



INFORME EJECUTIVO

# El enfoque social de derechos en el Movimiento ASpace

#SomosASpace



**ASpace**  
PARÁLISIS CEREBRAL  
Confederación

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. LA GUÍA DE ENFOQUE SOCIAL DE DERECHOS</b>	<b>5</b>
<b>3. EL ENFOQUE SOCIAL DE DERECHOS</b>	<b>7</b>
<b>4. CAMBIO Y TRANSFORMACIÓN HACIA EL MODELO SOCIAL DE DERECHOS</b>	<b>9</b>
<b>5. PROPUESTA PARA UNA TRANSFORMACIÓN</b>	<b>13</b>
<b>6. REQUISITOS PARA UNA FORMACIÓN CON IMPACTO</b>	<b>14</b>
<b>7. ENLACES DE INTERÉS</b>	<b>15</b>

# **INTRODUCCIÓN** **¿ESTO QUÉ ES?**

En 2021, la Confederación ASPACE abrió un proceso de reflexión para acompañar la transformación de las entidades ASPACE hacia el enfoque social de derechos. El resultado fue la puesta en marcha de un trabajo metodológico para reorganizar los proyectos y los programas del Movimiento ASPACE, con el objetivo de configurar una propuesta de proceso de transformación más completa y eficaz, que active las palancas de cambio hacia el enfoque social de derechos en el conjunto de nuestro tejido asociativo.



# LA GUÍA DE ENFOQUE SOCIAL DE DERECHOS

El proyecto está dividido en tres fases:

## 2021

### 1. FASE DIAGNÓSTICO

**Encuesta** online destinada a todo el movimiento ASPACE.

**Entrevistas en profundidad**, realizadas a un grupo de personas representativas de todo el colectivo.

Sesiones de trabajo del **Equipo de diagnóstico**.

Sesiones de trabajo del **Equipo promotor**.

Trabajo por parte de la **Consultora externa**.

## 2022

### 2. FASE CO-CREACIÓN METODOLOGÍA

Sesiones de trabajo, con el **equipo de co-creación**, un grupo de 14 personas (familias, personas con parálisis cerebral y personas de los equipos profesionales).

Sesiones de trabajo del **Equipo promotor**.

Trabajo por parte de la **Consultora externa**.

### 3. FASE DEFINICIÓN METODOLOGÍA

Sesiones de trabajo del **Equipo promotor**.

Trabajo por parte de la **Consultora externa**.

**Lectura de contraste** con personas ajenas a la guía y con personas del equipo de co-creación.

Antes de comenzar con el desarrollo de la guía se trabajó en un estudio de detección de necesidades mediante una triangulación basada en el análisis de las entrevistas y de las encuestas realizadas y el análisis con el grupo promotor/ panel de expertise.

Para tener una visión integrada de todo lo que iba a ser necesario, pusimos de base los hallazgos realizados para hacer una buena conceptualización del enfoque que proponga una serie de niveles de implementación y una ruta recomendada para avanzar. Las fases incluyen actuaciones en los distintos niveles organizacionales, asegurando la transformación cultural. Esta propuesta se centra en el acompañamiento que existe en Confederación (catálogo de formación, acciones de la red de ciudadanía, Talento ASpace, ...), mejorándola en aquellos aspectos en los que sea deficitaria para el objetivo deseado.

Esta guía está a medio camino entre un manual de instrucciones y un manual de contenido así que no debe utilizarse, estrictamente, como ninguna de las 2 cosas. A través de su lectura podemos comprender dónde está el movimiento ASpace con respecto a la implantación del modelo social de derechos y hacia dónde queremos ir. También a través de sus páginas podemos recoger ideas concretas para la implementación del enfoque social de derechos en las entidades.

Cada entidad puede y debe hacerlo desde su zona de confort, desde su momento de desarrollo, desde los recursos existentes, desde las motivaciones de sus grupos de interés, ser ella quien diseñe su propio proceso de transformación a medida vaya marcando sus propios objetivos a conseguir. A lo largo de la guía veremos diferentes pasos y herramientas para activar y asegurar la transformación organizacional deseada.



