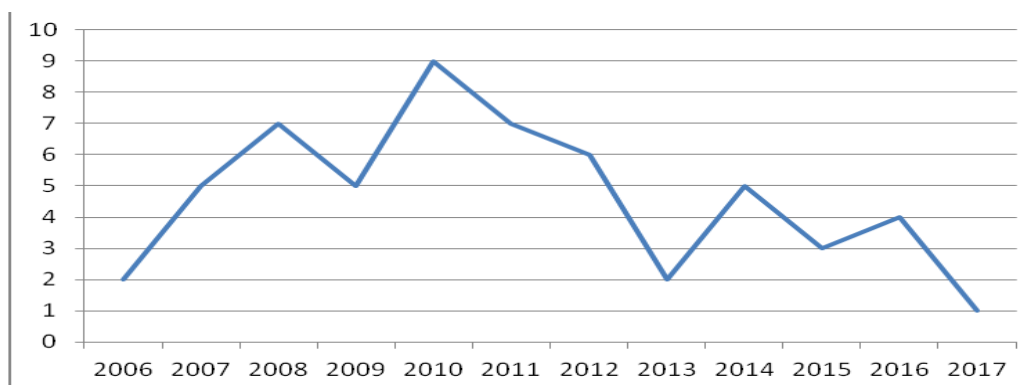
En el siguiente gráfico se muestra el número de solicitudes para cada tipo de demanda:



La distribución por años de las solicitudes, segregadas según su tipo, se muestra en el gráfico siguiente:



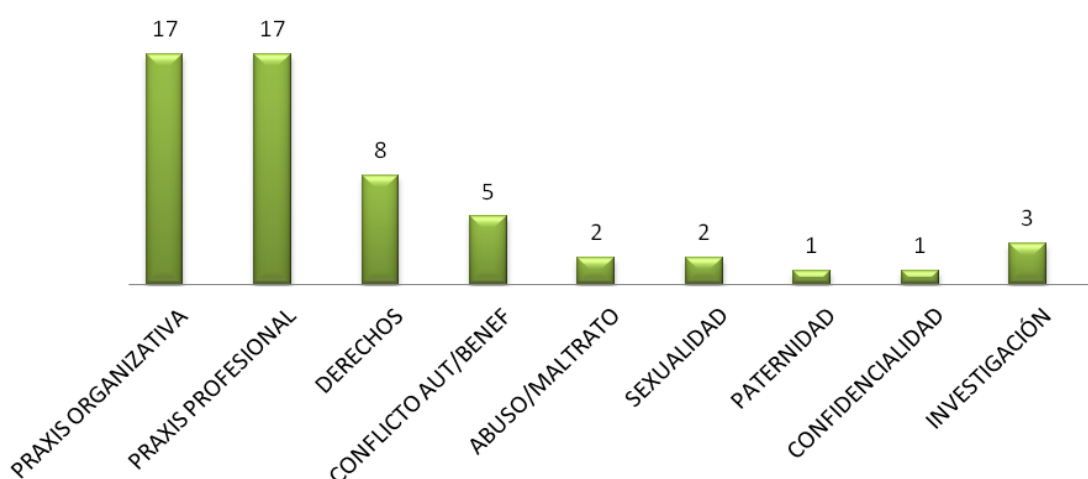
Si se observan las solicitudes recibidas a lo largo de los años, cabe destacar el pico que se produce en el año 2010, año en el que se celebra el Congreso de Toledo 10:



Los temas consultados o denunciados han sido de muy diversa índole, mostrando particularidades y prestándose a distintos enfoques para abordarlos, que hacen difícil su agrupación temática.

No obstante, y aun a riesgo de agrupar lo que solo coincide en una parte, el siguiente gráfico muestra las solicitudes según lo que hemos considerado el tema central al que se refiere la consulta o denuncia:

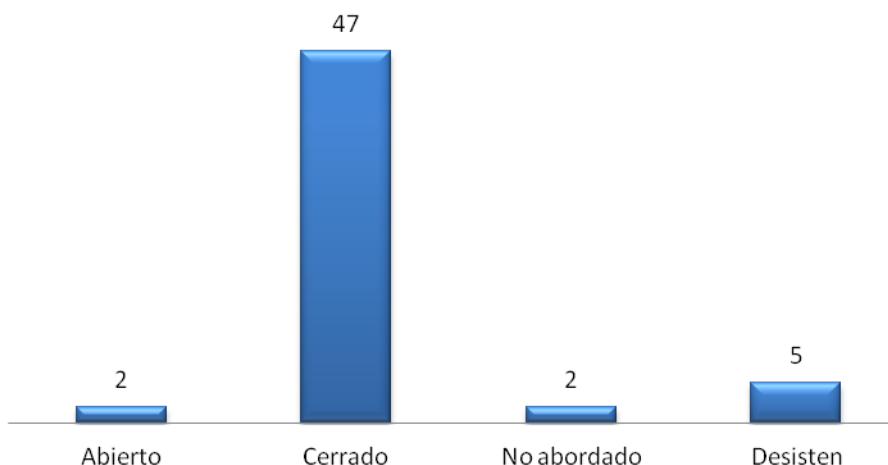
Solicitudes recibidas según temas



La mayor parte de las solicitudes recibidas se ha atendido según el tipo de demanda, llegando a una respuesta al solicitante o, es su caso, emitiendo el informe correspondiente en el 95 % de los casos. Sin embargo, 2 de las solicitudes no llegaron a abordarse por haberse iniciado trámites por la vía judicial o por sobrepasar las capacidades de este comité. En tales casos, se ha comunicado a los interesados la decisión del comité de no dar curso a su solicitud.

En 5 de los casos los solicitantes renunciaron a continuar con la demanda realizada.

