

UNIVERSIDAD DE BARCELONA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

MÁSTER DE MEDIACIÓN EN CONFLICTOS
CURSO 2015-2016

**MEDIACIÓN Y DISCAPACIDAD
INTELECTUAL. UNA NECESIDAD, UN
NUEVO RETO.**

-Proyecto de Intervención Social-

Javier Puente Luengo

Trabajo tutorizado por Enrique Gallego Granero

-Título: Mediación y discapacidad intelectual; una necesidad, un nuevo reto.

-Resumen:

En los últimos años la mediación se ha ido forjando como método alternativo de resolución de conflictos en diferentes ámbitos, sin embargo no se ha adoptado en el área de la discapacidad intelectual. Por ello, el presente proyecto tiene como propósito concienciar sobre la necesidad de introducir la mediación en el ámbito de la diversidad funcional intelectual y conocer cuáles son las adaptaciones necesarias para poder llevar a cabo este proceso.

Con el fin de lograr este propósito, se realiza un análisis de información fundamentado en una metodología cualitativa, a través de revisiones bibliográficas y obtenciones de datos reales de diferentes asociaciones del ámbito de la discapacidad intelectual.

La idea es conocer la conflictología relacionada con las personas con diversidad funcional intelectual, e identificar cuáles son las adaptaciones o soportes necesarios a realizar en un proceso de mediación, con el fin de realizar unas jornadas formativas para transmitir a mediadores la necesidad de intervenir en este campo, y enseñarles las apreciaciones o modificaciones a tener en cuenta en el proceso. En definitiva este proyecto pretende ser la piedra angular de la apertura de un nuevo ámbito de mediación, la mediación y la discapacidad intelectual.

-Palabras clave: conflicto, mediación, discapacidad intelectual.

-Title: Mediation and intellectual disability; a need, a new challenge.

-Summary

In the last days the mediation has been forge as an alternative method of conflict resolution in different areas. Therefore, the purpose of this project is to raise awareness of the necessity to introduce the meditation in the intellectual functional diversity area and know what adaptions needs to carry out this process.

In order to achieve this purpose, an analysis of information based on a qualitative methodology is done, through bibliographic reviews and extractions of real data from different associations from the intellectual disability area.

The idea is to know the conflictology related with intellectual functional diversity people, and identify which adaptions or required supports to make in a mediation process, in order to make training days to transmit mediators the necessity to intervene in this field, and to teach the evaluation or modifications to consider in the process.

Ultimately this project aims to be the cornerstone of the opening of a new mediation area, the mediation and the intellectual disability.

- Key words: Conflict, mediation, intellectual disability.

Índice

1. Introducción.....	1
2. Contextualización.....	1
3. Marco teórico.....	2
3.1 Delimitación conceptual: discapacidad y discapacidad intelectual.....	2
3.1.1 Discapacidad.....	2
3.1.2 Discapacidad intelectual.....	3
3.1.3 Discapacidad, incapacidad y dependencia.....	6
3.2 Conflictos de las personas con Discapacidad intelectual.....	7
3.3 La mediación, como método de resolución alternativa de conflictos.....	8
4. Marco normativo.....	9
5. Estado de la cuestión.....	12
6. Diagnóstico.....	13
6.1 Objetivos.....	13
6.2 Método.....	14
6.2.1 Metodología.....	14
6.2.2 Participantes.....	14
6.2.3 Técnicas.....	15
6.2.4 Procedimiento.....	16
6.3 Análisis de los resultados obtenidos.....	17
6.4 Resultados.....	22
7. Proyecto de intervención.....	23
7.1 Fundamentación.....	23
7.2 Objetivos.....	24
7.3 Destinatarios.....	24
7.4 Metodología.....	24
7.5 Actividades.....	25
7.6 Temporalización.....	32
7.7 Recursos.....	32
7.8 Evaluación.....	33
8. Conclusiones.....	34
9. Propuestas/alternativas de futuro.....	35
10 Bibliografía.....	36
11. Anexos.....	39

1. Introducción.

El presente Trabajo Fin de Máster (TFM), tiene como fin estudiar y conocer el uso de la mediación en el ámbito de la diversidad funcional intelectual. Para ello se ha realizado una pequeña investigación cualitativa, que demuestra que en las últimas décadas la mediación se ha ido extendiendo como mecanismo de resolución de conflictos, en diferentes áreas, sin embargo no se ha introducido en el ámbito de la diversidad funcional. Se considera que este mecanismo puede ser una herramienta útil para las personas con discapacidad y la sociedad, ya que es un símil de intervención inclusiva, que fomenta la igualdad, la accesibilidad y la autodeterminación.

Por ello, teniendo en cuenta estos resultados, se ha realizado un proyecto de intervención, de carácter formativo, dirigido a profesionales del ámbito de la mediación, a través del cual se trabajarán los aspectos básicos de la discapacidad y las adaptaciones necesarias para realizar un proceso de mediación. Se pretende que el uso de la mediación, se expanda en el área de la discapacidad intelectual, como vía alternativa a la resolución de conflictos.

La estructura del trabajo se compone de tres partes, claramente diferenciadas; (1) marco teórico-normativo, conformado por las delimitaciones conceptuales de la diversidad funcional intelectual y la conflictología, (2) diagnóstico, compuesto por el método de investigación y el análisis de resultados y (3) proyecto de intervención donde se recogen las actividades previstas.

2. Contextualización.

Es necesario aclarar la contextualización del presente trabajo, ya que ha sido variable, en función de las necesidades percibidas en cada momento.

En primer lugar, cabe destacar que la contextualización del marco teórico ha sido una contextualización nacional e internacional, puesto que se consideraba necesario tener una concepción global del objeto estudiado, la mediación en la diversidad funcional intelectual.

En segundo lugar, en la fase de diagnóstico, teniendo en cuenta el alcance de este proyecto, la contextualización se ha reducido al ámbito nacional, concretamente a las provincias de Barcelona y Salamanca. Se han elegido estas dos provincias, por cercanía al autor del proyecto, quien ha querido realizar un estudio comparativo, con el fin de determinar si existen diferencias, en el territorio nacional, en este ámbito.

Finalmente, el proyecto de intervención se centra en la provincia de Barcelona, puesto que se considera el territorio más adecuado, ya que Catalunya ha sido pionera en la introducción de la mediación en muchos ámbitos, por lo que podría ser más aperturista para introducir la mediación en éste.

3. Marco teórico.

3.1 Delimitación conceptual: discapacidad y discapacidad intelectual.

3.1.1 Discapacidad

“Conocer el pasado, entender el presente y proyectar el futuro son tres momentos conectados en casi la totalidad de los aspectos de la existencia humana, también y sobre todo en lo relativo a las conceptualizaciones y representaciones que la persona individualmente e influida por el grupo social construye acerca de los hechos y las situaciones propias y ajenas” (Aparicio, 2009, p. 129).

La historia es una disciplina que nos aporta conocimientos, hechos y prácticas del pasado, que nos hacen entender el presente y mirar hacia adelante con perspectiva de futuro.

Si nos centramos en el ámbito de la discapacidad podemos observar que su concepción no ha sido inmutable, ya que ha evolucionado en el plano científico, social, jurídico e institucional, a lo largo del tiempo.

La existencia de un caos conceptual y terminológico dio lugar en 1980 a la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM), propuesta por la OMS.

Esta clasificación se centró en clasificar las consecuencias de la enfermedad y no tanto en determinar sus causas. Planteó tres niveles, (1) deficiencia, entendida como pérdida o anomalía de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica, (2) discapacidad como limitación o ausencia de la capacidad de desempeñar una acción dentro del parámetro considerado como normal para un ser humano y (3) minusvalía, concebida como una situación perjudicial para una persona, como resultado de una deficiencia o una discapacidad, que restringe o imposibilita el desempeño de una actividad corriente, en función de su edad, sexo o componentes sociales y culturales (Berjano & Burgos, 2009).

La intención de la OMS fue ofrecer una panorámica que permitiese ordenar los conceptos relacionados con la discapacidad, pero esta clasificación recibió múltiples críticas.

Por ejemplo no aportaba una información ajustada sobre la correlación entre enfermedad, deficiencia, discapacidad y minusvalía, estableciendo una causalidad entre los distintos niveles, no reflejaba el contexto social y se centraba en el déficit intrínseco de la persona (Crespo, Campo y Verdugo, 2003).

Como consecuencia de todo ello, la OMS se vio en la obligación de realizar una revisión, que dio lugar en 2001 a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, conocida como CIF.

La CIF tiene como objetivo principal aportar un lenguaje unificado, estandarizado, fiable y aplicable transculturalmente, que permita describir el funcionamiento humano y la discapacidad como elementos importantes de la salud, utilizando para ello un lenguaje positivo y una visión universal de la discapacidad, en la que dichas problemáticas sean las resultantes de la interacción de las características del individuo con el entorno y el contexto social (OMS, 2001).

En esta clasificación, la CIF, concibe (1) el funcionamiento como un concepto genérico que hace referencia a las funciones y estructuras corporales, actividades y participación social y (2) la discapacidad como término que engloba las deficiencias en las funciones y estructuras corporales y las limitaciones en la participación social. Cabe destacar que también incluye los factores ambientales del contexto de una persona, que interactúan con todos esos constructos.

Como bien dicen Crespo, Campo y Verdugo (2003):

La CIF es una clasificación basada en el funcionamiento de la persona, y en la que se adopta un modelo universal, integrador e interactivo en el que se incorporan los componentes sociales y ambientales de la discapacidad y la salud. Cabe destacar que la CIF no clasifica a las personas sino que describe, en el contexto de los factores ambientales y personales, la situación de cada persona dentro de un conjunto de dominios relacionados con la salud. (p. 24).

3.1.2 Discapacidad intelectual

De forma análoga al concepto general de discapacidad, la conocida hoy como discapacidad intelectual o diversidad funcional intelectual, también ha generado el desarrollo de diferentes enfoques o modelos.

Históricamente, los términos utilizados con mayor frecuencia para nombrar la condición han sido deficiencia mental (1908-1958) y retraso mental (1959-2009) en el ámbito internacional.

En España también se han utilizado otros conceptos como subnormalidad, que estuvo en pleno auge entre las décadas de los 60 y 90 y minusvalía mental que ha estado presente hasta hace pocos años (Alonso y & Schalock, 2010).

La definición del término más utilizado, retraso mental, a lo largo de los años, ha sido abordada en profundidad por la Asociación Americana de Retraso Mental (AARM), denominada hasta hace pocos años como Asociación Americana sobre Deficiencia Mental (AAMD,) y conocida en la actualidad como Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD).

La AAMR data de 1876 y es la organización más antigua formada por profesionales y por personas interesadas en el ámbito de la discapacidad intelectual. Su misión es (1) avanzar en el conocimiento y habilidades de los profesionales en el ámbito de la discapacidad intelectual, a través del intercambio de conocimientos y doctrinas, (2) mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, y (3) fomentar el desarrollo de apoyos y servicios que favorezcan la participación y la inclusión en la sociedad” (AAMR, 2004).

En 1921 la AAMR elaboró la primera edición del “Manual sobre la definición del retraso mental”. Posteriormente se han publicado diez más, siendo la onceava edición la actual, vigente desde el año 2010.

Podríamos hablar de que “cada década de nuestro siglo ha contado con la influencia de uno de estos manuales clasificatorios y, con cada nueva edición de los mismos, la definición iba puliéndose y enriqueciéndose en matices” (Egea y Sarabia, 2004, p.36).

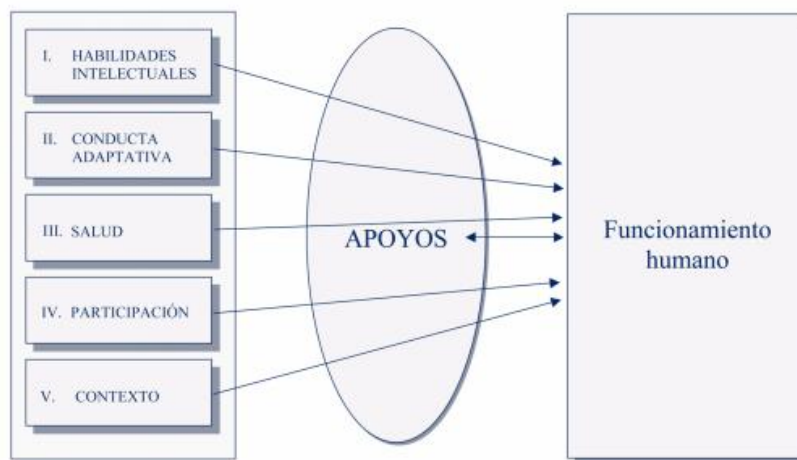
La novena (Luckasson, 1992) la décima (Luckasson et al., 2002) y la onceava (Schalock et al., 2010) definiciones establecidas por la ahora conocida Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) han supuesto un impacto generador de cambios en la conceptualización e intervención en la discapacidad intelectual.

Teniendo en cuenta las últimas ediciones de este manual, se podría decir que la discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años (Schalock et al., 2010). Schalock et al., (2010) establece dicha definición, que va acompañada de cinco premisas explícitas, y clarifican el contexto en el que se plantea la definición, indicando cómo debe ser aplicada:

1. Las limitaciones en el funcionamiento actual, deben ser consideradas en el contexto de ambientes comunitarios, típicos de otros iguales en edad y cultura.
2. Una evaluación válida tiene en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias comunicacionales, sensoriales, motoras y conductuales.
3. En una persona, las limitaciones coexisten con capacidades.
4. Un propósito importante de la descripción de la descripción de las delimitaciones, es el desarrollo de un perfil de necesidades de apoyo.
5. Si se ofrecen apoyos personalizados apropiados, durante un periodo continuo de tiempo, el funcionamiento de la vida de la persona con discapacidad intelectual, por lo general mejorará.

El enfoque de la definición de la discapacidad intelectual, en la actualidad, es un modelo teórico multidimensional. Como se muestra en la figura 1, este modelo establece que existe una clara relación entre el funcionamiento de la persona, los apoyos que recibe, y las cinco dimensiones del modelo multidimensional de la discapacidad intelectual (Tamarit, 2005).

Figura 1. Modelo teórico de discapacidad intelectual.



Fuente: Luckasson y cols., (2002, p. 27).

Las cinco dimensiones propuestas abarcan aspectos diferentes de la persona y el contexto con vistas a mejorar los apoyos que permiten a su vez un mejor funcionamiento individual. Para definir las necesidades y los apoyos, es necesario clasificar las discapacidades, bien en función del coeficiente intelectual o bien teniendo en cuenta el nivel de soporte que necesita (ANEXO I). En relación al desarrollo de este punto, se puede observar que en la actualidad, el marco conceptual de la discapacidad intelectual responde al modelo biopsicosocial, a través del cual la persona es el centro de toda planificación.

Dicho modelo tiene en cuenta tres visiones; biológica, psicológica y social. Sus principios de atención son (1) la normalización, entendida como el conjunto de acciones que llevan a hacer normal la vida y el entorno de las personas con discapacidad, (2) inclusión, concebida como principio rector que orienta las acciones para que todas las personas formen parte real de la sociedad y sea miembros de la comunidad, (3) accesibilidad, entendida no solo como el acceso físico a los recursos, sino también cognitivo, y (4) desarrollo, concebido como crecimiento personal, es decir que a la persona no se la victimice por su diagnóstico, sino que tenga posibilidad de crecer en función de sus capacidades y habilidades, (Sánchez, 2012).

3.1.3 Discapacidad, incapacidad y dependencia.

La discapacidad, suele dar lugar a confusiones con otros términos o figuras como son la incapacidad y la dependencia. Debemos tener claro estos conceptos, ya que a veces cometemos errores utilizándolos de forma indiferenciada cuando hablamos de personas con diversidad funcional.

La incapacidad, recogida en el Título IX del Código Civil, es el reconocimiento de que una persona no tiene la capacidad de autogobernarse en algunos aspectos de su vida, dicho procedimiento solo se puede realizar a través de un juzgado mediante sentencia judicial. La sentencia determinará la extensión y los límites de la incapacidad, ya que puede ser total, dando lugar al nombramiento de un tutor legal para la persona o parcial, dando lugar a la figura de la curatela.

La dependencia, definida en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, es el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

Los tres conceptos son compatibles entre ellos, se puede dar el caso de que una persona posea discapacidad, esté incapacitada y se encuentre en una situación de dependencia.

Pero, cabe destacar que no todas las personas con discapacidad intelectual, están incapacitadas o son dependientes. De ahí que sea tan relevante, no confundir esta terminología.

3.2 Conflictos de las personas con Discapacidad intelectual.

Vinyamata (2001) entiende por conflicto:

Lucha, desacuerdo, incompatibilidad aparente, confrontación de intereses, percepciones o actitudes hostiles entre dos o más partes. El conflicto es connatural con la vida misma, está en relación directa con el esfuerzo por vivir. Los conflictos se relacionan con la satisfacción de las necesidades, se encuentra en relación con procesos de estrés y sensaciones de temor y con el desarrollo de la acción que puede llevar o no hacia comportamientos agresivos y violentos. (p.129)

El conflicto no es necesariamente negativo, censurable o no tolerable, pero frecuentemente nuestra sociedad lo desaprueba, comparándolo con situaciones de éxito o derrota (Folger & Taylor, 1996). Puede funcionar de manera positiva, convirtiéndose en un motor de cambio personal y social, estimulando la creatividad de nuevas propuestas que valorar, contribuyendo a establecer límites de grupo, lo que a su vez mejora la cohesión dentro de él (Redorta, 2007).

El conflicto es inherente a la persona, por lo que las personas con diversidad funcional, como el resto de la sociedad, tienen que enfrentarse a múltiples conflictos, algunos de ellos relacionados con la discapacidad. Para clasificar los conflictos de las personas con diversidad funcional, se tendrá en cuenta lo defendido por Moore (1995), como se muestra en la figura 2.

Figura 2→Clasificación de los Conflictos.



Fuente: Moore (1995)

Relacionando la tipología de los conflictos con la diversidad funcional intelectual, en cuanto a los conflictos de valores se puede encontrar la libertad de elección, las personas con discapacidad quieren decidir por sí mismas, pero la propia familia no les deja ejercer su autonomía por sobreprotección y/o la sociedad no les incluye dentro de la comunidad, por lo que no pueden tomar decisiones, -conflicto de valores entendido como inclusión o exclusión-.

Los conflictos relacionales personales se podrían identificar por las percepciones erróneas, prejuicios y estereotipos que existen hacia las personas con discapacidad, que limitan o impiden la existencia de comunicación, dando lugar al comportamiento negativo de forma reiterativa.

Los conflictos de intereses, están relacionados con los conflictos de poder (Redorta, 2004), y en relación a la diversidad funcional intelectual, se podría decir que la sociedad ejerce un proceso de jerarquía y dominación hacia las personas con discapacidad, encontrándose éstas con mayores dificultades para acceder a diferentes áreas, como son la educación, el trabajo, la vivienda, la mediación etc.

Los conflictos de información, están relacionados con la desinformación, o la información adecuada, que tiene gran parte de la sociedad sobre la discapacidad. La representación social de las personas con diversidad funcional intelectual (eternos niños, ciudadanos que no pueden casarse, no deben procrear, no están preparados para entrar al mundo laboral etc.,) restringe las oportunidades de este colectivo.

En el caso del conflicto estructural, se podría decir, que es el que mejor define la lucha que han ejercido las personas con discapacidad, sus familias y las instituciones para conseguir que las personas con diversidad funcional sean reconocidas como objetos de derechos, que no se les margine, que sean considerados como ciudadanos etc.

3.3 La mediación, como método de resolución alternativa de conflictos.

Si hablamos de la mediación, como método alternativo de resolución de conflictos, encontramos múltiples definiciones; Michéle Guillaume-Hofnung define la mediación como:

Proceso ético de comunicación, basado en la responsabilidad y la autonomía de los participantes, en los que un tercero –imparcial, independiente, neutral, sin poder vinculante o consultivo, sin una autoridad más grande que las partes- favorece el encuentro a través de entrevistas confidenciales, fomentando los lazos sociales, con el fin de prevenir o resolver la situación de que se trate (Guillaume-Hofnung, 2009, p. 72)

La mediación se caracteriza por ser una negociación cooperativa, promueve una solución en la que las partes implicadas ganan u obtienen un beneficio, evitando la postura antagónica de ganador-perdedor (Holaday, 2002, citado en Armas 2003).

Dentro del ámbito de la mediación se pueden distinguir principalmente tres modelos o escuelas; (1) el Modelo Tradicional-Lineal (Harvard), de Fisher y Ury, basado en una estrategia de negociación centrada en los intereses y en el futuro (Giménez, 2001), (2) el Modelo Transformativo de Busch y Folger, basado en la transformación de la relación social, no pone tanto énfasis en obtener un acuerdo, sino en transformar la relación a través del reconocimiento y la empatía (Bush y Folger, 1996) y (3) el Modelo Circular-Narrativo de Sara Cobb, que pretende que las partes transformen o cambien sus narrativas y puntos de vista, respecto a la vivencia del conflicto (Munuera, 2007).

Como bien dice Villagrasa (2004) la mediación ha demostrado ser una herramienta útil para la resolución de conflictos en múltiples contextos y problemáticas.

El libro Blanco de la Mediación recoge como estos modelos y este proceso se ha ido incorporando en diferente ámbitos tales como el familiar, comunitario, escolar, empresarial, evidenciando el largo camino que ha recorrido la mediación.

Cabe mencionar que aún queda un largo camino por recorrer, y que por ello se ha formulado este proyecto, con la idea de incorporar la mediación en el ámbito de las personas con diversidad funcional intelectual.

4. Marco normativo.

A lo largo de este punto se va a sustentar el acceso a la mediación de las personas con diversidad funcional teniendo en cuenta el encuadre jurídico de los derechos de las personas con discapacidad.

→ A nivel internacional:

Si se toma la discapacidad desde la perspectiva de los Derechos Humanos, se ha de entender a la persona con diversidad funcional como sujeto de derechos y no como objeto. En a colación a estos derechos, se puede hablar de (1) la dignidad como valor superior y como capacidad de elección, entendiendo que la dignidad no se ha de fundamentar en la propiedad de la persona –por el hecho de tener una discapacidad-, (2) de la autonomía de la voluntad, como la capacidad que tienen el individuo para tomar sus propias decisiones – en el caso de la persona con discapacidad intelectual, no nos debemos centrar en sus limitaciones, sino en el desarrollo de sus capacidades-,

(3) igualdad –la diferencia que conlleva la discapacidad se ha de tomar como oportunidad para elaborar medidas que logren este principio-, etc.

Estos preceptos constituyen principios legitimadores para la incorporación de la mediación en el ámbito de la discapacidad intelectual, además son premisas sobre las que se ha apoyado el propio desarrollo del proceso de mediación.

En el marco de protección internacional, también cabe destacar la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad del 13 de diciembre de 2006, que articula los derechos de las personas con discapacidad y compromete a los Estados, que lo firman, a promover, proteger y asegurar el pleno disfrute, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las personas con diversidad funcional.

Entre sus artículos, podemos encontrar, algunos principios inspiradores para la aplicación de la mediación como sistema alternativo de resolución de conflictos en el ámbito, tales como el artículo 3, que recoge el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluyendo la libertad de tomar decisiones y la independencia de las personas, el artículo 12 que versa sobre la igualdad de reconocimiento de la persona ante la ley y el artículo 13 que trata el acceso a la justicia, recogiendo que las personas con discapacidad han de acceder en igualdad de condiciones.

→ **A nivel europeo:**

Se encuentran el Tratado de Ámsterdam (1997) y el Tratado de Niza (2001) que luchan y prohíben la discriminación de las personas con discapacidad, además el último les establece el derecho de beneficiarse de medidas que permitan su integración social.

También encontramos dos directivas provenientes de la Carta Europea de los Derechos Fundamentales; Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, referente al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas. En referencia a esto, podríamos establecer que las personas con discapacidad, son ante todo personas, por lo que en igualdad de condiciones podrían beneficiarse de la mediación.

→ **A nivel nacional:**

La Constitución Española de 1978, reconoce que las personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos fundamentales que el resto de la ciudadanía, en su artículo 14 establece que los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna.

En su artículo 9.2 indica que los poderes públicos deben promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social –teniendo en cuenta el artículo 14, podríamos pensar que las personas con diversidad funcional tienen el mismo derecho de acceder a la mediación que el resto de ciudadanos y que a la vez este mecanismo promueve lo recogido en el artículo 9.2, la libertad, la igualdad y la participación-.

Además el artículo 49 de la CE establece que los poderes públicos han de prestar una atención especializada y un amparo especial para que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos.

A nivel nacional, en la actualidad, la ley de referencia en el ámbito de la diversidad funcional es la LIONDAU, Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con discapacidad. Esta ley supone un gran cambio en la forma de tratar la discapacidad, ya que proyecta la concepción de la diversidad funcional desde el modelo social, como una cuestión de derechos humanos. Además, recoge una serie de conceptos –vida independiente, normalización, igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil- que se convierten en términos jurídicos, considerando que las personas con diversidad poseen los derechos fundamentales al igual que el resto de personas, y que han de ser reconocidos y garantizados.

A nivel estatal, cabe destacar también, la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que contempla como medida de defensa de las personas con diversidad funcional el arbitraje y otras medidas de carácter judicial, medida que puede servir de precedente para la implantación de los sistemas alternativos de resolución de conflictos.

→ **A nivel autonómico**

La Ley 15/2009, de 22 de julio, de Mediación en el ámbito del derecho privado de la Comunidad de Cataluña, recoge en su artículo 2, la posibilidad de utilizar la mediación en los procesos de discapacidad psíquica que limitan la capacidad de obrar –por ejemplo en los procesos de incapacitación-. Este artículo en ningún momento hace referencia a la participación o no participación de las personas con diversidad funcional intelectual en el proceso de mediación-.

Por todo ello, la legislación referente a discapacidad, sumada a las leyes de mediación, -que en ningún principio limitan este procedimiento a las personas con discapacidad-, dan lugar a que concluya con la idea de que la resolución alternativa de conflictos supone para el ámbito de la diversidad funcional un mecanismo de participación ciudadana, que propicia la igualdad, la libertad, el empoderamiento y la dignidad, al igual que en el resto de la sociedad, cumpliendo estrictamente con los principios que rigen las leyes expuestas con anterioridad.

5. Estado de la cuestión.

A nivel internacional existen escasas experiencias en las que se utilicen la mediación como vía alternativa de resolución de conflictos en el ámbito de la diversidad funcional intelectual.

Destaca EEUU, que cuenta con diferentes programas, acompañados de normativa, que regulan este ámbito. Cuenta con la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA) de 1990, ley de derechos civiles que prohíbe la discriminación de las personas con discapacidad, en todas las esferas de la vida pública; empleo, escuela, transporte, espacios públicos etc.

En el ámbito laboral desde 1994, EEUU puso en marcha un programa de mediación para la resolución de conflictos que surgían en relación a los conflictos laborales en los que se encontraban implicados personas con discapacidad (Munuera, y Rondón, 2011).

En EEUU también se encuentra un programa de mediación para la resolución rápida de disputas originadas en centros de educación especial. Este programa se fundamenta en la Ley de Educación para Personas con Discapacidades de 2004 (IDEA 2004) que facilitó la mediación en los distritos escolares para los padres, con la finalidad de mejorar la comunicación y cooperación, resolviendo cuestiones relacionadas con programas y servicios de educación especial.