# EL ENFOQUE SOCIAL DE DERECHOS

El enfoque social de derechos es un cambio de paradigma, una nueva mirada hacia las personas con parálisis cerebral. Un modelo en el que las propias personas con discapacidad son las protagonistas de sus vidas a través de la toma de decisiones. A tal fin, las estructuras organizativas se flexibilizan para adaptarse a las necesidades decisorias de todas las personas con parálisis cerebral, independientemente de su nivel de necesidades de apoyo.

Asimismo, y desde el punto de vista de las propias personas con parálisis cerebral, esto significa entender y asumir que tomar decisiones implica responsabilizarse, al igual que lo haría una persona sin discapacidad.

## Casi 10 premisas.

Si se trata de un nuevo paradigma, de un nuevo modelo, es un abordaje, una mirada. Incluye lo que pensamos, cómo nos comportamos y qué hacemos con respecto a las situaciones de discapacidad.

- Requiere una revisión de nuestro posicionamiento con respecto a las personas con parálisis cerebral. Tiene que partir de la legitimación de la persona con parálisis cerebral en condiciones de equidad con respecto a una misma.
- Desde este nuevo paradigma trabajamos con las personas con el fin de mejorar su autonomía y promover su autogestión, más que para corregir déficits.
- Supera el modelo de la INTEGRACIÓN (la persona se adapta a lo que ya existe) y se

abraza al modelo de la INCLUSIÓN (se adapta el entorno para cada persona).

- Emanan de 2 normas internacionales, la Carta de los Derechos Humanos y la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad.
- En el modelo social de derechos, los derechos son la herramienta que nos acompaña para poder transformarnos y transformar la sociedad.
- Los derechos y la calidad de vida van de la mano, ya que la posibilidad de ejercerlos o no, impactará en todas las áreas de CALIDAD DE VIDA.
- El modelo social de derechos aplica a todas las personas con parálisis cerebral, independientemente del grado de dependencia de cada persona.
- El límite de implementación de este modelo nunca debe estar en la mirada de las personas, en el paradigma desde el que actuamos, sino única y exclusivamente en los recursos de los que podamos disponer.

## HACIA SU IMPLEMENTACIÓN

Para lograr su implementación, consideramos una serie de elementos fundamentales:

- **Se fundamenta:** Convención Internacional de Derechos de Personas con Discapacidad.
- **Se requiere:** una mirada legitimadora y global de la persona.
- **Se implementa:** promoviendo el conocimiento detallado de los derechos de las

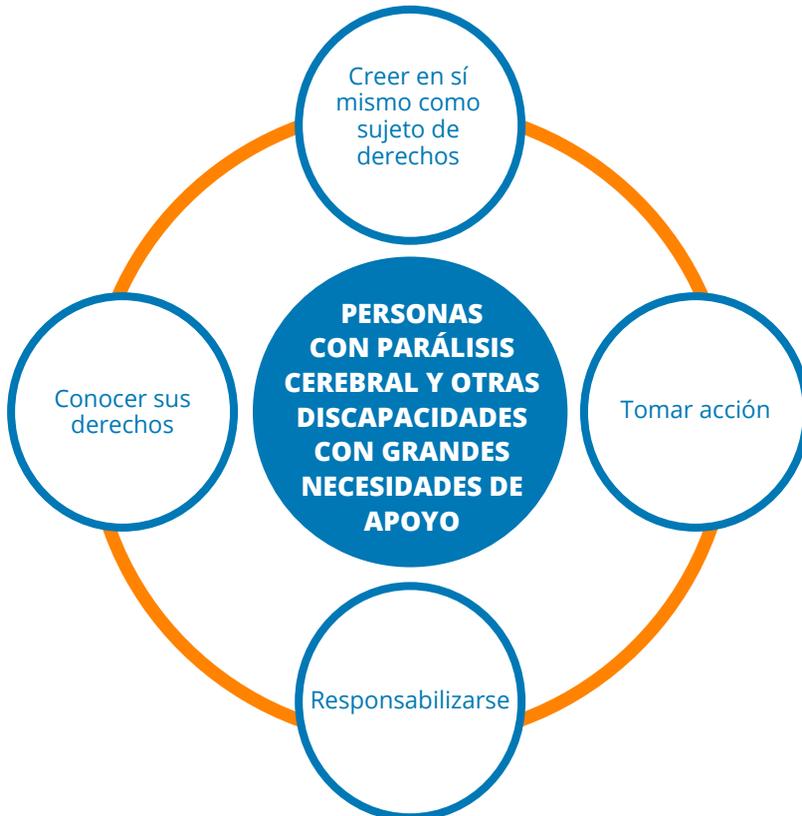
personas con parálisis cerebral y asumiendo que ejercer los derechos conlleva asumir responsabilidades. Y eso sólo será posible si:

- Promovemos la participación de las personas.
- Facilitamos los apoyos necesarios.
- Transformamos los entornos.

En definitiva, el modelo social de derechos es hacer un traje de apoyos a medida para cada persona que, según su situación, le permita:

Son necesarias todas las partes implicadas: **personas con parálisis cerebral y otras discapacidades con grandes necesidades de apoyo, familiares, equipos profesionales, administración, sociedad...**

**EVOLUCIONAR HACIA UN ENFOQUE SOCIAL EN DERECHOS IMPLICA PONER A LA PERSONA CON PARÁLISIS CEREBRAL EN EL CENTRO Y APOYAR ESTE CICLO COMPLETO.**



# CAMBIO Y TRANSFORMACIÓN HACIA EL MODELO SOCIAL DE DERECHOS

Hablar de incorporar el enfoque social de derechos en la vida de las personas con parálisis cerebral es hablar de transformación cultural y social.

Responder a esta nueva conciencia sobre los derechos de todas las personas y a la inquietud de la sociedad para incluir plenamente a todos sus miembros, precisa de avances en las áreas en las que la inclusión todavía no es efectiva y, sobre todo, que seamos capaces de provocar un cambio de paradigma. Este cambio debe ser transversal, y tener impacto a nivel individual en nuestras entidades y en la sociedad. Solo un cambio de esta magnitud nos ayudará a percibir a las personas con parálisis cerebral como una persona más de la sociedad.

## UN CAMBIO DE MIRADA QUE IMPULSA UNA TRANSFORMACIÓN

Para transformar nuestras entidades es necesario reflexionar sobre qué elementos nos permitirán tener el mayor impacto. A ninguna de las personas que formamos el movimiento ASpace nos es ajena la experiencia de hacer cosas para que las cosas cambien (formaciones, reuniones, grupos de trabajo, ...) y no conseguir cambio alguno.

Una transformación que permanezca en el tiempo requiere de cambios en la superficie, en la **mentalidad** y en la **cultura** de la organización.

Para poder prestar atención a todos estos elementos, Ken Wilber nos ofrece un modelo integral (es decir, que presta atención al todo) con cuatro perspectivas desde las que mirar a nuestras entidades para diseñar procesos de cambio y transformación. Cada 'mirada' o perspectiva nos ayuda a ver los distintos elementos que es necesario movilizar si queremos poner en marcha un proceso de cambio que pueda tener éxito. El modelo de Ken Wilber nos dice que para que exista un cambio permanente ha de tener lugar en el individuo y también en la organización.

Este modelo nos ayuda a asegurar que, en el proceso de transformación, dedicamos igual atención a las **creencias** que tenemos (individuales e internas), los **comportamientos** (o resultado de nuestras creencias individuales a nivel externo), la cultura de la organización (colectiva e interna) y las **operaciones y procesos** (el reflejo externo de la cultura de la organización). Para conseguir un cambio sostenible, una transformación completa, necesitamos actuar sobre todos estos elementos.