Gestión de solicitudes



Problemas éticos relevantes detectados en la práctica diaria de la atención a personas con discapacidad intelectual

En el apartado anterior se presenta una clasificación de las solicitudes atendidas en relación al tema que se consideró central, aunque es difícil establecer los límites. El apartado que ahora nos ocupa se centra en el análisis de las consultas y denuncias relacionadas con la práctica profesional en la atención a las personas con discapacidad intelectual.

a. Análisis general

TEMA	NÚMERO	TIPO	ABORDADO/NO ABORDADO
Abuso o maltrato	8	1 Consultas/ 7 Denuncias	4 cerrados / 2 desisten / 1 abierto/1 no abordado
Acción benefactora	6	2 Consultas / 4 Denuncia	5 cerrados/ 1 desisten
Diálogo	2	1 Consulta / 1 Denuncias	2 cerrados
Dignidad / justicia	1	1 Consulta	1 cerrado
TOTAL	17 CASOS	12 DENUNCIAS / 5 CONSULTAS	12 CERRADOS / 4 DESISTEN/ 1 ABIERTO

Como se muestra en la tabla anterior, se han registrado un total de 17 solicitudes relacionadas con la ética en la práctica diaria de los profesionales. El mayor número de solicitudes, un total de 8, han sido por denuncias o consultas sobre diversas situaciones en las que se podía estar provocando un daño a la persona, y las hemos recogido bajo el tema de abuso o maltrato. El siguiente grupo de solicitudes giran en torno a la acción benefactora, bien porque no se realiza de forma adecuada o se debe afinar más para procurar el mayor beneficio de la persona, o bien porque entra en conflicto con la autonomía.

Las dificultades en encontrar vías de diálogo para resolver conflictos respecto a cómo entienden la autonomía o la acción benefactora profesionales, familiares o las propias personas con discapacidad originaron 2 solicitudes.

Por último, señalamos 1 consulta que hace referencia a cómo conjugar el respeto a la dignidad e intimidad de las personas, actuando con sentido de justicia. Esta consulta se recoge en el anexo 3, guardando la debida confidencialidad, como ejemplo de la deliberación y orientaciones ofrecidas por este comité.

b. Análisis de los temas abordados

- Sobre abuso y maltrato:

Se recibieron 4 denuncias cuestionando la praxis profesional en el ámbito de la educación especial, de tal manera que se veía lesionada la dignidad del alumnado bien por la forma brusca o despectiva en la que se dirigían los profesionales a algunos alumnos o bien por la forma en la que se aplicaban ciertos castigos, que no podían ser aceptados como permisibles desde el punto de vista ético. En dos de las cuatro denuncias, el demandante desiste de que sea abordado por el comité de ética que, en el caso de denuncia, debe contrastar la opinión con las partes. Es posible que cierto temor a algún tipo de consecuencias negativas condicionara su decisión de retirar la denuncia.

- Dos solicitudes hacían referencia a la utilización del castigo en las entidades de atención a personas con discapacidad intelectual adultas. La primera se trata de una denuncia en la que se aplica un castigo, que se juzga excesivo por el comité, y que lo deciden los directivos de una entidad sin tener en cuenta a los profesionales, lo que también atenta contra el Buen Gobierno.

La segunda se trata de consulta sobre si el uso del castigo era permisible desde el punto de vista ético en algunas circunstancias, ya que el código ético de Plena Inclusión dice que nunca debe ser utilizado, pero no entra en matizaciones. Para estas consultas y denuncias se ha remitido al documento publicado por Deusto Digital sobre “El Enfoque Ético del Maltrato en las Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo”, que recoge unas reflexiones muy pertinentes sobre el uso del castigo.

- Otra de las denuncias recibidas relacionadas con el abuso y maltrato hacía referencia a las condiciones indignas en las que vivían los usuarios de un centro específico para personas con graves trastornos de conducta debido a los métodos de intervención utilizados.
- Por último, se recibió una denuncia que hacía referencia a una supuesta situación de abuso en el entorno laboral, que no se abordó por haber entrado en vía judicial, a instancias del interesado, para su resolución.

- Sobre la acción benefactora

- Se reciben 3 consultas orientadas a afinar la acción profesional para ajustarla a la práctica ética en situaciones en que las personas pueden tener un mayor riesgo de no ser respetadas o sufrir algún daño, como cuando es necesario utilizar ayudas técnicas, algún tipo de intervención física o cuando la persona con discapacidad presenta conductas agresivas o de falta de respeto.
- Se formula una denuncia por el perjuicio que la supresión de actividades sin contar con los interesados causó a un grupo de personas con discapacidad intelectual, que sintieron que se les faltaba al respeto.
- Se recibe otra denuncia por parte de un familiar en la que se cuestiona la práctica profesional que entra en conflicto con lo que el familiar interpreta que quiere su hijo, con un claro conflicto entre

- acción benefactora y autonomía, más difícil de manejar debido a una falta de diálogo.
- Por último, los responsables de una entidad cuestionan el ejercicio de la tutela de una persona con discapacidad intelectual por parte de un familiar, que se considera que ha llegado a la negligencia, planteando remover la tutela tras un largo proceso de diálogo para lograr que se resolviera el problema sin llegar a este extremo.
 - Sobre el diálogo
 - Se recibe una consulta y una denuncia sobre las discrepancias entre lo que los profesionales consideran bueno para la persona con discapacidad intelectual que está en desacuerdo con lo que los familiares consideran que se debe hacer. La práctica de un diálogo respetuoso, sincero y abierto es necesario para ajustar los apoyos tanto en el ámbito familiar y profesional sin atentar contra la autonomía de la persona.
 - Sobre la dignidad
 - Se recibe una consulta solicitando orientaciones sobre si algunas actuaciones profesionales, motivadas por principios justos, pueden dañar la dignidad de algunas personas. Esta consulta se desarrolla más detalladamente en el anexo 4.

c. Conclusiones

Del análisis de los casos recibidos se desprende el gran riesgo que sufren las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de verse sometidas a diversas situaciones de abuso y maltrato por una mala praxis profesional. Es por ello fundamental mantener una vigilancia y reflexión continua sobre las distintas formas de maltrato, explícitas o sutiles, que pueden estar cometiendo los profesionales para erradicarlas por completo de la práctica diaria.