También, a nivel internacional, en algunos países como Francia y Suecia se ha desarrollado la figura del “defensor del discapacitado” y en otros como, Holanda y Bélgica, mecanismos de asistencia a las víctimas de discriminación - (Munuera 2014). El Defensor se reúne con las partes, e intenta que lleguen a un acuerdo que implique una compensación económica o cualquier otra solución. “El aliciente para llegar a un acuerdo voluntario es la Ley contra la Discriminación, que establece posibles sanciones” (Fernández, 2006, p28).

En España tenemos experiencias similares a la del defensor de las personas con discapacidad que resuelven las denuncias sobre discriminación y accesibilidad. La Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas Discapacitadas, estableció un sistema arbitral para evitar la judicialización de los conflictos, que hoy carece de aplicación y extensión a las comunidades autónomas, sus funciones han sido asimiladas por la Oficina Permanente de la Discapacidad dependiendo del actual Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (Munuera, 2013).

Como se puede observar la implementación de la mediación en el ámbito de la discapacidad, es escasa a nivel internacional y aún más a nivel nacional, donde tan solo se puede encontrar alguna mediación esporádica que cumpla con las premisas, y en la mayoría de los casos, con otro tipo de diversidades funcionales, sin ser la intelectual.

A lo largo de estos meses, se ha ido ejecutando una búsqueda de profesionales, servicios e instituciones que hayan realizado o realicen mediaciones con personas con discapacidad intelectual, entre los que destacan profesionales de la mediación, profesores del Máster Oficial de Mediación de Conflictos de la Universidad de Barcelona, recursos residenciales para personas con diversidad funcional y servicios de mediación. Por lo general la mayoría de profesionales y servicios, no han realizado este tipo de intervenciones y no creen que puedan llevarse a cabo, por la limitación de la capacidad intelectual de las personas.

Por el contrario cabe mencionar que hay organismos como CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) y profesionales como Nuria Sánchez Palo, mediadora y presidenta de ADIC (Asociación de la Diversidad y Ciudadanía) que abogan por introducir la mediación en el ámbito de la discapacidad intelectual, considerando que es una oportunidad para la inclusión.

6. Diagnóstico.

6.1 Objetivos.

Objetivo general: conocer cuál es la situación actual de la mediación y la diversidad funcional intelectual, y la inclusión de este colectivo en el ámbito.

Objetivos específicos:

- Conocer cuáles son los conflictos de las personas con diversidad funcional intelectual y los ámbitos en los que se dan.

- Evaluar la necesidad del uso de la mediación en personas con discapacidad intelectual.
- Detectar cuales serían las adaptaciones necesarias del proceso de mediación, a la hora de mediar con personas con diversidad funcional intelectual.

6.2 Método.

6.2.1 Metodología.

En relación al objeto de estudio, -conocer cuáles son los conflictos de las personas con discapacidad y adaptar el proceso de mediación al ámbito-, se considera que la metodología a aplicar será de carácter cualitativo, por ser el método que más se ajusta al diseño de este proyecto de intervención.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que el enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes, acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad, -en este caso los conflictos con los que se encuentran en su día a día, y la gestión de éstos-.

Estos autores también, señalan que es recomendable seleccionar el enfoque cualitativo cuando el tema del estudio ha sido poco explorado, o no se ha hecho investigación al respecto en algún grupo social específico, el proceso cualitativo inicia con la idea de investigación, preceptos que se dan en este proyecto, ya que la mediación en el ámbito de la diversidad funcional intelectual, es un tema incipiente, que apenas se ha tratado.

Este proyecto se sustenta en esta metodología, basándose en las premisas establecidas por Taylor y Bogdan (1986): La metodología cualitativa observa a las personas y el escenario desde una perspectiva holística; las personas y los escenarios no se reducen a variables, se consideran como un todo, estudiando a la persona dentro de su contexto, teniendo en cuenta su pasado y presente". (p.20)

6.2.2 Participantes

Los participantes de esta pequeña investigación cualitativa estarán divididos en dos grupos. Por un lado tenemos a las personas con diversidad funcional intelectual y por otro, a los profesionales del ámbito, todos ellos pertenecientes a las asociaciones ASPROCOLOR y ASPANIN.

Las personas con diversidad funcional que han realizado el focus group y han sido entrevistados, poseen una discapacidad intelectual moderada, con necesidad de apoyos limitados o extensos.

Los profesionales entrevistados, han sido una trabajadora social (ASPROCOLOR) y un psicólogo (ASPANIN), ambos de edad media, con un puesto de coordinación, tanto el área de talleres como de viviendas, por lo que tienen una concepción general del funcionamiento de las asociaciones.

La elección de los participantes se ha visto relegada a la voluntariedad de los mismos, cuando se les ha presentado la investigación en marcha.

6.2.3 Técnicas.

Se entienden por técnicas o fuentes a los medios, o documentos que recurre el investigador para recoger la información. Cabe diferenciar, las fuentes primarias, información obtenida de forma directa mediante relatos o escritos por parte de los participantes, de las fuentes secundarias, información escrita y recopilada por terceros que han recibido tal contenido a través de otras fuentes.

Por un lado en esta investigación cualitativa, se han utilizado dos técnicas de fuentes primarias, (1) la entrevista, técnica orientada a obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de los informantes (Folgueiras, 2009) y (2) el grupo de discusión, conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo, no directivo (Krueger, 1991, pp24)

Las entrevistas, en este caso semiestructuradas, se realizaron a todos los agentes implicados; profesionales del ámbito de la discapacidad y a las propias personas con discapacidad. Por el contrario, el focus group solo se tuvo la posibilidad de ejecutarlo con personas con diversidad funcional intelectual.

En total se realizaron dos guiones de entrevista (ANEXO II y III) – profesionales del ámbito de la discapacidad, y personas con diversidad funcional intelectual- y un guión de focus group (ANEXO II), todos ellos con el objetivo de determinar el tipo de conflictos que tienen las personas con discapacidad intelectual, los contextos en los que se dan, como se afrontan, la aplicación del proceso de mediación, y la adaptación de éste al ámbito.

Por otro lado, en esta investigación también se ha contado con fuentes secundarias, tales como revisión bibliográfica, recolección de información y datos, obtenidos de diferentes artículos, libros y leyes, mencionados en la bibliografía del presente trabajo y que constituyen el marco teórico.

Se ha decidido utilizar esta metodología porque se considera que es la que mejor describe las narrativas de cada uno y da detalles más generales, para poder comenzar a conocer y explorar el tema en cuestión, ya que este estudio es inicial y exploratorio, enfocado a futuras concreciones y, por lo tanto, uso de otras metodologías más analíticas.

6.2.4 Procedimiento

El procedimiento que se ha realizado para elaborar este proyecto ha estado conformado por diferentes fases.

En primer lugar, se ha realizado un análisis documental de diferentes libros, artículos, leyes, prensa, páginas webs etc., con el fin de conocer la panorámica de la mediación en el ámbito de la diversidad funcional actual y poder contextualizarla.

En segundo lugar, se procedió a elaborar el guión de las diferentes entrevistas y el focus group, en función de los objetivos que se quieren conseguir a través de este proyecto de intervención.

En tercer lugar, se contactó con diferentes profesionales de la mediación e instituciones que trabajan en el ámbito de la discapacidad intelectual para exponer el objetivo de este trabajo, procediendo a realizar las entrevistas y el focus group, a aquellos agentes, que accedieron a participar. Las entrevistas individuales han tenido una duración media de 50 min y el focus group, conformado por siete integrantes, de dos horas. Estas técnicas fueron realizadas personalmente y grabadas en formato audio, contando con el consentimiento de cada persona, con el fin de poder transcribirlas y analizarlas detalladamente.

Por último, se analizó, a través de un análisis de contenido temático (manual), toda la información recogida para realizar un diagnóstico de la situación estudiada, -los conflictos de las personas con discapacidad intelectual y la aplicación de la mediación en el ámbito-.

6.3 Análisis de los resultados obtenidos.

Con el fin de conocer la realidad de la gestión de los conflictos y del uso de la mediación en el ámbito de la diversidad funcional intelectual, se ha contactado con diversas asociaciones de la provincia de Barcelona y Salamanca, de las cuales solo se ha obtenido respuesta de tres de ellas ASPROCOLOR, ASPANIN y ADIC.

Debido a ello, con estos resultados, cabe mencionar la escasa colaboración que ofrecen los centros y las asociaciones para fines académicos.

Una vez puesto en conocimiento este hecho, se procede a analizar los datos obtenidos de las diferentes entrevistas y el grupo de discusión. Se hará un análisis de los datos obtenidos de las personas con discapacidad intelectual, seguido de los profesionales del ámbito

Con el fin de facilitar la lectura del análisis de datos se tendrá en cuenta la siguiente leyenda:

Participante= P. Focus Group= FG Entrevista=E

-Datos obtenidos de la entrevista y el focus group a las personas con diversidad funcional intelectual (ANEXO IV y V):

Las personas con diversidad funcional intelectual, respondiendo a las preguntas realizadas, expresan que tienen conflictos en diversos ámbitos, entre los que destaca el familiar, el convivencial y el relacional.

En el área familiar, la mayoría de los conflictos reflejados, están relacionados con el ejercicio de su autonomía y la libertad de elección de la persona con discapacidad.

“Discuto con mi madre y mis hermanas, porque no entienden mis necesidades, no entienden que yo quiera salir con mis amigas, que puedo irme de viaje con ellas y con los del centro...” (P.A, FG, ASPROCOLOR)

“Tuve un conflicto con mi madre y con mi abuela, porque me compro libros, y creen que eso es tirar el dinero. No me dejan hacer lo que quiero con mi dinero...” (P.C, FG, ASPROCOLOR).

Testimonios de personas con discapacidad intelectual

En el ámbito convivencial, destacan dos tipos de conflictos, conflictos convivenciales entre los propios compañeros de piso, y conflictos vecinales, entre los vecinos del bloque.

En primer lugar, los conflictos originados entre los compañeros de piso, según las entrevistas realizadas, se deben a diferentes cuestiones, destacando la distribución de las tareas domésticas y el orden.

“En las viviendas tenemos conflictos sobre todo en el reparto de las tareas domésticas” (P.G, FG, ASPROCOLOR)

“Mis compañeros de piso no limpian, son muy sucios, no respetan los horarios, hacen mucho ruido...” (E, ASPANIN)

Testimonios de personas con discapacidad intelectual

En segundo lugar, los conflictos vecinales se deben a diferentes motivos, entre los que destacan las inmisiones de ruido, y el hecho de tener discapacidad.

“Y con los vecinos... hemos tenido bastantes problemas porque dicen que somos muy ruidosos y se han quejado. Yo creo que es porque tenemos discapacidad” (P.F, FG, ASPROCOLOR)

“Alguna vez también hemos tenido problemas con los vecinos, porque dicen que somos muy ruidosos”. (E, ASPANIN)

Testimonios de personas con discapacidad intelectual

En el ámbito relacional, destacan los conflictos familiares, ya explicados anteriormente, y los conflictos con los compañeros, profesionales y parejas.

“Yo discuto con mis compañeros porque no saben guardar secretos. Se creen que todo se puede contar a todo el mundo y no es así” (P.D, FG, ASPROCOLOR).

“Con mi pareja, porque cuando lo dejamos, tuvimos problemas para repartirnos las cosas que teníamos en común” (E, ASPANIN).

“Yo discuto con mi persona de referencia/apoyo, pasamos mucho tiempo juntas”.

Testimonios de personas con discapacidad intelectual

En líneas generales las personas con discapacidad entrevistadas coinciden en que los contextos en los que tienen conflictos son en la vivienda familiar, pisos tutelados, asociaciones y en las situaciones cotidianas de su día a día, formando parte de estos conflictos: familia, parejas, amigos, compañeros del centro o de las viviendas tuteladas y profesionales.

En cuanto a la gestión y resolución de estos conflictos, se encuentran respuestas muy diversas, y es que cómo ellos dicen, cada persona soluciona los conflictos a su manera.

“Deberíamos explicar porqué estamos enfadados con la otra persona para que nos entendiera y se solucionará el conflicto... otra cosa es que lo hagamos (risas)” (P.B, FG, ASPROCOLOR).

“Se ha de hablar sobre el tema, aunque por lo general, las personas cuando estamos enfadados no hablamos, si no que gritamos. Yo intento hablarlo y si no se soluciona, pues lo dejo estar” (P.C, FG, ASPROCOLOR)

“Yo lo soluciono a veces hablando, y otras veces escapándome. El otra día de hecho discutí con mi familia y me fui a la montaña yo solo, para relajarme” (P.E, FG, ASPROCOLOR).

Testimonios de personas con discapacidad intelectual

Cabe destacar que en su conjunto, coinciden en que la mayor dificultad que encuentran a la hora de resolver sus conflictos es la falta de autodeterminación, argumentando que la sociedad no les tiene en cuenta o no les deja tomar decisiones por el hecho de tener discapacidad.

“En muchas ocasiones nos infravaloran por el hecho de tener discapacidad, a veces no nos dan la oportunidad de resolver el conflicto, ignorando nuestros argumentos, creyéndose que ellos siempre tienen la razón” (P.G, FG, ASPROCOLOR).

“A mi muchas veces no me dejan decidir. Este año me quiero ir de vacaciones con mis amigos del centro y mis padres no me dejan, dicen que no estoy preparada”(P.A, FG, ASPROCOLOR).

Testimonios de personas con discapacidad intelectual

En la resolución de los conflictos, todas las personas con diversidad funcional, coinciden en que cuentan con el apoyo de los profesionales de las asociaciones o los centros a los que acuden.

“Sí, cuando tengo conflictos, los profesionales de ASPANIN me ayudan. Si tengo algún problema con algún compañero ellos intentan que hablemos y solucionemos nuestros problemas” (E, ASPANIN)

Adentrándonos en el eje central de este proyecto, la mediación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, cabe destacar que ninguna de las personas con discapacidad intelectual conocía esta herramienta, por lo que, tanto en el focus group como en la entrevista, se procedió a explicarla. Para ello, se cogieron algunos de los conflictos trabajados con anterioridad y con la ayuda de la pizarra, se representó el proceso y se explicó de manera detallada.

Una vez explicado el proceso de mediación, la gran mayoría de las personas entrevistadas, han considerado que esta herramienta sería muy útil para la gestión de sus conflictos.

“A nosotros en el piso nos ayudaría mucho, porque tenemos muchos conflictos con los vecinos y los compañeros...” (P.F, FG, ASPROCOLOR)

“A mí en mi casa me ayudaría mucho, porque mi papá no me deja ir a la playa con el centro, porque dice que no estoy preparada y yo considero que no es así” (P.A, FG, ASPROCOLOR).

“Si esa persona (“el mediador”) como has dicho, dice quién tiene que hablar, podríamos escucharnos, que casi nunca lo hacemos” (P.C, FG, ASPROCOLOR).

Testimonios de personas con discapacidad intelectual

-Datos obtenidos de la entrevistas a los profesionales del ámbitos de la discapacidad intelectual (ANEXOS VI y VII):

Los profesionales del ámbito de la diversidad funcional intelectual determinan que las personas con discapacidad tienen los mismos conflictos que el resto de la población, e incluso alguno más, asociado a la condición de diversidad.

“Las personas con discapacidad tienen los mismos conflictos que al resto de la población, son conflictos que se dan en su día a día a nivel laboral, convivencial, relacional etc” (E, ASPROCOLOR).

“En realidad se enfrentan a los mismos conflictos que el resto de la población y además a algunos más específicos relacionados con la discapacidad como puede ser la discriminación, la toma de decisiones por ellos etc” (E, ASPANIN).

Testimonios de profesionales del ámbito de la discapacidad intelectual

Coinciden en que los conflictos son conflictos cotidianos, que se generan en la familia, el trabajo, la vecindad, en la propia asociación etc.

“Suelen ser en situaciones del día a día y en contextos cotidianos, por ejemplo discusión con la pareja, problemas en el trabajo, conflictos convivenciales (con los compañeros de piso o con los vecinos del bloque), roces con sus familias –a la hora de tomar decisiones, casi siempre-, con nosotros mismos (profesionales de la institución) etc” (E, ASPANIN).

Testimonio de profesionales del ámbito de la discapacidad intelectual

En cuanto a la gestión y resolución de conflictos, los profesionales establecen, de manera unánime, que cada persona con discapacidad resuelve el conflicto a su manera, pero que en general existen condicionantes coincidentes, tales como el déficit de habilidades sociales y la falta de autodeterminación (por sobreprotección).

“Cada persona es un mundo. Hay personas que poseen más herramientas para resolver sus conflictos que otras. Pero esto también pasa en la sociedad, y en las personas sin discapacidad...¡Anda que no conozco yo a personas que no saben gestionar los conflictos...! También influye la capacidad de pedir ayuda a sus referentes con el fin de resolver los conflictos...” (E, ASPROCOLOR).

“Hay varios condicionantes, que también varían en función del grado. Considero que les cuesta ponerse en el lugar del otro, pero para ello trabajamos las habilidades sociales con ellos. Otro de los condicionantes es que por lo general no se les ha dejado tomar decisiones, entonces a la hora de resolver los conflictos, en muchas ocasiones dependen del profesional, quienes tenemos que hacerle ver, que los conflictos forman parte de ellos mismos, y que son ellos –aunque sea con nuestra ayuda- quienes tienen que resolverlo. En definitiva, debemos fomentar su autodeterminación” (E, ASPANIN).

Testimonio de profesionales del ámbito de la discapacidad intelectual

Los profesionales entrevistados, conocen la mediación como método alternativo de resolución de conflictos, y consideran que sería una herramienta aplicable al ámbito de la discapacidad intelectual, teniendo en cuenta una serie de aspectos como son las habilidades y de adaptaciones, tales como la duración y la preparación de las sesiones.

“Considero que para determinar si podemos mediar con una persona con diversidad funcional intelectual es necesario tener con él una o varias entrevistas, a través de las cuales podamos determinar las capacidades y las habilidades correspondientes y adecuadas al proceso” (E, ASPANIN)

“En cuanto a las adaptaciones utilizar un vocabulario más simplificado, menos palabras, ideas más simples... También marcar muy bien los tiempos, para que no se pisen los unos a los otros, vamos que eso siempre lo hacemos todos cuando estamos en un conflicto (risas). Considero que también es clave la preparación, antes de realizar la mediación como tal... es necesario prepararle para la situación de estrés a la que se va a enfrentar (sesión conjunta)” (E, ASPANIN)

“Las sesiones han de ser breves, puesto que la persona con discapacidad puede desconectar y dispersar su concentración” (E, ASPROCOLOR).

Testimonio de profesionales del ámbito de la discapacidad intelectual

Por último los profesionales consideran que la mediación sería una herramienta útil para la gestión de los conflictos en la diversidad funcional intelectual, sobre todo porque fomentaría la escucha a las personas con diversidad, y a la vez su autodeterminación.

“La mediación puede ser un gran paso para la escucha de la persona con discapacidad, en diferentes ámbitos (laboral, vecinal, familiar...). Ahora, he de decir que lo veo complicado (risas) te va a tocar picar mucha piedra, pero sin duda es un gran proyecto con grandes expectativas en el avance de la inclusión de las personas con diversidad funcional intelectual” (E, ASPROCOLOR).

“Yo creo que sí es beneficioso, porque fácilmente, tendemos a decidir por ellos. Centrándonos en el tema conflictos, sobre todo si las personas están incapacitadas, desde fuera, se suele decidir por ellos- tú lo estás haciendo mal, tú lo estás haciendo bien-. Sin embargo la mediación ofrece la posibilidad de que ellos se autorregulen, digamos que se les da capacidad para que ellos lleguen a las soluciones y a tomar decisiones. De esta forma evitamos que se sientan como niños y fomentamos la autodeterminación.” (E, ASPANIN).

Testimonio de profesionales del ámbito de la discapacidad intelectual

6.4 Resultados.

Si bien la muestra no puede entenderse como una muestra representativa de la población con discapacidad, si proporciona datos relevantes sobre los conflictos y la gestión de éstos, de las personas con diversidad funcional intelectual.

Los profesionales y las personas con discapacidad intelectual coinciden en que este colectivo se encuentra con problemas y conflictos al igual que el resto de la sociedad.

Dicha conflictología está relacionada con el día a día de la persona con discapacidad, encontrándose conflictos de carácter familiar, relacional, laboral, vecinal etc., con sus familias, parejas, profesionales de referencia, jefes, compañeros, vecinos etc.

Los profesionales y las personas con discapacidad intelectual, también coinciden, en que al igual que el resto de la población, cada persona soluciona el conflicto a su manera, pero que en múltiples casos a las personas con discapacidad no se les deja decidir a ellos solos, porque socialmente se piensa “que no disponen de la capacidad suficiente” y que por ello se tienden a tomar las decisiones por ellos mismos.

En cuanto al conocimiento de la mediación, como método de resolución de conflictos, cabe destacar que los profesionales del ámbito de la discapacidad conocen esta herramienta, pero las personas con diversidad funcional intelectual no, por lo que tampoco han participado en ningún proceso.

Aún así, una vez explicado el proceso de mediación, profesionales y personas con diversidad funcional, coinciden en que sería una herramienta aplicable y útil para el ámbito de la discapacidad, ya que no solo ayudaría a gestionar los conflictos, sino que también favorecería la igualdad, la autodeterminación y la inclusión de las personas con diversidad funcional intelectual.

7. Proyecto de intervención

7.1 Fundamentación.

A través de la revisión bibliográfica y la investigación de carácter cualitativo, se puede afirmar que en España queda un largo camino por recorrer para introducir la mediación en el ámbito de la diversidad funcional intelectual.

Lograr que los mecanismos de gestión y resolución de conflictos, tal y como es la mediación, se implanten en el ámbito de la diversidad funcional intelectual, se traduce en un cambio social y jurídico, que aboga por la plenitud de derechos de las personas con diversidad funcional, garantizando el ejercicio de la igualdad, la no discriminación, y la inclusión.

Para ello, sería considerable realizar una gran labor de difusión. Es necesario que las personas con diversidad funcional intelectual y su movimiento asociativo, conozcan los beneficios que les pueden aportar los procesos alternativos de gestión de conflictos, y aboguen por ellos para la resolución de éstos.

También se considera preciso concienciar al ámbito de la mediación de la importancia que tendría su labor en el área de la discapacidad intelectual.

En este caso, se ha decidido empezar por la formación y la concienciación de los mediadores, puesto que es fundamental contar con profesionales formados, que puedan atender las demandas de la población con diversidad funcional intelectual.

Si se hablará de la consecución del objetivo final, lo que se pretendería en un primer momento sería formar a los mediadores con el fin de que pudieran intervenir en el ámbito, y posteriormente difundir la mediación en el área de la diversidad funcional. De este modo cuando se generen las demandas, los mediadores ya estarán preparados para iniciarse en una nueva andadura, que supondría un cambio social.

7.2 Objetivos.

-General: realizar sesiones formativas a mediadores con el fin de que se implante la mediación en el ámbito de la diversidad funcional intelectual.

-Específicos:

- Concienciar al ámbito de la mediación de la importancia que tendría esta herramienta en el área de la discapacidad intelectual.
- Ofrecer los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para realizar una mediación en la que esté presente una persona con diversidad funcional intelectual.

7.3 Destinatarios.

-Destinatarios Directos:

Los participantes a los que se dirige esta propuesta de intervención son los mediadores o futuros mediadores de la provincia de Barcelona.

El número total de participantes será reducido, máximo 15, con el objetivo de que la formación sea lo más personalizada posible. Cabe tener en cuenta, que estas jornadas formativas, tienen la intención de llevarse a cabo de forma reiterada.

-Destinatarios indirectos:

Este proyecto a pesar de que va dirigido a los mediadores, cuenta con unos destinatarios indirectos, que son las personas con discapacidad intelectual, ya que podrían ampararse en la mediación como método alternativo de resolución de conflictos, lo que a su vez supone un reconocimiento de sus necesidades en la gestión de los conflictos y el fomento de su autodeterminación.

7.4 Metodología.

El grupo formativo se caracterizará por un método de trabajo en el que los participantes y el ponente han de complementarse, con el fin de lograr un trabajo constructivo. Se partirá de la idea de que los mediadores, son mediadores competentes, pero que pueden mejorar algunas de sus habilidades y actitudes en el ámbito de la discapacidad intelectual.

Estará conformado por un máximo de 15 personas. Cabe destacar que será un grupo estable, en el que se dará un compromiso firme de asistencia a las sesiones por parte de los participantes y no habrá incorporaciones a lo largo del proceso, con el fin de no romper el clima de confianza y cohesión. Se considera que la llegada de un nuevo miembro puede suponer un retraso en el proceso formativo.

El periodo en el que se van a desarrollar las sesiones está comprendido entre los meses de enero y febrero de 2017, de manera que el compromiso que adquieren los participantes no es superior a dos meses. Las sesiones formativas tendrán una periodicidad quincenal, celebrándose el segundo y el cuarto viernes de cada mes en horario de 17:00h a 19.00 h o 20.00h, aproximadamente, dependiendo de la sesión en cuestión. En caso de tener que modificar la fecha o la hora de las reuniones, se tendrá en cuenta la disponibilidad de todos y cada uno de los participantes.

La metodología será activa, flexible y participativa, basada en las experiencias particulares de los participantes, trabajando contenidos muy variados; unos preelaborados por el facilitador, que se mostrarán a continuación y otros a elección del grupo, referidos al objeto estudiado.

Se partirá desde una perspectiva inclusiva, tratando de identificar y responder a la diversidad de las necesidades funcionales intelectuales e involucrando cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, con una visión común, la incorporación de la mediación en la discapacidad intelectual.

La vida de grupo será dinamizada por un mediador, que aportará una serie de técnicas que faciliten la comunicación, y el desarrollo de las sesiones, conocidas como técnicas de presentación, de fijación de objetivos, docentes etc.

El mediador desarrollará las sesiones siguiendo la siguiente estructura: (1) recordatorio de la sesión anterior, (2) explicación de los contenidos teóricos y prácticos a desarrollar, (3) valoración de la sesión y (4) cierre y despedida, introduciendo en este apartado los aspectos que se trabajarán en la siguiente sesión.

7.5 Actividades

Sesión 1→ Presentación y delimitación de los objetivos.

Objetivos:

- Realizar la presentación de las jornadas, haciendo incidencia en los objetivos, los temas a tratar, la metodología etc.
- Conocer al profesional encargado del desarrollo de las jornadas formativas.
- Desarrollar la presentación de cada uno de los miembros del grupo.
- Acordar los temas que se van a abordar a lo largo de las diferentes sesiones

*Se realizará esta primera toma de contacto con el fin de adaptar las sesiones formativas, en función del perfil de las personas interesadas.

Para ello se tendrán en cuenta una serie de factores, tales como son los conocimientos previos sobre la diversidad funcional intelectual y la mediación.

Duración: 2h

Desarrollo:

Se inicia esta experiencia con una reunión inicial, a la que se invita a los mediadores interesados en el ámbito de la diversidad funcional intelectual, con el fin de que conozcan el programa formativo y a su vez, a los compañeros que estarán presentes a lo largo de las sesiones.

En primer lugar, se lleva a cabo una serie de técnicas de presentación con el fin de que los miembros del grupo se conozcan. Estas técnicas, reducirán la tensión inicial y mejorarán la cohesión grupal.

La primera dinámica que se realizará será “la presentación dirigida”. El mediador pedirá a los miembros del grupo que se presenten diciendo su nombre, a que se dedican y por qué están interesados en estas jornadas de carácter formativo.

En segundo lugar, el coordinador del grupo, en este caso un mediador, explica los objetivos y la programación de las sesiones formativas; 1) aproximación al ámbito de la discapacidad intelectual, 2) los conflictos de las personas con diversidad funcional intelectual y 3) mediación y discapacidad.

Una vez explicado el contenido previsto para las sesiones formativas, se informa a los participantes de que estas jornadas son flexibles y que por lo tanto ellos mismos van a proponer los temas y los objetivos que desean alcanzar, siempre y cuando estén relacionados con la diversidad funcional intelectual.

Para ello, se contará con la técnica de “El árbol”, que permite trabajar de forma conjunta los objetivos y los temas a abordar. A cada miembro del grupo se le entregará un folio con un árbol dibujado y se les explica que en las ramas han de escribir los objetivos que quieren lograr a través de las jornadas, y en las raíces los temas y las tareas que consideran imprescindibles para la consecución de los objetivos. Después de que los miembros hayan completado su árbol, se les invita a que lo presenten. Una vez que todos los miembros del grupo hayan expuesto los objetivos y los temas recogidos en su folio, el mediador confeccionará un árbol común en el que se recojan las conclusiones finales, obtenidas de cada una de las presentaciones.

El objetivo de esta técnica es conocer las expectativas del grupo y poder adaptarlas a las jornadas formativas, con el fin de que sean lo más fructíferas posibles.

Por último el mediador conductor hace un breve balance de la reunión, y recuerda la fecha de la siguiente sesión, introduciendo alguno de los temas a tratar.

Sesión 2 → Acercándonos a la diversidad funcional intelectual.

Objetivos:

- Acercar a los mediadores al ámbito de la discapacidad intelectual.
- Adquirir los conocimientos básicos sobre la diversidad funcional intelectual.
- Aprender a tratar a las personas con diversidad.

Duración: 2h

Desarrollo:

Esta sesión supondrá un acercamiento al ámbito de la discapacidad intelectual, se trabajarán algunos de los conceptos desarrollados en el apartado teórico de este proyecto, tales como la definición de discapacidad intelectual y su clasificación y otros aspectos básicos, entre los que destaca el trato hacia las personas con discapacidad. Todo ello, está recogido en el ANEXO VIII.

Una vez trabajados estos conceptos básicos, se procederá al visionado de un vídeo con el fin de trabajar la reflexión grupal.
<https://www.youtube.com/watch?v=SBLiBLb23ZA>.

Este vídeo corresponde a la “Fundació Prevent”, y a través de él se intentará poner a los mediadores en la piel de las personas con discapacidad. Parte de situaciones absurdas que resultan divertidas y que tienen como objetivo provocar un cambio importante: una nueva mirada hacia la diversidad. En él se muestran los principales errores a la hora de tratar a las personas con discapacidad; hablarle de manera infantilizada, dirigirse a la persona que les acompaña (sin tenerles en cuenta), miradas compasivas etc.

El desarrollo de esta sesión, tendrá como prioridad la participación del grupo, por lo cual, se utilizará principalmente la técnica “brainstorming” y la reflexión grupal.

Sesión 3 → ¿Cuáles son los conflictos de las personas con diversidad funcional intelectual?

Objetivos:

- Conocer cuáles son los conflictos de las personas con discapacidad.
- Comprender la realidad de las personas con diversidad funcional intelectual

- Ofrecer un espacio de diálogo basado en la igualdad.
- Poner en práctica los conocimientos adquiridos en la sesión anterior.

Duración: 3h

Desarrollo.

En esta sesión se contará con la presencia de personas con diversidad funcional. Debido a ello, en primer lugar, se ha de realizar una dinámica de presentación, con el fin de que todos los integrantes de esta sesión se conozcan y se sientan incluidos en el grupo.

En segundo lugar se realizará la dinámica “cesta de frutas”, con el fin de evitar que los miembros del grupo se sienten por afinidad. Se pide a los participantes que se acomoden en las sillas en forma de círculo y se les asigna una fruta (por ejemplo limón a unos y naranja a otros). Una vez asignada la fruta se dan dos indicaciones: 1) cuando se nombre vuestra fruta os debéis cambiar de sitio y 2) si se dice “cesta de frutas” todos debéis cambiaros de asiento.

Se realiza esta dinámica con el objetivo de que los participantes de las sesiones formativas y las personas con diversidad funcional, queden entremezcladas con el propósito de que en la siguiente actividad unas opiniones no se vean influidas por otras.

Una vez realizadas estas dinámicas, se pasará a la actividad central de esta sesión; la realización de un círculo de diálogo. El círculo ofrece la oportunidad de que todos los participantes hablen y se escuchen en una atmósfera de seguridad e igualdad.

El proceso de los círculos permite que los participantes puedan transmitir sus historias y aportar sus propias perspectivas (Pranis, 2005).

En este círculo de diálogo estarán presentes los mediadores que acuden a las jornadas formativas y las personas con diversidad funcional intelectual invitadas. El tema central del círculo girará en torno a los conflictos con los que se encuentran las personas, a lo largo de su día a día. Lo que se pretende es que los mediadores puedan conocer de primera mano, cuales son los conflictos de las personas con discapacidad, ante que dificultades se ven expuestos, que similitudes y diferencias encuentran con los suyos propios y cómo se ven para abordarlos.

La metodología a seguir en este círculo será secuencial, utilizándose un objeto de conversación - la persona tenga el objeto de conversación será la que tenga derecho a hablar-. El círculo secuencial fomenta que las personas tiendan a escuchar más y hablar menos (Costello, Wachtel, & Wachtel, 2010).

Las preguntas que se abordarán en el círculo serán las siguientes: (1) ¿Qué conflictos aparecen a lo largo de vuestro día a día?, (2) ¿En qué contextos y con quiénes se dan estos conflictos? Y (3) ¿Cuáles son las dificultades que encontráis para solucionarlos?

Tras la realización del círculo de diálogo se realizará una reflexión grupal, en la que cada participante explicará que ha supuesto esta sesión para ellos.

Sesión 4→ Elaboremos un proceso de mediación accesible.

Objetivos:

- Conocer e identificar las recomendaciones prácticas a tener en cuenta para el acceso de las personas con discapacidad intelectual en el proceso de mediación.
- Adaptar el proceso de mediación a las personas con diversidad funcional intelectual.

Duración: 3h

Desarrollo.

Las recomendaciones prácticas que se recogen en este apartado han sido obtenidas de las entrevistas que se han realizado a los profesionales del ámbito de la discapacidad, de la única profesional del ámbito nacional que realiza mediaciones en esta área, Nuria Sánchez Palos, y de mi propia experiencia en el ámbito.

En el desarrollo de la sesión se abordarán las recomendaciones y se explicará el porqué de cada una, invitando a los participantes a que incluyan las que ellos consideren que son necesarias, tras lo trabajado en las sesiones anteriores.

Recomendaciones:

- Antes de iniciar el proceso.

Como en cualquiera de los casos que llegan a mediación, se ha de estudiar la viabilidad del proceso.

Para ello, se realizará una o las entrevistas que se consideren necesarias con el fin de determinar si la persona con discapacidad intelectual dispone de las condiciones necesarias para enfrentarse a un proceso de mediación. En esta o estas entrevistas hemos de obtener diferentes tipos de información, tales como (1) habilidades comunicativas y sociales, (2) capacidad jurídica (si está tutelado o incapacitado), (3) el diagnóstico (aunque no siempre es necesario, lo importante es que cuente con capacidades comunicativas y sociales), y (4) apoyos sociales, como familia y/o asociaciones.

A estos últimos se les puede tener en cuenta para incorporarlos en el proceso, como fuente de información, siempre y cuando no estén inmersos en el conflicto y la persona con discapacidad autorice su implicación.

- Durante el proceso.

El proceso se llevará a cabo igual que otro proceso de mediación, pero en este caso, teniendo en cuenta las siguientes adaptaciones.

Apreciaciones sobre los principios de la mediación:

- Voluntariedad: si la persona con diversidad funcional intelectual no puede expresar su voluntad (de manera oral, escrita o gestual) y se observa que no tiene la capacidad de llevar a cabo una mediación, no se podría iniciar el proceso. En el caso de que la persona esté judicialmente incapacitada no puede participar en el proceso sin la representación legal de su tutor.
- Imparcialidad: según los principios de la mediación, el mediador ha de ser imparcial, sin prejuicios, influencias o tratos de favor. En este caso, se considera más oportuno el concepto de multipartialidad; el mediador se ha de posicionar en el rol de todas las partes. En este principio es muy importante ser consciente de los prejuicios que tenemos.
- Neutralidad: el mediador debe dejar atrás sus creencias, valores y su escala axiológica, evitando imponer soluciones. En este caso también se ha de tener cuidado, porque se puede caer en la sobreprotección de la persona con discapacidad; las partes son las que tienen que llegar a acuerdo, entre ellas.
- Confidencialidad: en el ámbito de la diversidad funcional puede variar, bien porque contemos con otra persona, como puede ser el tutor de la persona con discapacidad intelectual, o bien porque trabajemos de forma transversal con centros de servicios sociales, asociaciones etc.

Necesidades de las personas con diversidad funcional intelectual.

- Utilizar un lenguaje claro y sencillo, adecuado a las capacidades de la persona.
- Hablar a la persona con un lenguaje normal, no infantilizado, acorde con la edad.
- No utilizar un lenguaje figurado, técnico o irónico.
- Poner ejemplos prácticos.
- Realizar encuadres siguiendo la línea argumental, en orden cronológico.

- Utilizar ilustraciones para explicar el proceso.
- Evitar reiterar que la persona tiene una discapacidad.
- No abusar de las preguntas cerradas, que se respondan con sí o no, porque la persona con diversidad funcional intelectual, no aportará más información.
- Darle a la persona su tiempo para expresarse, sin anteponernos a lo que nos quiere transmitir, porque a la persona le costará más corregirnos o seguir con su línea argumental.

Necesidades de la otra parte del conflicto.

En el caso de que la otra parte no tenga discapacidad intelectual, se han de tener en cuenta una serie de necesidades, entre las que destacan:

- Información sobre la discapacidad intelectual, puesto que la persona puede desconocer qué es, porqué se caracteriza, que tipo de necesidades tiene etc.
- Reconocimiento de la persona: se han de reconocer y legitimar sus demandas y necesidades, aunque vayan dirigidas hacia una persona con discapacidad.

Equilibrio entre las partes.

En cualquier proceso de mediación, ha de haber un equilibrio entre las partes. Ante una mediación entre una persona con discapacidad y una persona sin discapacidad, nos encontraremos en una situación susceptible a la diferencia de poder. Por ello es necesario realizar una buena fase de preparación, con ambas partes.

Se les ha de explicar que el mediador en ningún momento va a estar a favor de la persona con diversidad, por el hecho de tener una discapacidad, ni con la persona sin discapacidad por el hecho de no tenerla.

Es muy importante dejar clara esta cuestión, ya que la persona sin discapacidad puede intentar aliarse al mediador con el argumento de “pobrecito, no es capaz de...”, y la persona con discapacidad utilizar la argumentación de “como tengo discapacidad no me haces caso”.

Duración del proceso:

- Mayor número de sesiones preparatorias: en a colación a lo anterior, las sesiones preparatorias cobran total relevancia. Serán fundamentales para lograr el equilibrio entre las partes, además es muy importante preparar a ambas partes para las sesiones conjuntas.

- Sesiones más efímeras: los profesionales que trabajan en el ámbito de la diversidad funcional intelectual, consideran que las sesiones han de ser más cortas, puesto que consideran que la persona con diversidad intelectual no podrán mantener el nivel de concentración tanto tiempo. Teniendo en cuenta las capacidades de las persona en cuestión de adaptará la duración.
- Proceso más largo: teniendo en cuenta que contaremos con más sesiones preparatorias y con sesiones más efímeras, es posible que el proceso de mediación se largue más en el tiempo.

7.6 Temporalización.

El presente proyecto de intervención posee dos cronologías de tiempo, una destinada a la difusión (de octubre a diciembre de 2016), cuyo objetivo es dar a conocer estas sesiones formativas, y captar a mediadores interesadas en ellas, y otra destinada al curso y sesiones formativas (de enero a febrero de 2017). Para organizar y optimizar el tiempo se ha elaborado un cronograma, con su correspondiente leyenda. (ANEXO IX).

7.7 Recursos.



7.8 Evaluación.

La evaluación constituye la última fase de la vida de grupo, pero ha de ser una actividad continua, integrada en todo el proceso de intervención. Se podría decir que tiene como fin comprobar la consecución de los objetivos e introducir las modificaciones necesarias en futuras intervenciones.

Según Ander Egg (1990):

La evaluación es un término que, aplicado a planes, programas y proyectos, consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no las metas y los objetivos propuestos, identificar los factores o razones que han influido en los resultados (éxito o fracaso) y formular las recomendaciones pertinentes que permitan tomar decisiones con el fin de introducir las correcciones o los reajustes que sean necesarios. En este sentido, la evaluación es un instrumento de retroalimentación. (p.19)

El sistema de evaluación de este proyecto, va a estar conformado por la valoración del mediador que imparte las sesiones, a través de técnicas documentales, y la apreciación realizada por los participantes a través de diferentes técnicas evaluativas.

El mediador que imparte las sesiones, a lo largo de la intervención, contará con una técnica documental que evaluará correctamente el desarrollo de las sesiones. Según Brezmes (2001) las técnicas documentales son instrumentos que permiten llevar a cabo adecuadamente una evaluación y reflexionar sobre lo ocurrido, con el fin de mejorar la labor profesional.

En este caso, la técnica documental llevada a cabo por el mediador, a lo largo de la vida de grupo, será el informe de sesión grupal. Es un informe que ha de elaborar el mediador, una vez finalizada la sesión y ha de reflejar los aspectos grupales que se consideren relevantes, además de una valoración personal sobre lo ocurrido en relación a los objetivos, especificando las modificaciones oportunas para futuras intervenciones. Contiene los siguientes apartados: (1) aspectos formales (fecha, lugar, asistentes, duración, objetivos etc.), (2) desarrollo del contenido de la reunión (resumen de lo que ha pasado en la sesión, descripción de las técnicas utilizadas, opiniones y debates que han generado el tema y conclusiones a las que se han llegado), (3) explicación de la dinámica de grupo (forma de comunicarse, participación, clima...) y (4) valoración global del desarrollo de la sesión, teniendo en cuenta los aspectos desarrollados con anterioridad. Esta técnica es fundamental para realizar la evaluación final.

En el caso de los participantes con el fin de evaluar la experiencia tanto en los aspectos formales, como en los personales se llevarán a cabo las siguientes técnicas evaluativas:

- Cuestionario (ANEXO X), compuesto por una serie de preguntas, que tienen como objetivo valorar de forma general el desarrollo de las sesiones y mejorar las actividades en un futuro.
- “La diana”. El mediador repartirá los participantes unos folios con una diana dibujada y una serie de ítems referentes al grupo y a su papel dentro de éste; (1) cohesión grupal, (2) participación (3) implicación y (4) clima. Una vez repartidos se explicará que deben ubicar cada uno de los ítems en la diana, situando en el centro los aspectos más satisfactorios y en los extremos los más negativos.

8. Conclusiones.

A lo largo de estos meses de formación, en el Máster de Mediación de Conflictos de la Universidad de Barcelona, he aprendido diferentes cuestiones, tales como que el conflicto es una oportunidad de cambio y que la cultura de mediación se ha ido incorporando en diferentes ámbitos como sinónimo de responsabilidad.

De estas dos ideas nace este proyecto, el conflicto puede ser un cambio para el panorama de la diversidad funcional intelectual, y la mediación ha de incorporarse en este ámbito como sinónimo de responsabilidad.

Los mediadores podemos ser un agente de acción y de cambio, con nuestra intervención, podemos construir una sociedad más inclusiva, donde se dé cabida a las personas con discapacidad intelectual, utilizando los sistemas alternativos de resolución de conflictos como cauces válidos para el reconocimiento y el ejercicio de sus derechos.

Desde la mediación, de manera indirecta se realizarían acciones que fomentarían la inclusión, la capacitación y la autodeterminación de las personas con diversidad intelectual.

Por todo ello nace este humilde proyecto, con la intención de lograr un cambio en la mediación y en el ámbito de la diversidad funcional intelectual.

9. Propuestas/alternativas de futuro.

En primer lugar, cabe destacar que es necesario realizar más trabajos de investigación cuantitativos, exhaustivos y analíticos, basados en la información recogida en este proyecto, para contar con datos más delimitados y representativos.

En segundo lugar, estas sesiones formativas, a futuro, tienen la intención de realizarse de manera continuada, tanto en Barcelona, como en el resto de provincias españolas, con el objetivo de contar con mediadores cualificados y preparados en el ámbito.

También sería necesario complementarlo con un proyecto de difusión sobre lo que es la mediación y los beneficios que tiene, en el ámbito de la discapacidad intelectual.

Con todo ello, se avanzaría de manera notable en la introducción de los mecanismos alternativos de conflictos en el ámbito de la diversidad intelectual.

10 Bibliografía.

- Alonso, M. Á. V., & Schalock, R. L. (2010). Últimos avances en el enfoque y concepción de las personas con discapacidad intelectual. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 41(4), 7-21.
- Aliño, J. J. L. I., & Miyar, M. V. (2008). *DSM-IV-TR: Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. American Psychiatric Pub.
- American Association on Mental Retardati. (2004). *Retraso mental: definición, clasificación y sistemas de apoyo* (Vol. 233). España: Anaya.
- Ander-Egg, E. (1990). *Evaluación de Programas de Trabajo Social*. Argentina: Humanitas.
- Aparicio, M. L. (2009). Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación. *El largo camino hacia una educación inclusiva: la educación especial y social del siglo XIX a nuestros días: XV Coloquio de Historia de la Educación, Pamplona-Iruñea, 29, 30 de junio y 1 de julio de 2009* (pp. 129-138). Universidad Pública de Navarra.
- Armas Hernández, M. D. (2003). La mediación en la resolución de conflictos. *Educar*, (32), 125-136.
- Berjano, E., & Burgos, E. G. (2009). *Discapacidad intelectual y envejecimiento: Un problema social del siglo XXI*. España: FEAPS.
- Brezmes, M. (2001). *La intervención en Trabajo Social*. Salamanca: Hesperides.
- Bush, R.B. y Folger, J. P. (1996). *La promesa de La mediación: cómo afrontar el conflicto mediante la revalorización y el reconocimiento*. Barcelona: Garnica.
- Costello, B., Wachtel, J., & Wachtel, T. (2010). *Restorative Circles in Schools: Building Community and Enhancing Learning*. Bethlehem, PA: International Institute for Restorative Practices.
- Crespo, M.; Campo, M.; Verdugo, M.A. (2003). Historia de la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF): Un largo camino recorrido. *Rev. Siglo Cero*, Vol. 34(1), núm. 205, 20-26.

- Egea García, C., & Sarabia Sánchez, A. (2004). Un nuevo marco para la discapacidad. *Polibea*, (72), 33-39.
- Fernández, A. (2006): “El Handikkappombudsman de Suecia” en VVAA. *Un encuentro entre dos culturas. Un viaje a Suecia*. Badajoz: Futuex.
- Folberg, J., & Taylor, A. (1996). *Mediación: resolución de conflictos sin litigio*. México: Limusa.
- Folgueiras, P. (2009). *Métodos y técnicas de recogida y análisis de información cualitativa*. Universidad de Barcelona: Buenos Aires.
- Giménez, C. (2001). Modelos de mediación y su aplicación en mediación intercultural. *Migraciones*, (10), 59-110.
- Guillaume-Hofnung, M. (2009). *La médiation*. París: Presses Universitaires de France (5ªed.).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Krueger, R. A. (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. Madrid: Pirámide.
- Luckasson, R. (1992). People with mental retardation as victims of crime. *The criminal justice system and mental retardation (209-220)*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntinx, W. H., Coulter, D. L., Craig, E. M. P., Reeve, A., & Tasse, M. J. (2002). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of support*. American Association on Mental Retardation.
- Moore, C. W. (1995). *El proceso de mediación: Métodos prácticos para la resolución de conflictos*. Buenos Aires: Granica.
- Munuera, M.P (2007). El Modelo circular narrativo de Sara Cobb y sus técnicas. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, (7), 85-106.
- Munuera, M. P. (2013). Mediación con personas con discapacidad: igualdad de oportunidades y accesibilidad de la justicia. *Política y Sociedad*, 50(1), 163.

- Munuera, M.P (2014). *Nuevos Retos en Mediación. Familiar, Discapacidad, Dependencia Funcional, Salud y Entorno social*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Munuera, M. P. y Rondón, L. M. (2010): “Mediación y Resolución de conflictos con personas en situación de dependencia”. *Dependencia y Servicios Sociales*, 323-360. Navarra: Aranzadi.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud «CIF». España: IMSERSO.
- Pranis, K. (2005). *The Little Book of Circle Processes*. Intercourse, PA: Good Books.
- Redorta, J. (2004). *Cómo analizar los conflictos: la tipología de conflictos como herramienta de mediación*. Barcelona: Paidós.
- Redorta, J. (2007). *Aprender a resolver conflictos*. Barcelona: Paidós.
- Sánchez, N. (2012). Guia per l'access de les persones ab discapacitat i/o trastorn mental als serveis de mediació. Diputació de Barcelona. Extraído de http://www.dincat.cat/guia-per-a-l-acc%C3%A9s-a-la-mediaci%C3%B3_162950.pdf [Último acceso 07/04/2016].
- Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntinx, W. H., Coulter, D. L., Craig, E. M., ... & Shogren, K. A. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports*. Washington: American Association on Intellectual and Developmental
- Tamarit, J. (2005). Discapacidad intelectual. *Atención temprana: desarrollo infantil, diagnóstico, trastornos e intervención* (pp. 663-682). Valencia: Promolibro.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.
- Villagrasa, C. (2004). *La mediació. L'alternativa multidisciplinària a la resolució dels conflictes*. Barcelona: Pòrtic
- Vinyamata, E. (2001). . *Conflictología. Teoría y práctica en resolución de conflictos*. Barcelona: Ariel Practicum.

11. Anexos.

ANEXO I → CLASIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

En función del coeficiente intelectual y según la AAIDD (Shalock et al., 2010):

- Discapacidad intelectual leve. Se incluye en la misma a personas cuya puntuación en CI, sin llegar a 55 – 50, se sitúa por debajo de 75 – 70. En el DSM IV TR (2008) se indica que se podría diagnosticar discapacidad leve con un cociente intelectual entre 70 y 75 si existiese déficit significativo en conducta adaptativa.
- Discapacidad intelectual moderada. Se incluye en la misma a las personas cuya puntuación en CI se sitúa en el intervalo de CI entre 55 – 50 y 40 – 35. Suelen desarrollar habilidades comunicativas y pueden llegar a adquirir parcialmente los aprendizajes instrumentales básicos. Suelen aprender a trasladarse de forma autónoma por lugares que les resulten familiares, atender a su cuidado personal con cierta supervisión y beneficiarse del entrenamiento en habilidades sociales.
- Discapacidad intelectual grave. Se incluye en la misma a las personas cuya medida en CI se sitúa en el intervalo entre 35 – 40 y 20 – 25. Las adquisiciones de lenguaje suelen ser escasas y a lo largo de los años pueden aprender a hablar o a emplear algún signo de comunicación alternativo. La conducta adaptativa está muy afectada en todas las áreas del desarrollo, pero es posible el aprendizaje de habilidades elementales de cuidado personal.
- Discapacidad intelectual profunda / pluridiscapacidad. La mayoría de estas personas presentan una alteración neurológica identificada que explica esta discapacidad, la confluencia con otras y la gran diversidad que se da dentro del grupo. Por este motivo, uno de los ámbitos de atención prioritaria es el de la salud física. La medida del CI de estas personas queda por debajo de 20–25. Suelen presentar limitado nivel de conciencia y desarrollo emocional, nula o escasa intencionalidad comunicativa, ausencia de habla y graves dificultades motrices. El nivel de autonomía, si existe, es muy reducido.

En relación a los niveles o tipos de apoyo, entendiendo apoyo como recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de una persona y que mejoran el funcionamiento individual” (Luckasson et al., 2002, p. 145), encontramos las siguientes categorías:

- Personas con necesidad de apoyo intermitente: apoyo, cuando es necesario. La persona no necesita siempre los apoyos, o requiere apoyos de corta duración en momentos de transición del ciclo vital.
- Personas con necesidad de apoyo limitado: apoyos intensivos, caracterizados por su consistencia temporal, por tiempo limitado, pero no intermitente.
- Personas con necesidad de apoyo extenso: apoyos que se caracterizan por una implicación regular (ejemplo: diaria) en, al menos algunos entornos y sin limitación temporal.
- Personas con necesidad de apoyo generalizado: apoyos caracterizados por su constancia y elevada intensidad, proporcionada en distintos entornos.

ANEXO II → GUIÓN FOCUS GROUP/ENTREVISTA CON PERSONAS CON DI.

1. Si tuvierais que definir conflicto, ¿Con qué palabras lo haríais?
2. En vuestro día a día, ¿con qué conflictos os encontráis?
3. ¿En qué contextos o situaciones se dan (casa, centro, instituciones públicas...)?
4. ¿Quiénes forman partes de estos conflictos (amigos, compañeros, familiares, profesionales...)?
5. ¿Cómo resolvéis o afrontáis dichos conflictos?
6. ¿Con qué dificultades te encuentras al intentar solucionarlos?
7. A la hora de resolverlos, ¿Contáis con la ayuda de alguna persona que haga de intermediario?
8. ¿Conocéis qué es y en qué consiste la mediación? (En el caso de que no, se le explica).
9. ¿Habéis participado en algún procedimiento de mediación?
10. ¿Creéis que podría ser útil para la gestión de conflictos en vuestro día a día?

*Ideas o comentarios que deseéis aportar, y que no se hayan recogido en las preguntas anteriores

ANEXO III→ GUIÓN DE LA ENTREVISTA A PROFESIONALES DEL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD.

1. Como persona en contacto con la diversidad funcional intelectual, ¿Considera que las personas con discapacidad intelectual tienen conflictos? ¿De qué tipo?
2. En el caso de que se den, ¿En qué situaciones o contextos surgen?
3. ¿Quiénes forman parte de esos conflictos?
4. ¿Cómo resuelven las personas con diversidad funcional intelectual sus conflictos?
5. ¿Considera que el hecho de tener discapacidad, condiciona la gestión o resolución de los mismos?
6. Uno de los procedimientos alternativos a la resolución de conflictos es la mediación ¿Conoce esta herramienta?
7. Si es así, ¿Considera que sería un proceso aplicable al ámbito de la discapacidad intelectual?
8. ¿Qué aspectos habría que tener en cuenta para determinar que una persona con diversidad funcional intelectual puede participar en un proceso de mediación?
9. ¿Cuáles serían las adaptaciones a introducir en dicho proceso?
10. ¿Cree que la mediación puede ser un proceso beneficioso para este ámbito? ¿Por qué?

*Ideas o comentarios que desee aportar, y que no se hayan recogido en las preguntas anteriores.

ANEXO IV→ FOCUS GROUP REALIZADO EN LA ASOCIACIÓN ASPROCOLOR.

Cabe destacar que este focus group, está compuesto por 8 personas, y que la dinámica ha sido por lo general secuencial, con el fin de facilitar la técnica y los turnos de palabra a las personas con diversidad funcional intelectual. Se ha contado con el apoyo de una persona de referencia, con el fin de ayudarles a entender las diferentes cuestiones.

1. Si tuvierais que definir conflicto, ¿Con qué palabras lo haríais?

Participante A: para mí conflicto es daño, es decir que las personas nos hagamos daño entre nosotras mismas.

Participante B: Para mí es que una persona me haga sentir mal por lo que he hecho o que yo le haga sentir mal por lo que ella ha hecho. Que no estemos de acuerdo.

Participante C: Yo definiría conflicto como discusión. Así de claro.

Participante D: ¿Conflicto? Tener un conflicto, es tener un problema (risas). Cuando tienes un conflicto, tienes un problema.

Participante E: Estoy de acuerdo con mi compañera, conflicto es lo mismo que problema, y cuando tenemos un conflicto, siempre hay malestar. Nos sentimos mal, o hacemos sentir mal a alguien.

Participante F: Conflicto es discutir, yo tengo conflictos con mi padre y mi hermano, porque discuto con ellos. (risas) Además muy a menudo.

Participante G: Conflicto es pelear, yo suelo tener conflicto con mis compañeras ¿verdad?

-Risas generalizadas-

2. En vuestro día a día, ¿con qué conflictos os encontráis?

Participante A: Discusiones con la familia. Yo por ejemplo discuto con mi madre y mis hermanas, porque no entienden mis necesidades, no entienden que yo quiera salir con mis amigas, que puedo irme de viaje con ellas y con los del centro...

Participante C: Pues yo ayer también tuve un conflicto con mi madre y con mi abuela, porque me compro libros, y creen que eso es tirar el dinero. No me dejan hacer lo que quiero con mi dinero. Tienen una manía de meterse...

Participante D: Yo también discuto con mi familia, sobre todo con la pareja de mi padre, no nos entendemos nada bien en casa. Se cree que yo tengo que hacer todo lo que ella dice, y mi padre siempre le da la razón a ella.

Participante B: Yo diría que es normal que se discuta con la familia, yo también lo hago.

Participantes E y G: y nosotros.

Participante E: Pues yo no suelo discutir con la familia, la verdad.

Moderador: ¿ Con que más conflictos os encontráis?

Participante C: yo también discuto con los profesionales de ASPROCOLOR porque mandan mucho (risas)

Participante B: Yo discuto con mi persona de referencia/apoyo, pasamos mucho tiempo juntas.

¿Alguno más discute con los profesionales?

Participante D: solemos tener problemas con los profesionales de las viviendas tuteladas porque tardamos mucho en el baño, porque no realizamos las tareas que me tocan, porque no respetamos los horarios...

¿En las viviendas tenéis conflictos?

Participante G: Sí , sobre todo con el reparto de tareas domésticas (risas)

Participante F: y con los vecinos... hemos tenido bastantes problemas porque dicen que somos muy ruidosos y se han quejado. Yo creo que es porque tenemos discapacidad. Pero el otro día fuimos nosotros quienes le echamos la bronca a un chico de nuestro bloque porque iba borracho y quería entrar en nuestra casa. Pero esto es inclusión, porque también podemos discutir con personas que no tienen discapacidad intelectual.

Participante A: Yo discuto con mi compañero de piso, quiero que se lo lleven, no nos llevamos bien.

¿Qué conflictos tenéis con los compañeros?

Participante A: Pues yo con los compañeros no suelo tener conflictos, aunque a veces discutimos porque no nos ponemos de acuerdo en lo que queremos hacer.

Participante B: Yo discuto con algunos compañeros, porque me quieren robar a mi pareja. Y eso es de no ser amigos...

Participante C: yo con los compañeros no discuto, pero con mi pareja sí.

Participante D: yo discuto con mis compañeros porque no saben guardar secretos. Se creen que todo se puede contar a todo el mundo y no es así.

Participante E: yo discuto con ellos por bobadas, pero es normal, pasamos mucho tiempo juntos.

Participante F: Yo con los compañeros de piso sobre todo, porque es difícil cobvivir con ellos. No suelen respetar los horarios, ni limpian... no hacen nada.

Participante G: Los conflictos que solemos tener con los compañeros suelen ser malentendidos.

(Se les hace una devolución de los conflictos que han nombrado y todos ellos coinciden en que todos ellos tienen esos conflictos en día a día).

3. ¿En qué contextos o situaciones se dan (casa, centro, instituciones públicas...)?

Todos ellos, como ya han expresado en la pregunta anterior, coinciden en que los contextos que se dan son en la vivienda familiar, en los pisos tutelados, en el centro y en su tiempo de ocio, y en definitiva en las situaciones cotidianas de día a día.

4. ¿Quiénes forman partes de estos conflictos (amigos, compañeros, familiares, profesionales...)?

Esta pregunta se omite, porque en las otras dos ya se han respondido, las personas que forman parte de los conflictos son:

- Familia
- Parejas
- Amigos
- Compañeros del centro o de las viviendas tuteladas.
- Personal de apoyo.
- Personal de referencia

5. ¿Cómo resolvéis o afrontáis dichos conflictos?

Participante A: Yo por lo general suelo pedir perdón y de esa manera soluciono mis problemas.

Participante B: deberíamos explicar porque estamos enfadados con la otra persona para que nos entendiera y se solucionará el conflicto... otra cosa es que lo hagamos (risas).

Participante C: Se ha de hablar sobre el tema, aunque por lo general, las personas cuando estamos enfadados no hablamos, si no que gritamos. Yo intento hablarlo y si no se soluciona, pues lo dejo estar.

Participante D: Pues cuando tengo un conflicto, suelo enfadarme, incluso a veces hemos llegado a insultarnos o a pegarnos...

Participante E: Yo lo soluciono a veces hablando, y otras veces escapándome. El otro día de hecho discutí con mi familia y me fui a la montaña yo solo, para relajarme.

Participante F: Yo suelo pedir ayuda a los profesionales, para que me ayuden a solucionar los conflictos.

Participante G: Yo suelo evitar los conflictos, no me gusta discutir... Muchas veces tampoco nos dejan resolverlos, ya deciden por nosotros.

6. ¿Con qué dificultades te encuentras al intentar solucionarlos?

Participante A: orgullo

Participante B: sentimiento de culpa, por haber discutido con alguien

Participante C: presión grupal, porque los compañeros muchas veces maldicen.

Participante D: a veces no entiendo el conflicto.

Participante E: el querer tener la razón, aún sabiendo que no la tenemos.

Participante F: las diferencias de carácter con la otra persona. Hay gente que le gusta gritar, otra que prefiere dejar pasar el tiempo... Yo la verdad es que no sé como solucionar los conflictos...

Participante G: en muchas ocasiones nos infravaloran por el hecho de tener discapacidad, a veces no nos dan la oportunidad de resolver el conflicto, ignorando nuestros argumentos, creyéndose que ellos siempre tienen la razón

Participante A: eso es verdad a mi muchas veces no me dejan decidir. Este año me quiero ir de vacaciones con mis amigos del centro y mis padres no me dejan, dicen que no estoy preparada.

7. A la hora de resolverlos, ¿Contáis con la ayuda de alguna persona que haga de intermediario?

Todos los integrantes coinciden en que cuentan con la ayuda de los profesionales del centro.

8. ¿Conocéis qué es y en qué consiste la mediación? (En el caso de que no, se le explica).

NO rotundo, por parte de todos los participantes. Por lo cual, con ayuda de una pizarra se le explica lo que es el proceso de mediación, poniendo de ejemplo los conflictos tratados con anterioridad.

9. ¿Habéis participado en algún procedimiento de mediación?

No.

10. Tras haberos explicado que es la mediación ¿creéis que podría ser útil para la gestión de conflictos en vuestro día a día?

Participante A: A mí en mi casa me ayudaría mucho, porque mi papá no me deja ir a la playa con el centro, porque dice que no estoy preparada y yo considero que no es así.

Participante B: Yo creo que sí que sería bueno que un mediador nos ayudara a solucionar al conflicto.

Participante C: Si esa persona ("el mediador") como has dicho, dice quién tiene que hablar, podríamos escucharnos, que casi nunca lo hacemos"

Participante D: Nos ayudaría mucho que un tercero nos ayudara a solucionar el conflicto sin defender a ninguna de las partes, que eso no suele pasar.

Participante E: Yo estoy de acuerdo con el resto de mis compañeros. Creo que nos podría ayudar.

Participante F: A nosotros en el piso nos ayudaría mucho, porque tenemos muchos conflictos con los vecinos y los compañeros...

Participante G: A mi si me gustaría que alguien nos ayudara, porque muchas veces solo discutimos, sin escuchar.

*Ideas o comentarios que deseéis aportar, y que no se hayan recogido en las preguntas anteriores.

ANEXO V→ ENTREVISTA A PERSONA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL- ASPANIN.

Entrevista persona con discapacidad

1. Si tuvierais que definir conflicto, ¿Con qué palabras lo haríais?

-En este caso la persona con discapacidad solicita que se le explique más detalladamente lo que es un conflicto, y se lo ponen ejemplos de diferentes conflictos cotidianos que tenemos las personas con la familia, amigos, en la calle etc.-

Para mí un conflicto es un problema, un enfado, una discusión... con otra persona.

2. En vuestro día a día, ¿con qué conflictos os encontráis?

Pues tengo problemas con mi familia porque a veces no nos entendemos, ellos quieren una cosa y yo otra, y siempre ha de ser lo que ellos digan.

Con mi pareja, porque cuando lo dejamos, tuvimos problemas para repartirnos las cosas que teníamos en común.

Con mis compañeros de piso porque no limpian, son muy sucios, no respetan los horarios, hacen mucho ruido...

Alguna vez también hemos tenido problemas con los vecinos, porque dicen que somos muy ruidosos.

Ahh y en el trabajo también tengo problemas con mi jefe.

3. En qué contextos o situaciones se dan (casa, centro, instituciones públicas...)?

Pues en el centro, con mis compañeros, cuando vivía en casa, con mi familia y ahora en el piso, con mis compañeros de piso. También he tenido conflictos en la calle, por desconfianza de la gente, porque a veces creo que me pueden engañar y en el trabajo.

4. ¿Quiénes forman partes de estos conflictos (amigos, compañeros, familiares, profesionales...)?

Suele tener conflictos con mi pareja, bueno he tenido, porque ya lo hemos dejado, también con mi familia, siempre que me den motivos (risas), con mis amigos y sobre todo con mis compañeros de piso.

5. ¿Cómo resolvéis o afrontáis dichos conflictos?

Pues casi siempre hablando. Si es en casa, con mi madre, si es cosa del centro o del piso con el referente, bueno pues eso hablando con quién tengo el conflicto.

6. ¿Con qué dificultades te encuentras al intentar solucionarlos?

Pues no saber resolverlo, que la otra persona no me entienda, o no atreverme a hablarlo con la persona. Muchas veces se lo digo a los profesionales del centro, para que ellos me ayuden.

Ahora, ¿yo a las manos nunca llego eh? Siempre me controlo.

7. A la hora de resolverlos, ¿Contáis con la ayuda de alguna persona que haga de intermediario?

Sí, cuando tengo conflictos, los profesionales de ASPANIN me ayudan. Si tengo algún problema con algún compañero ellos intentan que hablemos y solucionemos nuestros problemas.

8. ¿Conoces qué es y en qué consiste la mediación? (En el caso de que no, se le explica).

La persona no conoce lo que es el proceso de mediación. Debido a ello, le digo que me explique un conflicto que haya tenido recientemente, y me hace ilusión a sus problemas de pareja, por falta de entendimiento. A través de este conflicto, le dibujo en un papel el proceso, poniendo a ambas partes a los extremos y al mediador en el medio, haciéndole ver que el mediador es una figura imparcial que lo que intenta es que las personas se entiendan entre ellas, sin él establecer una solución.

9. ¿Has participado en algún procedimiento de mediación?

Mediación como lo que has explicado no, pero en ASPANIN hacemos asambleas para solucionar los conflictos que tenemos entre nosotros mismos. En ella nos preguntan, que qué ha pasado, que como nos hemos sentido etc.

10. ¿Crees que podría ser útil para la gestión de conflictos en vuestro día a día?

Creo que sí, porque según has explicado, ayuda a que las personas que tienen el problema hablen. A mi me vendría bien para solucionar los problemas de pareja, los problemas que tengo con mis vecinos y compañeros de piso, y también con mi familia...

Ahora, es verdad, que preferiría que fuera un profesional de ASPANIN.

(Se le explica a la persona, que en el mediador, suele ser imparcial, es decir que no se pondrá del lado ni de uno ni de otro, y que por lo general no tiene relación con las partes)

Ahh, pues si es así, el mediador tendría que ganarse mi confianza.

(Despedida)

ANEXO VI → ENTREVISTA PROFESIONAL ASPROCOLOR.

1. Como persona en contacto con la diversidad funcional intelectual, ¿Considera que las personas con discapacidad intelectual tienen conflictos? ¿De qué tipo?

Las personas con discapacidad tienen los mismos conflictos que al resto de la población son conflictos que se dan en su día a día a nivel laboral, a nivel convivencial, a nivel relacional, en su hogar etc., teniendo en cuenta el grado de discapacidad hay personas que tienen mayor dificultad en solucionar sus conflictos porque le faltan habilidades de solución de problemas y es ahí donde los profesionales y la familia tienen que intervenir más para ser personal de referencia.

2. En el caso de que se den, ¿En qué situaciones o contextos surgen?

Como el resto de la población el conflicto se puede dar con la propia familia, los compañeros, en el ámbito laboral, en el ámbito de la vecindad, en la institución etc. Como el resto de la población tiene conflictos en las esferas en las que

3. ¿Quiénes forman parte de esos conflictos?

El conflicto se puede dar con los compañeros de la institución, con los familiares, los profesionales que interactúan con ellos, incluso con la cajera del Condis, por el tema económico, o la forma del trato. También encontramos bastantes problemas con los vecinos del vecindario en los pisos tutelados.

4. ¿Cómo resuelven las personas con diversidad funcional intelectual sus conflictos?

Claro esta pregunta es muy complicada. Cada persona es un mundo. Hay personas que poseen más herramientas para resolver sus conflictos que otras. Pero esto también pasa en la sociedad, y en las personas sin discapacidad...¡ Anda que no conozco yo a personas que no saben gestionar los conflictos...! También influye la capacidad de pedir ayuda a sus referentes con el fin de resolver los conflictos... En muchas ocasiones los conflictos derivan en la alteración de los conflictos, y si nos solicitan ayuda, esto se puede evitar.

5. ¿Considera que el hecho de tener discapacidad, condiciona la gestión o resolución de los mismos?

En muchas ocasiones sí, pero no en todas. Necesitan más soporte. Los profesionales ayudamos a la resolución de conflictos, es una de nuestras tareas. Tenemos que promover su empoderamiento a través de las habilidades y que mejor forma, que ayudarles a gestionar sus problemas. De hecho, nosotros utilizamos asambleas, donde trabajamos los conflictos de manera grupal.

6. Uno de los procedimientos alternativos a la resolución de conflictos es la mediación ¿Conoce esta herramienta?

Sí conozco la mediación.

7. Si es así, ¿Considera que sería un proceso aplicable al ámbito de la discapacidad intelectual?

Es totalmente viable. Habría que adaptarlo, pero se puede realizar un procesos de mediación con las personas con discapacidad intelectual, claro que sí. ¿Por qué no se podría aplicar? Esa sería mi pregunta. (risas)

8. ¿Qué aspectos habría que tener en cuenta para determinar que una persona con diversidad funcional intelectual puede participar en un proceso de mediación?

Si estamos delante de una persona con discapacidad intelectual profunda, sería muy complicado. Si estamos ante una persona con discapacidad moderada, lo importante sería conocer a la persona para poder realizar la adaptación más adecuada. Sería necesario conocer, su capacidad de comunicación, sus habilidades sociales y comunicativas etc.

9. ¿Cuáles serían las adaptaciones a introducir en dicho proceso?

En todo momento dependería de la persona que tenemos delante. De forma generaría que tener un lenguaje facilitador, utilizar lectura fácil... Habría que mediar con las dos partes y con las dificultades que pueda tener la persona. Tontos no son, solo habría que incluir las modificaciones necesarias.

Considero que las sesiones han de ser breves, puesto que la persona con discapacidad puede desconectar y dispersar su concentración.

También considero que sería importante iniciar la mediación de forma individual y acabar el proceso juntándolos. Es muy importante preparar adecuadamente a ambas partes.

10. ¿Cree que la mediación puede ser un proceso beneficioso para este ámbito? ¿Por qué?

Pregunta 10- Considero que la mediación es beneficiosa para todo el mundo y por supuesto para las personas con discapacidad. Es muy positivo que las personas puedan entenderse, y llegar a acuerdos y a pactos, y es asombroso que sea gracias a una figura que sea imparcial, y esté fuera del conflicto.

La mediación puede ser un gran paso para la escucha de la persona con discapacidad, en diferentes ámbitos (laboral, vecinal, familiar...).

Ahora, he de decir que lo veo complicado (risas) te va a tocar picar mucha piedra, pero sin duda es un gran proyecto con grandes expectativas en el avance de la inclusión de las personas con diversidad funcional intelectual.

También nos encontramos con muchos casos, en los que no se atreven “enfrentarse a la otra persona”, es decir tratar el tema con la persona implicada de forma directa. Pero vamos, es similar a lo que nos pasa a nosotros (personas sin discapacidad), hay gente que sabe gestionar mejor sus conflictos porque dispone de más recursos que otros, y hay gente que es más asertivo y es capaz de afrontar sus conflictos y otros que son más pasivos e intentan evitarlos

ANEXO VII→ ENTREVISTA PROFESIONAL ASPANIN

1. Como persona en contacto con la diversidad funcional intelectual, ¿Considera que las personas con discapacidad intelectual tienen conflictos? ¿De qué tipo?

es complicado, porque en realidad, tener conflictos, los tiene cualquier persona. Y conflictos de todo tipo, de relaciones (con pareja, amigos, familias), conflictos dentro de la institución, conflictos consigo mismos, conflictos de desarrollo, muchas veces no saben realizar alguna actividad o ir a algún sitio y por desconfianza no se dejan ayudar... En realidad se enfrentan a los mismos conflictos que el resto de la población y además a algunos más específicos relacionados con la discapacidad como puede ser la discriminación, la “toma de decisiones por ellos” etc.

2. En el caso de que se den, ¿En qué situaciones o contextos surgen?

Pues las situaciones y los contextos varían, en función de la persona. Pero suelen ser en situaciones del día a día y en contextos cotidianos, por ejemplo discusión con la pareja, problemas en el trabajo, conflictos convivenciales (con los compañeros de piso o con los vecinos del bloque), roces con sus familias –a la hora de tomar decisiones, casi siempre-, con nosotros mismos (profesionales de la institución) etc.

3. ¿Quiénes forman parte de esos conflictos?

Pues todas las personas con las que se relacionan; compañeros, amigos, profesionales, familias, novias y novios, jefes del trabajo, vecinos...

4. ¿Cómo resuelven las personas con diversidad funcional intelectual sus conflictos?

Como bien has dicho en la pregunta, hay mucha diversidad intelectual, pasamos de personas con una discapacidad muy severa, hasta personas con discapacidad muy leve... Hay personas con discapacidad intelectual que no saben gestionar bien los conflictos y optan por la violencia y otros que dialogan, incluso a pesar de sus limitaciones.

5. ¿Considera que el hecho de tener discapacidad, condiciona la gestión o resolución de los mismos?

Yo creo que hay varios condicionantes, que también varían en función del grado. Considero que les cuesta ponerse en el lugar del otro, pero para ello trabajamos las habilidades sociales con ellos. Otro de los condicionantes es que por lo general no se les ha dejado tomar decisiones, entonces a la hora de resolver los conflictos, en muchas ocasiones dependen del profesional, quienes tenemos que hacerle ver, que los conflictos

forman parte de ellos mismos, y que son ellos –aunque sea con nuestra ayuda- quienes tienen que resolverlo. En definitiva, debemos fomentar su autodeterminación.

6. Uno de los procedimientos alternativos a la resolución de conflictos es la mediación ¿Conoce esta herramienta?

Sí que la conozco, y me parece una herramienta muy útil, ya que según tengo entendido una figura externa e imparcial, intenta acercar posturas entre personas que tienen un conflicto.

7. Si es así, ¿Considera que sería un proceso aplicable al ámbito de la discapacidad intelectual?

Respondiendo a tu pregunta, sí, considero que la mediación sería un proceso muy positivo en la gestión de los conflictos de las personas con diversidad funcional intelectual.

8. ¿Qué aspectos habría que tener en cuenta para determinar que una persona con diversidad funcional intelectual puede participar en un proceso de mediación?

A voz de pronto, considero que las personas con discapacidad que no tienen lenguaje, no podrían pasar por este proceso. Y de forma general, no podría decir quién sí y quién no... porque cada uno tiene unas capacidades, y es difícil de delimitar. Ahora, yo no me fiaría demasiado por el grado de discapacidad reconocida, porque hay gente que tiene una discapacidad leve, pero es incapaz de ponerse en el lugar de otro, y hay gente con discapacidad moderada, que es muy empática y posee habilidades de sobra.

Considero que para determinar si podemos mediar con una persona con diversidad funcional intelectual es necesario tener con él una o varias entrevistas, a través de las cuales podamos determinar las capacidades y las habilidades correspondientes y adecuadas al proceso.

En el ámbito de la discapacidad hay mucho estigma, se tiene una idea preconcebida, que no corresponde con la realidad. Por ello, no se apuesta por incluir este tipo de procesos.

9. ¿Cuáles serían las adaptaciones a introducir en dicho proceso?

Pues para empezar utilizar un vocabulario más simplificado, menos palabras, ideas más simples... También marcar muy bien los tiempos, para que no se pisen los unos a los otros, vamos que eso siempre lo hacemos todos cuando estamos en un conflicto (risas).

Considero que también es clave la preparación, antes de realizar la mediación como tal... es necesario prepararle para la situación de estrés a la que se va a enfrentar (sesión conjunta).

También sería recomendable que las sesiones sean amenas, y que no tengan una duración extrema, porque se cansarán, al no ser que la motivación sea alta, que es posible porque se está tratando sobre un tema que les compete.

10. ¿Cree que la mediación puede ser un proceso beneficioso para este ámbito?

¿Por qué?

Yo creo que sí es beneficioso, porque fácilmente, tendemos a decidir por ellos. Centrándonos en el tema conflictos, sobre todo si las personas están incapacitadas, desde fuera, se suele decidir por ellos- tú lo estás haciendo mal, tú lo estás haciendo bien-. Sin embargo la mediación ofrece la posibilidad de que ellos se autorregulen, digamos que se les da capacidad para que ellos lleguen a las soluciones y a tomar decisiones. De esta forma evitamos que se sientan como niños y fomentamos la autodeterminación.

También la considero una herramienta potente, porque en el caso de realizar mediaciones con una persona con diversidad intelectual y otra sin discapacidad (tutores, padres, compañeros de trabajo...) este proceso los sitúa al mismo nivel, dando voz y opinión a las personas con diversidad funcional.

También me parece adecuado utilizar la mediación en los procesos familiares, en muchas ocasiones son los padres quienes toman las decisiones por sus hijos y estaría bien incluir ahí la mediación, y también hay casos en los que la familia no puede con la persona con discapacidad, y donde también tendría cabida la mediación, para que entre ellos puedan entenderse.

ANEXO VIII → Tríptico formativo.

¿Qué es la discapacidad intelectual?

La discapacidad intelectual “se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Se origina antes de los 18 años”.

¿Cómo se clasifica?

Las discapacidades, se clasifican bien en función del coeficiente intelectual o bien teniendo en cuenta el nivel de soporte que necesita.

- Según el CI:
 - Discapacidad intelectual leve CI 50-55 a 70.
 - Discapacidad intelectual moderada CI 35-40 a 50-55.
 - Discapacidad intelectual grave CI 20-25 a 35-40.
 - Discapacidad intelectual profunda CI 20-25.

- Según los niveles de soporte:
 - Necesidad de apoyo intermitente
 - Necesidad apoyo limitado
 - Necesidad apoyo intensivo
 - Necesidad apoyo generalizado

En realidad **para los mediadores no es fundamental conocer el diagnóstico de las personas con diversidad funcional intelectual, sino saber cuales son las habilidades y las capacidades** (de escucha, de diálogo, empatía, autodeterminación etc).

¿Qué aspectos se han de tener en cuenta?

- Las personas con discapacidad intelectual tienen algunas limitaciones para funcionar en su vida diaria.
- Les cuesta más aprender habilidades sociales e intelectuales para actuar en diferentes situaciones.
- La discapacidad intelectual aparece antes de los 18 años.

-La discapacidad intelectual no sólo tiene que ver con la persona. También tiene mucho que ver con su relación con el entorno.

-En entornos inclusivos las personas con discapacidad intelectual pueden desarrollar muchas habilidades.

-La discapacidad intelectual no es una enfermedad mental.

¿Cómo debo tratar a una persona con discapacidad?

-Dar un trato acorde a su edad. No se ha de infantilizar el lenguaje, ni la forma de actuar, puesto que no son niños.

-No infravalorar sus capacidades, dar siempre la oportunidad de hacer.

-Lenguaje claro y concreto. Al poder ser, acompañado de ejemplos prácticos.

-Poner la atención en sus capacidades, en lugar de centrarla en las limitaciones.

-Ofrecer los apoyos y adaptaciones necesarias, con el fin de que puedan realizar la actividad.

¿CÓMO COMUNICAR LA DISCAPACIDAD?



**A cada cosa por su nombre, y a las personas por el suyo propio.
¡No lo olvides!**



Teléfono: 676879164
email: javierpuenteluengo@gmail.com

¿DISCAPACIDAD INTELLECTUAL?



I JORNADAS FORMATIVAS MEDIACIÓN Y DISCAPACIDAD INTELLECTUAL.

Tríptico informativo sobre los aspectos básicos de la diversidad funcional intelectual.

Anexo IX → Cronograma.

OCTUBRE 2016						
L	M	M	J	V	S	D
				30	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						

NOVIEMBRE 2016						
L	M	M	J	V	S	D
	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				

DICIEMBRE 2016						
L	M	M	J	V	S	D
			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	

ENERO 2017						
L	M	M	J	V	S	D
						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					

FEBRERO 2017						
L	M	M	J	V	S	D
		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					

- Días de difusión.
- Sesiones formativas.

ANEXO X → Cuestionario de evaluación.

¡Tú opinión importa! Valora las siguientes cuestiones, con el fin de que podamos mejorar en futuras ocasiones.

El contenido de las diferentes sesiones te ha parecido

- Muy interesante
- Interesante
- Normal
- Poco interesante
- Inútil

En general, la duración de las sesiones te han parecido

- Muy breves
- Breves
- Normales
- Largas
- Muy largas

El desarrollo de las sesiones te han parecido (marca como máximo tres opciones).

- Interesantes
- Teóricas
- Prácticas
- Correctas
- Pesadas

Para abordar la mediación en el ámbito de la diversidad funcional, el contenido de la formación te ha resultado

- Muy útil
- Bastante útil
- Útil
- Poco útil

¿Crees que has puesto o vas a poner en marcha las cuestiones que se han tratado a lo largo de las sesiones?

- Siempre
- Muchas veces
- A veces
- Pocas veces
- No, nunca

En el grupo, ¿Cómo te has sentido?

- Muy a gusto
- A gusto
- Regular
- Incómodo
- Muy incómodo

¿Qué te ha parecido la metodología utilizada en el curso? (sesiones,técnicas, invitados...)

- Muy útil
- Bastante útil
- Útil
- Poco útil
- Nada útil

¿Los profesionales han explicado bien las cuestiones y han sido claros en el desarrollo de los contenidos?

- Siempre
- La mayoría de veces
- A veces
- Pocas veces
- Nunca

La duración total de la jornada formativa te han parecido...

- Muy corta
- Corta
- Normal
- Larga
- Muy larga

Estarías dispuesto a realizar un curso más avanzado, ¿por qué?

- Sí
- No

Porque ...

Evalúa globalmente este curso del 0 al 10:

Este espacio es para que dejes tus reflexiones o sugerencias.