## Modelo iceberg de la realidad

### Lo que se ve

#### Comportamientos visibles

Cuando una persona con parálisis cerebral llega al centro y se le dirige a un taller sin mediar comunicación

### Lo que no se ve

#### Estructuras

Una sola persona para recibir a las personas cuando llegan. Talleres con horarios rígidos por disponibilidad de personal

#### Paradigmas de pensamiento

Las personas con parálisis cerebral tienen que estar ocupadas

#### Origen

Las personas con parálisis cerebral tienen menos capacidad; hay que dirigir las



CAMBIO Y TRANSFORMACIÓN HACIA EL MODELO SOCIAL DE DERECHOS

Este modelo nos sirve de guía para comenzar a entender que **la transformación cultural** tiene que realizarse a través de **múltiples intervenciones** en las distintas **dimensiones**. Es importante conocer qué factores dominan la cultura presente en la organización e identificar qué es necesario cambiar en cada uno para permitir una evolución progresiva de la organización hacia la cultura que tenga en su centro el nuevo paradigma de enfoque social en derechos.

### LA IMPORTANCIA DE LA CULTURA EN LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN

La cultura organizacional es algo que creamos a lo largo del tiempo, a través de nuestras interacciones en las organizaciones. Es posible pues, transformar y hacer evolucionar la cultura

de una organización. No es fácil conseguir una evolución de la noche a la mañana.

Peter Drucker nos recuerda que “la cultura de la organización se desayuna a la estrategia”.

Hacer evolucionar patrones tan sólidos como las creencias y los comportamientos requiere:

- Tener claridad sobre dónde se quiere llegar (en nuestro caso, el nuevo paradigma).
- Tener la intención de dirigirse a dicho lugar (un nivel suficiente de alineación de todos los actores con el nuevo paradigma).
- Diseñar un proceso que incluya intervenciones específicas para modificar los elementos informales de la cultura de la organización (creencias, símbolos, historias, rutinas y rituales, estructuras de poder).

### Modelo de Ken Wilber

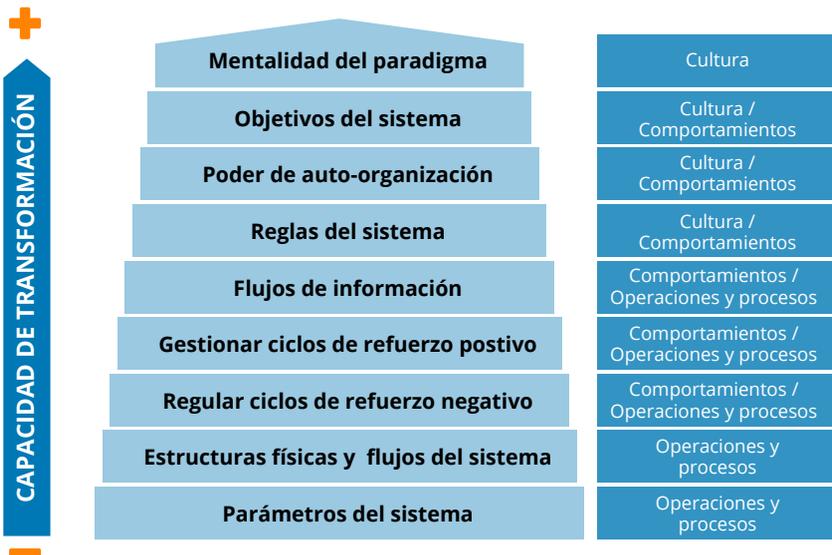


### INTERVINIENDO EN UN SISTEMA

Todos los sistemas humanos (organizaciones) son complejos, es decir, que desconocemos exactamente cómo evolucionan y cómo se comportan cuando intervenimos en los mismos.

Realizar una intervención en un sistema hace que, de algún modo, comenzamos a cambiarlo. Dependiendo de dónde intervengamos y de qué manera, el impacto será mayor o menor. Por ello es importante conocer las distintas opciones de que disponemos y emplear la que más se adecúe a sus características y lo que pretendemos conseguir.

Para ello contamos con el conocimiento generado por Donella Meadows, influyente pensadora sistémica, quien, en su artículo, "Puntos de intervención en un sistema", enumera 9 puntos posibles donde intervenir y los ordena según la capacidad de impacto e influencia, de cada uno de ellos, para conseguir cambios en el comportamiento de sistema.