Estas situaciones pueden estar motivadas, no solo por un maltrato consciente y doloso por parte de los profesionales, sino por la falta de formación del personal, por los modelos de intervención en los que la organización sustenta su práctica o por los estilos de relación habituales en la organización.

Esto evidencia la necesidad de que las organizaciones de Plena Inclusión, no solamente suscriban el Código ético y los valores de referencia, sino que generen procesos que permitan que sean interiorizados por todos sus miembros, estructural y personalmente.

Otra de las cuestiones preocupantes que se desprende del análisis de estos casos es la facilidad con la que se suplanta la autonomía de las personas con discapacidad bien por abusos de poder de los profesionales, familiares y de la propia organización, o bien por no disponer de adecuados procesos de acompañamiento a la toma de decisiones y al desarrollo de las personas, favoreciendo y potenciando al máximo su autonomía. Esto precisa de un diálogo honesto, que incluya a todas las partes interesadas, como

vía más idónea para resolver las tensiones que se generan entre profesionales-familiares-personas con discapacidad intelectual.

Por último, señalar que tras abordar algunas denuncias que han provocado situaciones graves para las personas, se echa en falta alguna instancia que evite que se repitan estas situaciones, ejerciendo una función más disciplinaria, función que no corresponde a este comité.

Problemas éticos relevantes detectados en la práctica diaria de las organizaciones

En este apartado hemos considerado aquellas consultas o denuncias recibidas cuyo tema tiene que ver con conflictos o dudas relacionados con cuestiones de tipo organizativo, como por ejemplo conflictos producidos en el gobierno de la entidad, en la asignación de roles directivos o profesionales, con el comportamiento no ético de dirigentes, etc.

a. Análisis general

Como se puede ver en los cuadros presentados en el capítulo anterior, de las 55 solicitudes presentadas, 17 han correspondido a temas organizativos, de las cuales 6 han sido consultas y 11 denuncias. Fueron abordados todos excepto uno, que fue desestimado por los mismos solicitantes.

Hemos ordenado este conjunto de casos de tipo organizativo en los siguientes temas:

TEMA	NÚMERO	TIPO	ABORDADO/NO ABORDADO
Buen Gobierno	6	6 Denuncia	5 cerrados/1 no abordado
Imagen	1	1 Denuncia	3 cerrado
Dignidad/Justicia	3	2 Consulta / 1 denuncia	3 cerrado
Diálogo	3	3 Denuncia	3 cerrados
Roles directivos	3	3 Consultas	3 cerrados
Funcionamiento Comité	1	1 Consulta	1 cerrado
TOTAL	17 CASOS	11 DENUNCIAS / 6 CONSULTAS	16 CERRADOS / 1 NO ABORDADO

En el anexo 3 incorporamos, con la debida confidencialidad, algunos casos que nos han parecido significativos de cara a compartir la temática consultada o denunciada, la

deliberación en el Comité y las recomendaciones finales entregadas a los que hicieron la solicitud.

b. Conclusiones.

En el análisis de los casos identificados como problemas de práctica organizacional se han encontrado de forma recurrente procesos de interacción humana en los que se aprecia:

- Luchas de poder entre diferentes personas o grupos dentro de la organización sobre el ejercicio legítimo del poder que a cada uno le corresponde
- Dificultades o incluso ausencia en algún caso en el desarrollo de procesos de diálogo entre las diferentes partes en un conflicto o entre los grupos de interés de la entidad. Se aprecia una escasa cultura de los valores del diálogo
- No hay una buena preparación para la gestión positiva de la conflictividad en los roles de liderazgo
- Se aprecia también una cierta falta de compromiso con la ética común, por parte de los directivos. El Código de Buen Gobierno no es conocido.

Una implantación más sólida de la gobernanza en las entidades, orientada y guiada por el Código de Buen Gobierno, tendría un impacto muy positivo en la prevención de situaciones no éticas en el plano organizativo, situaciones que, en definitiva, crean riesgo de mala práctica en la atención a las personas con discapacidad intelectual.

El futuro del comité de ética en Plena Inclusión

Teniendo como referencia los datos que se presentan en el informe y haciendo un análisis de la situación actual del comité y de la información disponible sobre el desarrollo de la ética en las organizaciones de Plena Inclusión, el comité destaca las siguientes conclusiones:

- A lo largo de estos años se percibe un creciente interés por los aspectos éticos en relación con la discapacidad intelectual, reforzado sin duda por la Convención de la ONU de 2006. Esto ha hecho que surgieran diversas iniciativas que han pretendido acercar la ética a la práctica diaria de las organizaciones, habiéndose creado distintas estructuras tales como comités de ética autonómicos, comités de ética sectoriales, comités o comisiones de ética dentro de las propias entidades prestadoras de servicios, grupos de reflexión ética, grupos de trabajo sobre aspectos éticos, etc. Esta diversidad de iniciativas, desconectadas entre sí en la mayoría de los casos, sugieren la posibilidad de generar algún tipo de vertebración que permita aprovechar sinergias para mejorar el cumplimiento de su cometido y facilitar un aprendizaje compartido.
- Este creciente interés por la ética se ha visto reflejado en la gran demanda de formación al respecto. Se han impartido un número considerable de cursos sobre ética y discapacidad, que sin embargo no cubren la necesidad de una formación en profundidad sobre la materia, ya que no existen cursos de expertos o posgrados que se centren en los aspectos éticos en relación a la discapacidad intelectual, limitándose la oferta a cursos de muy pocas horas, en los que no es posible abordar los temas con la profundidad necesaria.
- Si analizamos los datos sobre consultas o denuncias recibidas por el comité, vemos como cada vez llegan menos solicitudes. El comité entiende que esto es debido a la suma de distintos factores, entre los que se destaca:
 - Escaso conocimiento sobre la actividad del comité y sobre cómo puede contribuir al desarrollo ético de personas y organizaciones. Se ha difundido poco el papel del comité entre el movimiento asociativo. En este sentido, se puede observar como hay un aumento de las solicitudes en torno a eventos de Plena Inclusión que ponen en valor el proyecto ético y la labor del comité (Ej.: Toledo 10).
 - La existencia de estructuras de consulta y reflexión ética más próximas a las entidades puede explicar que muchos temas sean resueltos a este nivel y no lleguen al comité estatal.
 - Se percibe un cierto temor por parte de las organizaciones de que al presentar algún tipo de solicitud al comité se ponga en duda su buen hacer. A esta percepción puede haber contribuido el doble papel que tiene el comité, que no solo atiende a consultas

ofreciendo orientaciones, sino que responde a denuncias emitiendo valoraciones.

- Es posible que exista una cierta autocomplacencia en las organizaciones, que conlleve la pérdida de un análisis crítico sobre la práctica diaria, siendo menos sensibles a detectar situaciones que puedan dañar la dignidad de las personas o que impidan mejorar el desempeño y avanzar hacia la excelencia.

Todo lo anterior hace que debamos repensar el papel del Comité de Ética de Plena Inclusión, vislumbrando las siguientes líneas de futuro:

- Se entiende que la labor del comité debe enmarcarse dentro de un proyecto más global que procure el desarrollo ético del conjunto del movimiento de Plena Inclusión.
- Con el fin de mejorar la formación y la cualificación ética de los distintos actores de Plena Inclusión, se ve necesario promover, en alianza con alguna universidad, el desarrollo de un curso de experto o posgrado en ética y discapacidad intelectual.
- Se hace necesaria una vertebración y coordinación de las diferentes iniciativas surgidas para el desarrollo de la ética en los distintos niveles del movimiento asociativo de Plena Inclusión, permitiendo sinergias y aprendizajes compartidos.
- El comité, a lo largo de su trayectoria, ha ido aprendiendo y desarrollando competencias que pueden aportar un valor diferente y complementario al que aportan otras estructuras éticas aparecidas en los últimos años. Sus funciones se centrarían en cuatro aspectos fundamentales:
 - Atender consultas o denuncias referidas al apoyo directo a las personas con discapacidad intelectual, cuando estas no se hayan podido resolver en otras instancias.
 - Atender consultas y/o denuncias referidas a la práctica de las organizaciones.
 - Realizar valoración ética de proyectos de investigación que impliquen a personas con discapacidad intelectual.
 - Generar conocimiento ético, bien para responder a las demandas recibidas o bien planificando el abordaje de temas de interés como puede ser el enfoque ético sobre la dimensión afectivo-emocional en relación con las personas con discapacidad intelectual, el desarrollo de las virtudes o el tema de la importancia de mantener la identidad a lo largo de toda la vida.
- Es preciso desarrollar un plan de comunicación y difusión que transmita el valor que puede aportar el comité y que lo haga más accesible a las personas y organizaciones de Plena Inclusión, animando a las propias personas con discapacidad intelectual a trasladar sus demandas al respecto.

ANEXOS

ANEXO 1 Miembros comité

MIEMBROS ANTERIORES DEL COMITÉ					
NOMBRE	ROL	ALTA	BAJA	CARGO	DURACIÓN DEL CARGO
Rubén Oliveros	Voluntario Plena Inclusión	2005	2007	Vocal	
Asunción Domingo	Colaborador externo	2005	2011	Vocal	
Juana Maria Madrid	Familiar Plena Inclusión	2005	2012	Vocal	
Natividad de la Red	Colaborador externo	2005	2012	Vocal	
José Antonio Sánchez Aranguren.	Familiar Plena Inclusión	2005	2013	Presidente	De 29-11- 2005 a 7-11-2008
José María Segura	Colaborador externo	2005	2013	Vicepresidente	
Fuensanta Meléndez	Directiva de Plena Inclusión	2005	2013	Secretaria	De 29-11-2005 a 3-06-2009
Ignacio Loza	Profesional Plena Inclusión	2005	2013	Vocal	
María Díaz de Ibarra,	Voluntaria Plena Inclusión	2006	2013	Secretaria	De 13-11-2009 a 2-7-2012
José M ^a Sánchez Alcon	Colaborador externo	2012	2014	Vocal	
MIEMBROS DEL COMITÉ A 31 DE DICIEMBRE DE 2017					
NOMBRE	ROL	ALTA	BAJA	CARGO	DURACIÓN DEL CARGO
Ana Carratalá	Profesional Plena Inclusión	2005		Presidenta	Desde 7-11-08
Xabier Etxeberría	Colaborador externo	2005		Vocal	
Bernardo Díaz Salinas	Familiar Plena Inclusión	2009		Vocal	
Nines López Fraguas	Profesional Plena Inclusión	2010		Secretaria técnica	Desde 2-7-2010
Paulino Azúa	Colaborador externo	2012		Vocal	
Raúl Navarro Membrilla	Colaborador externo	2012		Vocal	
Antonio Naya	Profesional Plena Inclusión	2014		Vocal	
Manuel López Risco	Familiar Plena Inclusión	2014		Vocal	
Marije Goikoetxea	Colaborador externo	2017		Vocal	

GRUPO ASESOR DEL COMITÉ DE ÉTICA			
Vanesa García Sebastián	Plena inclusión Comunidad Valenciana	2018	
Javier Royo Maragat	Plena inclusión Comunidad Valenciana	2018	
Cristina Gijón Tomás	Plena inclusión Comunidad Valenciana	2018	
Teresa Sánchez Abellán	Plena inclusión Comunidad Valenciana	2018	

ANEXO 2 Documentos de referencia para el funcionamiento del comité

Documento 1 FICHA PARA LA PRESENTACIÓN DEL CASO AL COMITÉ

Persona/s que realiza la consulta:

Fecha de la consulta:

Organización:

Persona de contacto:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico de contacto*:

Dirección postal*:

* Indicar la forma de comunicación de preferencia

EXPLICACIÓN DEL HECHO SOBRE EL QUE SE REALIZA LA CONSULTA/DENUNCIA

Breve historia del caso:

Descripción de los contextos o circunstancias acompañantes:

Personas implicadas

Identificación del problema ético que se plantea:

Consulta planteada:

Documento 2. LOS PASOS SEGUIDOS POR EL COMITÉ EN EL MÉTODO DE DELIBERACIÓN

El método de la deliberación. Ocho pasos:

1. *Presentación del caso éticamente problemático.* Quien o quienes lo presentan, preferentemente por escrito, deben tratar de exponer todas las circunstancias del caso que consideran pertinentes para analizarlo éticamente, señalando además dónde ven su problematicidad.
2. *Clarificación de los hechos.* Quienes van a deliberar tienen que considerar primero si se conoce todo lo que debe conocerse del caso en vistas a su análisis. Si encuentran lagunas, deben tratar de suplirlas, pidiendo a quien corresponda las informaciones necesarias. Si, especialmente para el objetivo de evaluación, encuentran únicamente la versión de una de las partes implicadas, deben conseguir la versión de las otras partes. En el caso de que no se disponga de toda la información deseable habrá que decidir: si, de todos modos, se dispone de información suficiente para el análisis, aunque este pueda hacerse con alguna reserva; b) si no es suficiente y, por tanto, no procede hacer el análisis.
3. *Identificación de los problemas éticos del caso.* Aunque quienes lo presentan señalen ya algunos, se trata de hacer una especie de “lluvia de ideas”, para detectar los valores y principios implicados, posibles conflictos entre ellos, dudas sobre aplicabilidad, etc.
4. *Elección del problema ético central.* Del problema en torno al que giran los demás, y al que habrá que hacer frente de modo directo. Si no coincide con el que señalaron los que presentaron el caso, y ellos no están presentes en la deliberación, habrá que hacérselo saber, pero respondiendo también a lo que plantearon.
5. *Identificación de los cursos de acción posibles para afrontar el caso.*
 - Este paso tiene una aplicación más clara para el objetivo de ayuda a la decisión. Se trata de no afrontar las incertidumbres en el “qué hacer” con la lógica dilemática (entre A y B lo que con frecuencia puede imponerse es un C no inicialmente vislumbrado), ni de precipitarse en la elección de un curso de acción, para lo cual hay que imaginar diversos cursos posibles (deseable tres como mínimo, para evitar siempre que se pueda el dilematismo), pues la deliberación se enriquecerá al estar forzados a discernir entre ellos.

- Cuando se trata de evaluar éticamente lo ya hecho, los cursos de acción posibles no son directamente sobre lo que hay que hacer, sino sobre cómo hay que reaccionar ante lo ya hecho, que debe ser evaluado previamente.

6. *Deliberación del curso de acción óptimo teniendo presentes los criterios éticos.* Si se trata de la decisión que hay que tomar, hay que deliberar en torno a todos los cursos de acción posibles. Si se trata de evaluar lo hecho, hay que deliberar primero respecto a su pertinencia ética; y solo posteriormente deliberar respecto a los cursos de re-acción posibles. Hay que tener presentes tanto los valores y principios aplicables al caso como las circunstancias de este y las consecuencias de la aplicación de los principios (ética de la responsabilidad). Lo que supone estos dos momentos:

a) Contrastar hechos para evaluar y cursos de acción para discernir con los valores y principios:

- Primero hay que considerar aquellos principios que tienen que ver con el respeto y la justicia, pues el resto de los principios deben aplicarse no quebrantando las exigencias de estos.
- Luego deben considerarse los principios que se orientan más a la realización de las personas, teniendo presente que al hacerles el bien no hay que imponerse a su autonomía.
- En el caso de que aparezcan conflictos entre valores y principios en juego, habrá que afrontarlos teniendo presentes estas jerarquizaciones.

b) Realizar una mirada prudencial sobre la aplicación de los principios:

- Valorando tanto las circunstancias en las que hay que aplicar los principios como las consecuencias previsibles de su cumplimiento.
- Examinando, llegado el caso, si se impone una excepción al cumplimiento de los principios, debido a que las consecuencias que acarrea dañan la dignidad de alguien.

7. *Decisión final argumentada:*

- A favor de uno de los cursos de acción si se trataba de orientar la decisión. Si la deliberación la hace un Comité de Ética, es en realidad una sugerencia que se pasa únicamente a quien presentó el caso, sobre la base de que la decisión ejecutiva debe ser tomada por sus responsables.

- A favor de una determinada valoración ética de las acciones del caso, con sus protagonistas. Y, si procede, de formulación de las recomendaciones correspondientes. Si la deliberación la ha hecho un Comité, puede no corresponderle decidir sanciones ni controlar su cumplimiento; con lo que, al menos si hay de por medio exigencias de justicia, debería trasladar su informe a quienes tienen estas funciones.
8. *Consolidación de la consistencia de la decisión.* Conveniente hacerlo al menos en casos delicados y relevantes. Para ello:
- Buscar argumentos en contra de la decisión y argumentos en contra de esos argumentos, que estaríamos dispuestos a defender públicamente.
 - Indagar si hay una normativa legal que tenga que ver con el caso tratado y comparar lo que dice con la decisión tomada.

Documento 3. CARTA DE NO ADMISIÓN

Madrid, xx de xxxxxxxx de 200

Estimados Sres (Sras, familia) :

Hemos recibido en este Comité de Ética su escrito de fecha XX/XX/XX, en el que nos informa de los hechos ocurridos en el Centro XX de XX donde atienden a su hijo (hermano, familiar o parentesco).

Comprendemos y compartimos su queja, al no haber recibido la atención (prestación o cuidados) necesarios para desarrollar la actividad de (breve descripción de la queja). (este párrafo trata de comprender y compartir la queja del demandante). (**lógicamente se incluirá sólo cuando realmente se comprenda y se comparta; pueden hacerse planteamientos que no se compartan**)

Lamentamos profundamente que *desde las competencias que tiene atribuidas* este Comité de Ética no podamos intervenir de alguna forma para solucionar la problemática planteada. Creemos que son las entidades..... federadas (o bien la federación de Plena inclusión de la Autonomía de XXXX) (las autonómicas o las estatales, las que corresponda), las encargadas de recibir y canalizar los casos como el que nos plantean.

Sintiendo enormemente no poderle responder más concretamente, les saludamos muy atentamente,

Presidente del Comité de Ética de Plena inclusión

Documento 4. MODELO DE INFORME DEL COMITÉ DE ÉTICA ACERCA DE LA DENUNCIA FORMULADA POR

INTRODUCCIÓN

El Comité de Ética en Plena inclusión es un instrumento al servicio de la misión del Movimiento Asociativo Plena inclusión y, por tanto, un medio para poder cumplir dicha misión:

“Contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria”.

La contribución específica del comité es apoyar el desarrollo de comportamientos institucionales, organizativos y personales cada vez más coherentes desde el punto de vista ético y a asumir la responsabilidad de incorporar el debate ético en la resolución de sus conflictos.

El trabajo del comité se resume en tres tareas fundamentales:

1. Ayudar al desarrollo del proyecto ético de Plena inclusión, generando comportamientos institucionales, organizativos y personales cada vez más coherentes con el código ético y favoreciendo el debate ético.
2. Ofrecer orientaciones puntuales sobre dudas o conflictos éticos que ayuden a tomar decisiones y a actuar consecuentemente.
3. Elaborar informes sobre las consultas recibidas o sobre actuaciones conocidas de la organización que puedan vulnerar los valores, principios o normas del código ético de Plena inclusión.

El Comité de Ética realiza su tarea analizando y asesorando sobre cuestiones de carácter ético que surgen en la práctica diaria, tomando como referencia el código de ética de Plena inclusión.

Los destinatarios del informe podrán elevar el mismo a los órganos de Plena inclusión que consideren oportunos para contribuir a la resolución del caso, guardando la debida confidencialidad.

ANTECEDENTES

(Recoge el punto de partida de la consulta o denuncia, argumentado la motivación por la que ha sido admitida)

RESUMEN DE LOS HECHOS PLANTEADOS E INDAGACIONES

(Se recoge una síntesis de los hechos planteados, información recabada y contrastada por el comité, indicando las fuentes, y aquellos otros datos que se consideren relevantes para la valoración ética)

VALORACIÓN ÉTICA

(Relación de los hechos con los principios éticos implicados y con los valores y normas recogidos en el código ético)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

(Se destaca las valoraciones más significativas. Este apartado incluirá los dictámenes y recomendaciones que desde la ética se estimen oportunas)

En Madrid, a de de

El Comité de Ética de PLENA inclusión

Documento 5. _FICHA ENTREVISTA

FECHA:	DURACIÓN:
LUGAR:	
ENTREVISTADORES:	
ENTREVISTADO/S:	
CONTENIDO ENTREVISTA	
VALORACIÓN SITUACIONAL (Actitud persona encuestada, Contradicciones, Impresiones generales, Incidencias...)	
PUNTOS A CONTRASTAR CON OTROS ENTREVISTADOS	

Documento 6. _REGISTRO DE SOLICITUDES

H27		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	C
		Nº ORDEN	DENOMINACIÓN DE LA DEMANDA O CONSULTA	ENTIDAD O PERSONA QUE LO PRESENTA	FECHA SOLICITUD	CONTENIDO DE LA DEMANDA O CONSULTA	COORDINADORES DE CASO	FECHA 1ª CONTACTO CON EL DEMANDANTE	SEGUIMIENTO DEL CASO	RESOLUCIÓN	FECHA INFORME FINAL	ESTADO DEL CASO	TIPO CONSULTA	TEMA	PRINCIPIOS IMPLICADOS	
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																
28																
29																
30																
31																
32																
33																
34																

ANEXO 3 Enlace a documentos de interés

- Código Ético Plena inclusión

http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/codigo_etico_0.pdf

- Código Ético en Lectura Fácil

http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/codigo_etico_lf_0.pdf

- Los Valores de Plena inclusión

http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/valoresplenainclusion_w eb.pdf

ANEXO 4 Ejemplos de casos representativos

Caso 1

PRESENTACIÓN DE LA CONSULTA

Se recibe una consulta a través de una profesional de un centro ocupacional para personas con discapacidad intelectual, en la que pide que el comité se pronuncie sobre las actuaciones llevadas a cabo ante la desaparición de un dinero destinado a una salida de ocio de un grupo de usuarios, que se guardaba en el armario de uno de los talleres.

Al desaparecer el dinero, los profesionales sospechan de uno de los usuarios, al que vieron merodear por el lugar dónde estaba guardado el dinero, cuando todo el grupo estaba en el comedor. Se plantea hacer un registro individual a cada usuario del taller, incluyendo al sospechoso, en un lugar reservado, revisando pertenencias y cacheándolos.

Finalmente se encuentra el dinero en la mochila del sospechoso.

La consulta se refiere a si una acción de este tipo es procedente o bien no debería hacerse por no respetar la intimidad y privacidad de las personas, atentando contra su dignidad.

ANÁLISIS DE LOS HECHOS

Con el fin de conocer los hechos sobre los que debería pronunciarse el comité así como las circunstancias y consecuencias en los que se han producido, se solicita más información a la persona que presenta la consulta. Aporta los siguientes datos:

La cuantía de dinero sustraída era de 70 €, aunque en la mochila del sospechoso solo se encontraron 65 €. Este dinero se consiguió a través de la venta de productos de artesanía realizados por los miembros del taller.

La persona sospechosa presenta una discapacidad intelectual en grado ligero. Cuenta con buenas habilidades para desenvolverse en la vida diaria, para la realización de actividades y para desplazarse por la comunidad. Sabe distinguir básicamente entre lo que está bien y lo que está mal. Presenta trastorno del control de los impulsos, lo que ya le ha llevado en otras ocasiones, a cometer algún hurto o actuar de forma incorrecta, lo que hace que muchas veces sea rechazado por los demás y que se le atribuyan faltas que no siempre comete él.

Las personas del grupo del centro en el que está integrado, en general presentan más necesidades de apoyo que la persona en cuestión.

DELIBERACIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS IMPLICADOS Y RECOMENDACIONES

1. En principio, la intención de recuperar lo robado es legítima, acorde con el sentido de la justicia que pide devolverlo a su legítimo dueño.

2. En principio, también, es legítimo localizar al culpable, aunque esto requiere algunas consideraciones. Desde el punto de vista de la justicia correctiva, se tiene derecho a que recaiga sobre él un castigo proporcional a lo que ha hecho. Pero si se tiene más bien la sensibilidad propia de la justicia reparadora, no se busca propiamente el castigo, sino la rehabilitación de la persona, respetando los derechos de las personas a las que ha dañado (aquí, la devolución de lo robado). En este espíritu, además, si el robo es pequeño, si no hay reiteraciones, etc. se puede acudir a tener un proceso educativo aunque no se logre encontrar lo robado, o plantear estrategias del tipo de: "el que lo ha robado que lo deje en tal sitio, sin que sea vigilado", etc.

3. Si se considera que es necesario identificar al que ha robado, ya sea porque es el único modo de recuperar lo robado, ya sea porque se entiende que precisa un castigo, ya sea porque se considera que así se podrá hacer un trabajo de restauración con él, pueden plantearse estrategias que conduzcan a esa identificación. Las estrategias que se hagan: a) no deberán dañar la dignidad de la personal; b) no deberán estropear el objetivo que se persiga: esto vale especialmente para el caso en que se persiga el tercer objetivo, el más rico éticamente y el más delicado.

4. Para que entre esas estrategias se contemple el registro general:

a) debe tenerse la certeza, fuera de dudas razonables, de que el robo lo ha realizado una persona del grupo y que puede estar en posesión física, en ese momento, de lo robado; b) hay que hacerlo a través de estrategias que sean estrictamente imparciales; c) habrá que pedir permiso a los implicados, para no incurrir en una ilegalidad; d) y que, de nuevo, no dañen la dignidad de nadie.

5. La estrategia concreta que es el registro invade la privacidad.

Esta privacidad no es un derecho absoluto (si lo fuera, no se podría entrar en la casa de un sospechoso para ver si tiene lo robado), pero para saltarla no sólo se piden pruebas razonables para la sospecha, sino que también tienen que estar socialmente clarificados quiénes tienen ese poder y cómo se regula. A nivel civil general, están los jueces y, delegadamente, los policías. A nivel de Centro de Plena Inclusión, dado que llamar a la policía para estos detalles de robos es contraproducente, podría plantearse en el reglamento de régimen interior del centro, con el consenso de todos, cómo abordar estas situaciones y quiénes tienen que abordarlas.

6. Aun teniendo razones para no respetar plenamente la privacidad, hay que respetarla lo máximo posible. En este sentido, que el registro se haga en un lugar reservado puede ser adecuado, si se reúnen además otras condiciones que garanticen el respeto y la imparcialidad. Y si, previamente, se han dado las explicaciones oportunas a los usuarios, en el clima oportuno, para que no se sufran ansiedades, etc.

7. Un centro de apoyo a personas con discapacidad intelectual no debe perder nunca de vista que su labor decisiva, garantizado el principio de justicia, es hacer una acción benefactora con las personas, respetando su autonomía. En este caso, toda la estrategia indagatoria tiene que estar orientada a tratar de reconducir educativamente el tema, para que la persona afectada pueda avanzar en maduración moral, y para el conjunto de los usuarios tengan no una experiencia traumática, sino educadora.

Caso 2**REFLEXIONES ÉTICAS SOBRE EL USO DE UNIFORMES EN CENTROS Y SERVICIOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

Un profesional de una entidad Plena inclusión presenta la siguiente consulta al comité:

“Actualmente en nuestra asociación se está planteando la obligatoriedad para todos/as los trabajadores/as de llevar un uniforme en todos los servicios de la misma. El mismo consistirá en un pantalón multibolsillo de trabajo, un polo y sudadera con el emblema de la asociación.

Un grupo de trabajadores no estamos de acuerdo con esta medida porque consideramos que va en contra de la inclusión de las personas con discapacidad intelectual. Nosotros, como trabajadores de la residencia, hacemos muchas actividades de ocio en la Comunidad, y el llevar un emblema que nos identifique como asociación para personas con DI nos marcaría sólo al llegar. Todas las miradas se volverían cuando llegue un grupo de gente "peculiar" acompañados de dos personas/monitores vestidos exactamente igual con un emblema raro en la solapa.

También, cuando permanecemos en el centro haciendo alguna actividad, consideramos que el uniforme empobrecería el entorno que rodea a los usuarios/as. Todos los trabajadores/as vestidos exactamente igual nos convertiría en un centro aburrido, monótono, donde no se valora la diferencia/diversidad. Los monitores/as no podríamos ser modelos para aprender a conjuntar ropa/estilos de vestir, ya que todos/as somos fotocopias.

Me gustaría que me ofrecieran su opinión sobre el empleo de uniformes para trabajadores en centros de atención a personas con discapacidad. Valoraría mucho su opinión, para intentar explicarles a la Junta Directiva que nuestra oposición no responde a cuestiones de estéticas, sino de ética.”

Esta consulta remite, en un primer momento, a los diferentes significados que se otorga a los uniformes entre distintos colectivos profesionales o grupos ciudadanos.

En el Ejército, por ejemplo, el uniforme es signo de autoridad y marca la jerarquía y el rango de mando de quien lo lleva. En muchos colegios, sin embargo, el uniforme pretende eliminar las diferencias entre los alumnos que se verían reflejadas por el tipo y marcas de ropa que cada uno pueda o quiera llevar.

Hay otras circunstancias en que los uniformes tienen un carácter informativo sobre la función que desempeña quien los lleva. Así, en algunos comercios identificamos a las dependientas o dependientes por el uniforme que llevan, en las universidades vemos rápidamente quien es el conserje a quien podemos dirigirnos para preguntar algo y así, un largo etc.

En otras profesiones el uniforme tiene un sentido eminentemente práctico de comodidad o higiene: personal sanitario, personal de limpieza,...

Otras veces el uniforme se utiliza como signo de identificación con un grupo con el que se comparte una determinada ideología o creencia: grupos religiosos, grupos de scouts, etc. En estos casos el uniforme, como la pertenencia al grupo, es algo elegido por la persona.

Sin embargo, en muchas ocasiones el uniforme se utiliza como un signo de estatus social, marcando las diferencias entre los que lo portan y los que no, o entre los que lo llevan de un tipo u otro. En estos casos el uniforme se convierte en un signo del valor que se le confiere al que lo lleva, que puede ser

claramente discriminatorio cuando ese valor no queda reducido a las funciones que desempeña en relación con su uniforme, sino que se aplica a la persona, reforzando una posible pretendida superioridad de estas sobre otras personas que no pueden optar a su mismo rango, reflejado en su vestimenta.

En el caso de la atención a las personas con discapacidad intelectual no se impone una respuesta unívoca. Es necesario abrir una reflexión sobre los criterios que, en todo caso, deben respetar los uniformes o la forma de vestir de los profesionales de los centros y servicios para personas con discapacidad:

1. Hay situaciones en las que claramente la discriminación que puede marcar un uniforme es rechazable. La relación de apoyo con las personas con discapacidad intelectual debe estar basada en el reconocimiento del valor de la persona, es decir, debe ser una relación horizontal desde la perspectiva de la igual dignidad de las dos personas que interactúan en la misma, rechazando todo aquello que presuponga una pretendida superioridad del que ofrece apoyo sobre el que lo recibe. En muchos casos el uniforme puede reforzar esta superioridad.
2. Otras veces el uniforme pretende ser signo de autoridad. Cabe aquí destacar la clásica distinción entre poder (el que se identifica con la capacidad de coaccionar a otro) y autoridad (el "poder" inherente al aprecio a una persona, y la correspondiente acogida de lo que ella plantea, por los valores que encarna). En el caso de apoyo a personas con discapacidad intelectual, como en otras relaciones de apoyo (educadores, maestros, padres...) es necesaria una autoridad, que podemos llamar próxima, y que se gana, no tanto por el aspecto externo, sino por las actitudes, conocimientos y habilidades de la persona que la ejerce. Este tipo de autoridad es diferente a la que se ejerce desde determinados estamentos como los jueces o la policía, en cuyo caso el uniforme representa la autoridad separada que realizan.
3. Un principio irrenunciable en la atención a personas con discapacidad es el de la "normalización". Según este principio, la persona con discapacidad intelectual debe tener acceso a las condiciones de vida de cualquier ciudadano incluido en la sociedad. Pensemos pues, como se desenvuelve la vida de cualquier ciudadano del mismo grupo de edad de las personas a las que apoyamos en los distintos contextos: hogar, trabajo, ocio, comunidad. Pensemos cual es el aspecto de estos ciudadanos y de las personas que les rodean en estos entornos y tendremos unas claves válidas para plantearnos el tema de la uniformidad.
4. Tal y como se plantea en la consulta, otro principio fundamental es el de inclusión. Este principio se refiere a iniciativas que se dirigen a reducir las desigualdades y marginación y facilitar el acceso a oportunidades y recursos prestando apoyos. Por tanto, debemos evitar todo aquello que incremente las desigualdades, como puede ser la identificación por medio de un uniforme de las personas de apoyo en las salidas a la comunidad.
5. Como hemos comentado anteriormente, el uniforme supone una identificación con grupos o roles. Hemos de tener en cuenta que cuando hablamos de personas con discapacidad intelectual estamos ante un colectivo socialmente vulnerable, por tanto hemos de huir de todo aquello que suponga "señalarlos" como parte de un colectivo tradicionalmente rechazado y excluido, que no se mira de la misma forma que a un grupo de scouts o a un equipo de fútbol. En este sentido, el uso de uniforme u otras identificaciones es más delicado cuando se trata de personas con discapacidad intelectual.
6. También, como se señala en la consulta, habrá que tener en cuenta que el modelaje (servir de modelo) es una técnica que se utiliza en la atención a personas con discapacidad intelectual. Por ello no hemos de perder de vista que las personas de apoyo son modelo para las personas a las que apoyan, no solo en su aspecto externo sino en sus comportamientos y formas de relacionarse con los demás.

Junto a los criterios expuestos habrá que considerar la practicidad o economía de coste que suponga el uso de uniformes, así como las implicaciones del convenio laboral de aplicación al centro o servicio en cuestión.

Entendemos que todo ello hace recomendable abrir un debate participativo en la organización, entre los distintos grupos de interés incluyendo a las personas con discapacidad intelectual, que lleve a establecer unos criterios comunes sobre el uso o no del uniforme teniendo como referencia los derechos y la calidad de vida de cada una de las personas con discapacidad a las que se apoya.

Madrid, X DE X DE XXXX

COMITÉ DE ÉTICA DE PLENA INCLUSIÓN