# PROPUESTA PARA UNA TRANSFORMACIÓN

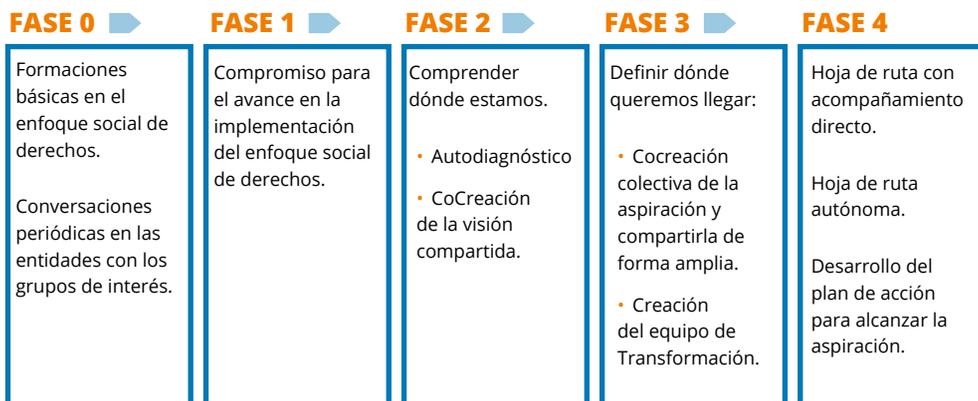
Como venimos explicando y señala William Bridges, “la transformación es el resultado de un proceso de transiciones y evolución continuas”. En todo momento tenemos la posibilidad de realizar cambios para continuar avanzando. Muchas entidades, siendo o no plenamente conscientes de ello y de manera formal o informal, llevan tiempo introduciendo cambios dirigidos a integrar el enfoque social de derechos.

Con certeza, todas las entidades, de distinta manera, han introducido cambios que permiten avanzar en esta dirección. Por este motivo, no **proponemos** un proceso único de transformación con un inicio y un final claramente definidos, sino **crear las condiciones que permitan a las entidades** aprobar la decisión de ponerse

en marcha y comenzar a caminar para integrar este enfoque o continuar desde el punto en el que se encuentren, para avanzar progresivamente en la integración **del enfoque social de derechos**.

## EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN Y SUS FASES

El proceso de transformación que proponemos para que las entidades avancen en el enfoque social de derechos, basado en todo lo que hemos venido refiriendo hasta el momento, tiene una serie de fases a través de las que cada entidad irá avanzando a su ritmo, en base a su situación y necesidades:



ACCIONES DE APRENDIZAJE COLECTIVO CONTINUO

# REQUISITOS PARA UNA FORMACIÓN CON IMPACTO

La formación es una de las principales herramientas para la transformación, si bien no toda la formación va a tener el mismo impacto en la transformación. No solo por los contenidos sino, sobre todo, por el proceso de aprendizaje que se consigue generar, si está bien diseñada, tanto durante como después de la formación. Es importante que los procesos formativos se diseñen teniendo en cuenta el ciclo completo de aprendizaje, para lo que es necesario que incluyan sistemas de medición del impacto real de las acciones formativas, y seguimiento de la implementación de estas.



---

# ENLACES DE INTERÉS

---

Confederación ASpace: <https://aspace.org/>

Guías editadas por Confederación ASpace, vinculadas al enfoque social de derechos.

- [Protocolo de intimidad y sexualidad](#)
- [Guía sobre el recurso de las parejas complementarias](#)
- [Derechos de las personas con discapacidad \(Lectura fácil\)](#)
- [Guía Vida independiente y autonomía](#)
- [Sexualidad y afectividad en parálisis cerebral I](#)
- [Sexualidad y afectividad en parálisis cerebral II](#)
- [Ciudadanía activa, promoción de la participación \(Lectura fácil\)](#)
- [Ciudadanía activa en la infancia y la adolescencia](#)



#SomosASPACE



## INFORME EJECUTIVO

# El enfoque social de derechos en el Movimiento ASPACE

**CONFEDERACIÓN ASPACE**  
C/General Zabala, 29  
28002 Madrid  
Tel.: 91 561 40 90  
[www.aspace.org](http://www.aspace.org)



Colaboradores:

