



SMARTS

(Supporting Me About Rights to Sexuality)

General Supported Decision Making (SDM)

Curso Formativo Diapositivas



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

AGREEMENT NUMBER
2020-1-ES01-KA204-082783

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y las opiniones expresadas pertenecen únicamente a los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden hacerse responsables de ellos.

Entidades socias:



Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta formación los alumnos podrán

Enumerar los principios fundamentales de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (UNCPRD)

Describir qué se entiende por Apoyo en la Toma de Decisiones (ATD)

Explicar la diferencia entre el Apoyo en la Toma de Decisiones y la sustitución en la Toma de Decisiones

Explicar el papel de la Persona de Apoyo y de la persona facilitadora en el Apoyo en la Toma de Decisiones y los atributos que debe poseer

Resultados de aprendizaje

Al finalizar esta formación los alumnos podrán

Describir el proceso para el Apoyo en la Toma de Decisiones

Describir lo que está sucediendo actualmente con respect al Apoyo en la Toma de Decisiones en sus servicios.

Explicar cómo planificará e implementará este Proyecto de Apoyo en la Toma de Decisiones en sus servicios

Planificar y describer cómo pondrá a prueba el Apoyo en la Toma de Decisiones en sus servicios.

Una aproximación de Derechos Humanos a la Discapacidad

Todo el trabajo que estamos haciendo se basa en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (UNCRPD).

También se basa en una aproximación de Derechos Humanos a la Discapacidad.



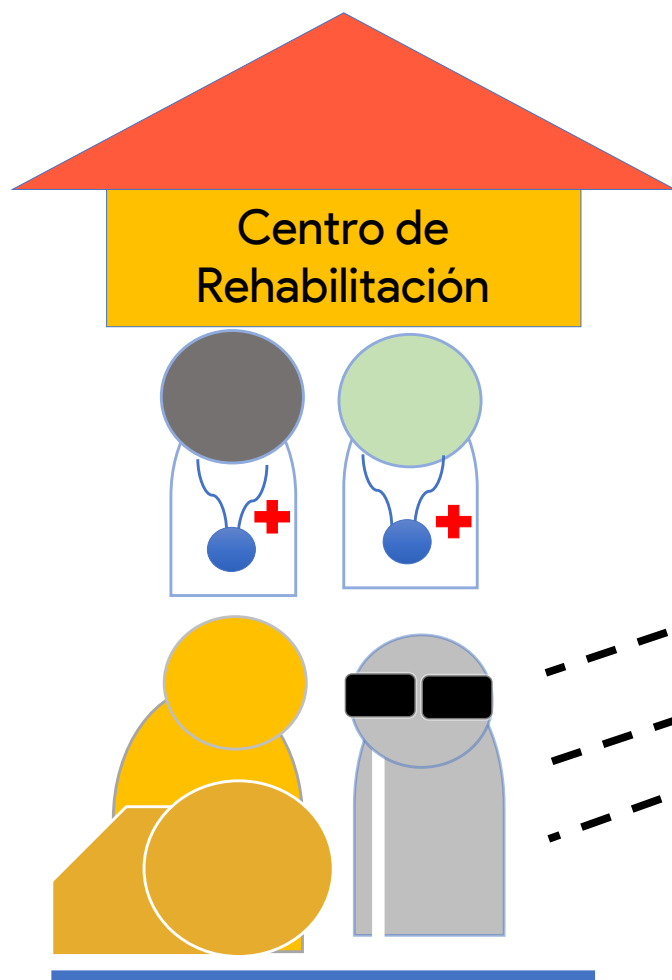
UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Las siguientes diapositivas 2 a 13 son de una presentación preparada por:

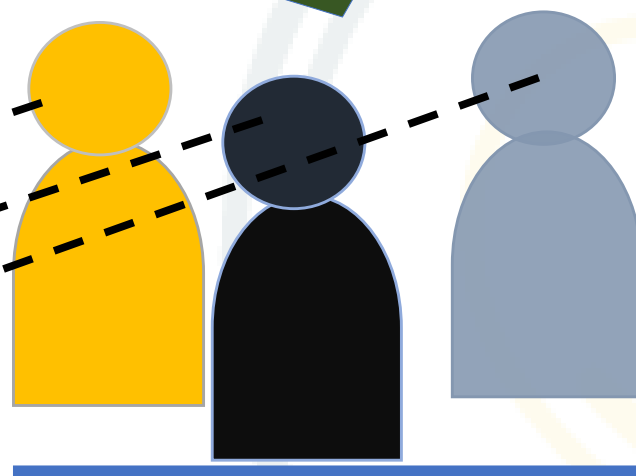
Enfoque Caritativo

<p>Cómo este enfoque ve la discapacidad:</p>	Las personas con discapacidad están en una situación trágica.
	Las personas con discapacidad no pueden cuidar de sí mismas.
	Las personas con discapacidad inspiran compasión.
	Las personas con discapacidad son objeto de benevolencia.
<p>Cómo propone este enfoque tratar la discapacidad:</p>	Necesitan nuestra ayuda, simpatía, caridad...
	Recoger y dar dinero para proveer a las personas con discapacidad.
	La calidad del “cuidado” es menos important.
<p>Quién es el proveedor y responsable en cuestiones de discapacidad:</p>	Personas benevolentes, casas de caridad, residencias, fundaciones, instituciones religiosas...

Enfoque Médico



Gente pobre, a quien debe repararse, para que puedan participar.



Enfoque Médico

Cómo este enfoque ve la discapacidad:	Las personas con discapacidad necesitan ser curadas.
	Las personas con discapacidad juegan el rol pasivo de pacientes.
	Las personas con discapacidad son consideradas anormales.
	Las personas con discapacidad son incapaces de vivir independientemente.
Cómo propone este enfoque tratar la discapacidad:	Las personas con discapacidad necesitan tanta rehabilitación como sea posible para alcanzar el mayor ámbito de normalidad, para así acceder a los derechos y la participación en la sociedad.
Quién es el proveedor y responsable en cuestiones de discapacidad:	Médicos y autoridades de salud.
	A menudo el ministerio de salud.

Consecuencias de los enfoques caritativo y médico



Enfoque social

Necesitamos eliminar las barreras para facilitar la participación de las personas con discapacidad.

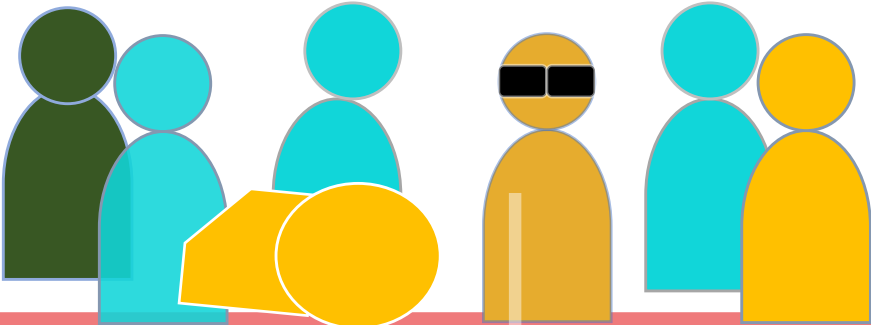


Enfoque social

Cómo este enfoque ve la discapacidad:	La discapacidad es el resultado de una manera incorrecta de organizar la sociedad: así, las personas con discapacidad se enfrentan a prejuicios y barreras que impiden su participación equitativa.
	La discapacidad no es un problema individual y radica principalmente en el entorno social, que puede ser limitante o empoderador dependiendo de muchos factores.
	Las personas con discapacidad pueden y deben participar en la sociedad.
Cómo este enfoque propone tratar la discapacidad:	Eliminar las barreras ambientales que limitan la participación de las personas con discapacidad, incluyendo las barreras actitudinales.
	Habilitar la participación de las personas con discapacidad en la elaboración de políticas públicas.
	Hacer todos los servicios y políticas públicas accesibles e inclusivos.
	Asegurar la accesibilidad.
Quién es el proveedor y responsable en cuestiones de discapacidad:	Estado, todos los ministerios, la sociedad.



Las personas con discapacidad son parte de la diversidad humana



Ser humano/a tiene un amplio espectro de posibilidades

MUCHAS MANERAS DE ANDAR	MUCHAS MANERAS DE VER	MUCHAS MANERAS DE PENSAR	MUCHAS MANERAS DE COMUNICARSE	MUCHAS MANERAS DE INTERACTUAR	Etc.
-------------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------------	-------------------------------	------

Enfoque de Derechos Humanos

Nosotras, las personas con discapacidades, somos parte de la misma sociedad y tenemos los mismos derechos y obligaciones



Enfoque de Derechos Humanos

Cómo este enfoque ve la discapacidad:	Asegura una disfrute complete y equitativo de todos los derechos humanos a todas las personas con discapacidad y promueve el respeto por su dignidad inherente.
	Se enfoque en la igualdad de oportunidades, la no discriminación basada en la discapacidad y la participación en la sociedad.
	Solicita a las autoridades asegurar y no restringir los derechos.
	Visualiza a las personas con discapacidad como sujetos de derechos.
Cómo este enfoque propone tratar la discapacidad:	Reforzar leyes para asegurar la complete inclusion en todos los aspectos sociales (escuela, familia, comunidad, empleo, ...)
	Aplicar políticas para generar consciencia socialmente.
	Respetar un reconocimiento igualitario frente a la ley.
	Regular el sector privado.
Quién es el proveedor y responsable en cuestiones de discapacidad:	El estado, todos los ministerios y la sociedad.

Principios clave de un enfoque de derechos humanos

Inclusión

Participación

Accesibilidad

No-discriminación

Respeto por la
diferencia y la
diversidad

Igualdad de
oportunidades

Respeto por la
dignidad inherente

La concepción de la discapacidad de la Convención

La discapacidad es un concepto en evolución y resulta de la **interacción** entre **personas con deficiencias y barreras actitudinales y ambientales** que dificultan su plena y efectiva **participación en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás**

Apoyo en la Toma de Decisiones (ATD)

Se rige por los principios de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (UNCRPD), especialmente el artículo 12.

Se basa en el Modelo de Discapacidad de Derechos Humanos.



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

Es un proceso que permite a las personas con discapacidad tomar sus propias decisiones, basadas en sus deseos y preferencias.

Incluye un enfoque de coproducción en cada etapa.

Puede ser formal o informal.

Es muy diferente a la toma de decisiones sustituida.

Los principios del Apoyo en la Toma de Decisiones

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás según la ley

Las personas con discapacidad deben tener control sobre sus propias vidas

Los deseos y preferencias de las personas con discapacidad deben ser respetados

Un rango de medidas debe estar disponible para apoyar a las personas con discapacidad en su toma de decisiones, reflejando su diversidad

Las personas con discapacidad tienen el derecho a equivocarse y a asumir riesgos informados

Obligación de cuidar

Todos tenemos el derecho a cometer errores y tomar decisiones imprudentes (a menudo aprendemos de éstas) pero como partidarios de las personas con discapacidad también tenemos el deber de cuidarlas. Esto quiere decir:

Tenemos la responsabilidad de garantizar la seguridad y el bienestar de aquellos a quienes apoyamos

Debemos equilibrar el derecho a la autonomía y el derecho a la protección

Debemos tratar a las personas con discapacidad de la misma manera que trataríamos a las personas sin

Debemos asegurarnos de que las personas a las que apoyamos comprendan las posibles consecuencias de sus acciones y tomen sus decisiones a la luz de esto

Solo debemos intervenir cuando existe un riesgo inmediato de daño grave muerte (por ejemplo, suicidio o daño a otros)

La base de ATD en Servicios

El Apoyo en la Toma de Decisiones es un servicio que deben ofrecer organizaciones que brindan apoyo a personas con discapacidad intelectual

Las organizaciones deben comprometerse a reemplazar la toma de decisiones sustituida por la toma de decisiones con apoyo

Quienes participan en la prestación del servicio deben tener una comprensión integral de los principios y procesos de ATD

Las principales tareas del Persona de Apoyo en el ATD

Evaluar las habilidades de la persona en relación con la toma de decisiones en las áreas específicas enumeradas en el Acuerdo de ATD.

Explorar con la persona apoyada aquellas áreas en las que la persona apoyada podría requerir ayuda con la toma de decisiones.

Construir e implementar, en conjunto con la persona, un Plan de ATD Individualizado para ayudar a la persona a tomar decisiones.

Buscar materiales y recursos que ayuden a la persona a comprender la información que necesita para tomar sus propias decisiones.

Ayudar a la persona apoyada a obtener asesoramiento de diferentes fuentes.

Las principales tareas del Persona de Apoyo en la ATD

Apoyar a la persona en reuniones con organizaciones o profesionales externos para obtener información y explorar opciones.

To support the supported person to complete reviews and assessments

Ayudar a la persona apoyada a analizar las diferentes opciones.

Las principales tareas del Persona de Apoyo en el ATD

Ayudar a la persona apoyada a comunicar la decisión o decisiones a su familia y a otras personas y permitir una buena implementación de la elección de la persona. Cuando sea necesario, el Persona de Apoyo defenderá la implementación de la decisión.

Asegurar que la persona apoyada haya entendido los pros y los contras de las opciones involucradas en una decisión.

Asegurarse de que la persona apoyada ha entendido las posibles consecuencias de la decisión

Observar y registrar todas las actividades y acciones derivadas del Acuerdo ATD.

Las habilidades y valores de un Persona de Apoyo:

Compromiso con los principios de la UNCRPD y comprensión de cómo el proceso de ATD se diferencia de la toma de decisiones sustituida.

Capacidad para valorar los objetivos, valores y preferencias de la persona apoyada, y respetar su derecho a cometer errores y asumir riesgos.

Capacidad para respetar el estilo particular de toma de decisiones de la persona apoyada y reconocer cuándo y cómo se puede ofrecer el apoyo.

Capacidad para formar una relación de confianza con la persona apoyada y dedicar todo el tiempo que sea necesario para ayudar a la persona a tomar cada decisión.

Las habilidades y valores de un Persona de Apoyo:

Capacidad para buscar información para apoyar el proceso de toma de decisiones.

Capacidad para comunicarse claramente con la persona apoyada en una forma adecuada.

Capacidad para respetar la decisión de la persona apoyada, aun si él/ella o la Persona de Apoyo cree que no es la mejor decisión.

Capacidad para usar la Práctica Reflexiva para asegurar que el servicio satisfaga las necesidades de todos los involucrados.

El rol del facilitador en asesorar y salvaguardar:

Brindar asesoramiento sobre cómo funciona el Acuerdo de ATD.

Ayudar a la persona apoyada a identificar a Personas de apoyo adecuados.

Ayudar a la persona apoyada y la que da apoyo (Persona de Apoyo) a resolver cualquier disputa.

Hacer contacto regular con los participantes para verificar que los arreglos de apoyo estén funcionando, usando habilidades de supervisión.

Monitorear y registrar la terminación natural o terminación del acuerdo de ATD e informar a los involucrados en el apoyo que el acuerdo ha terminado.

Capacidad para utilizar la Práctica Reflexiva para garantizar que el servicio satisfaga las necesidades de todos los involucrados.

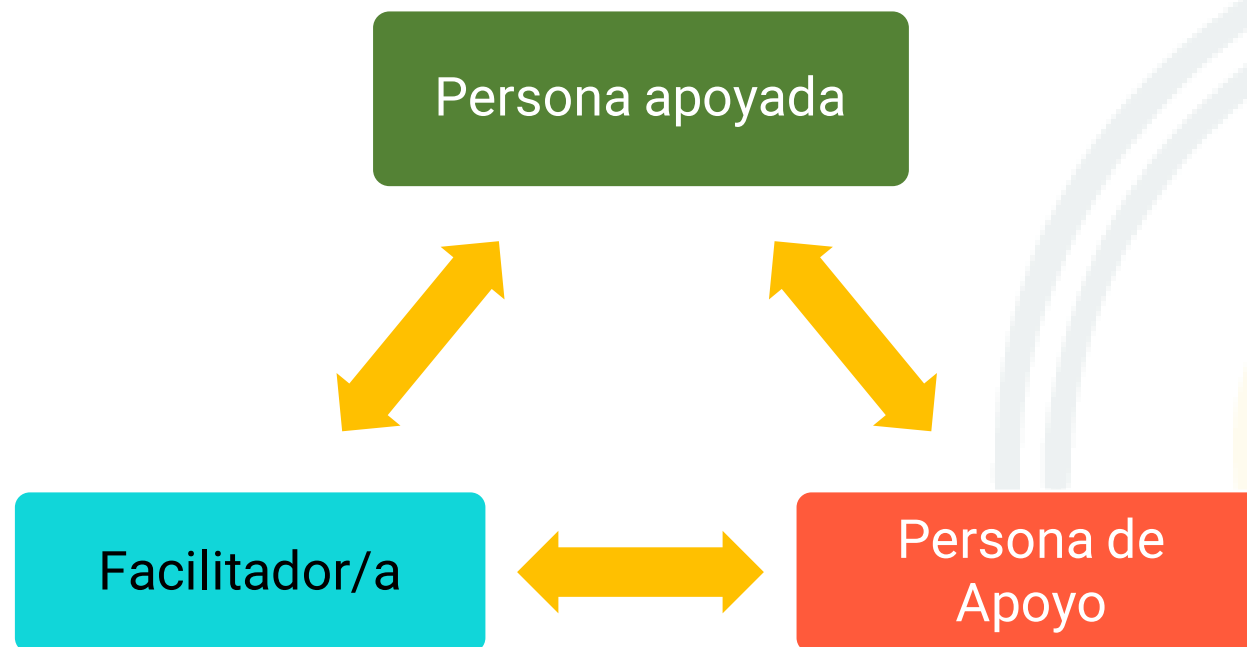
Habilidades y valores de la persona facilitadora

El o la facilitadora debe tener una comprensión integral del proceso de ATD y de los términos del Acuerdo de ATD, y ser capaz de comunicarse, utilizando un lenguaje adecuado, tanto con la persona apoyada como con la Persona de Apoyo, utilizando estrategias de mediación y habilidades blandas como la asertividad.

La persona Apoyo o la apoyada pueden acercarse al facilitador para clarificar o mejorar el contenido del acuerdo de ATD o para terminarlo.

La persona facilitadora puede ser un/a profesional - idealmente del servicio o agencia de la Persona de Apoyo - o pertenecer a la red social de la persona apoyada, o un familiar que tenga los conocimientos y las habilidades necesarias.

La relación entre las partes:



El proceso de ATD:



El Acuerdo de ATD:

Es una herramienta para apoyar la práctica de la toma de decisiones con apoyo

Es un compromiso por tiempo limitado

Se basa en una relación de confianza

Se suscribe voluntariamente

No es *legalmente* vinculante, pero forma parte de un deber de apoyo

Es un enfoque multidisciplinario ... no pertenece a ninguna profesión

El acuerdo de ATD:



Reuniones formales del proceso de ATD:

ATD Evaluación de la satisfacción:

Reunion llevada a cabo cada 2 meses al mismo tiempo que la Revisión/Evaluación de ATD entre la Persona Apoyada (PA) y la Persona de Apoyo (PdA).
Formularios utilizados:
- Autoevaluación de la PA
- Autoevaluación de la PdA

ATD revisión/evaluación:

reunión llevada a cabo cada 2 meses al mismo tiempo que la Evaluación de Satisfacción de ATD entre la persona apoyada, el Persona de Apoyo y el facilitador. Formas utilizadas: considerar todos los formularios actuales en funcionamiento.

ATD Revisión de acuerdo:

reunión entre la persona apoyada, la Persona de Apoyo y el facilitador cada 6 meses. Formulario utilizado: formulario de acuerdo original actualizado.

Formularios de ATD:

Acuerdo ATD

(inicialmente de 6 meses de duración).

Documento firmado conservado por las tres partes.

Plan de ATD individualizado

(actualizado cada 2 meses).

Guardado por la Persona de Apoyo y conocido por la persona apoyada y la persona facilitadora.

Formulario de autoevaluación de la persona apoyada

(actualizado cada 2 meses).

Guardado por la persona apoyada y conocido por la Persona de Apoyo y la facilitadora.

Formulario de autoevaluación de la Persona de Apoyo

(actualizado cada 2 meses).

Guardado por la Persona de Apoyo y conocido por la persona apoyada y la persona facilitadora.

Acuerdo sobre Toma de Decisiones con Apoyo (ejemplo)



Anexo 1: El ATD y documentación de apoyo

ACUERDO sobre TOMA DE DECISIONES CON APOYO (Ejemplo) Pág. 1 de 3

ACUERDO DE APOYO PARA LA TOMA DE DECISIONES

¿Qué es el Apoyo para la Toma de Decisiones?

El Apoyo para la toma de decisiones es un proceso que ayuda a la persona a tomar sus propias decisiones de acuerdo con su voluntad, deseos y preferencias con ayuda de otra persona.

Las decisiones se pueden tomar en diferentes áreas, por ejemplo, a la hora de hacer compras, utilizar internet, gestionar los ahorros o escoger entre dos tratamientos médicos ofrecidos por el doctor.

En el Acuerdo de Apoyo tú eliges a alguien en quien confías (llamado "Persona de Apoyo") para que te ayude a tener la información que necesitas para tomar una decisión, valorar diferentes opciones, entender los riesgos y beneficios y comunicar tus decisiones a otras personas.

EL ACUERDO

- ▶ Este documento te permite elegir a una persona que te ayudará a tomar decisiones. Esta persona se llama "Persona de Apoyo".
- ▶ Además, tendrás que elegir a otra persona, el "facilitador". Esta persona te puede ayudar a evaluar el progreso y asegurar que el acuerdo funciona como deseas. Si no estás contento con el "Persona de Apoyo", puedes comentárselo al "facilitador" y si lo deseas pedir un cambio o, si se da el caso, terminar el acuerdo.
- ▶ En este documento describirás las áreas de tu vida donde necesitas apoyo.
 - Entiendo qué es el apoyo para la toma de decisiones y qué implica que yo reciba apoyo mediante este acuerdo.
 - Declaro aquí que necesito y quiero este tipo de apoyo en ciertas áreas de mi vida.

ACUERDO sobre TOMA DE DECISIONES CON APOYO (Ejemplo) Pág. 2 de 3

Por todo esto:

- Acepto la siguiente persona como Persona de Apoyo:

Jenny Jones.

- Permito a la Persona de Apoyo que me ayude con decisiones sobre:



Como gestionar mi dinero.

En concreto, quiero: *Apoyo para decidir cómo gastar mi dinero y como puedo ahorrar para unas vacaciones.*



Derechos del consumidor.

(Cuando hago compras por internet).

En concreto, quiero: *quiero apoyo para decidir qué hacer si cambio mi opinión sobre algo que he comprado.*



Mi salud

En concreto, quiero: *Ayuda para decidir si quiero perder peso y, si así lo decido, las mejores maneras para hacerlo.*

Mi Persona de Apoyo no puede tomar decisiones por mí, sino que debe ayudarme a que sea yo quién las tome.

- Por eso, quiero que las Persona de Apoyo:



- Me ayude a tener información relevante para las decisiones.



- Me ayude a entender las opciones para poder decidir.









- Me ayude a comunicar la decisión o decisiones a otras personas.

ACUERDO sobre TOMA DE DECISIONES CON APOYO (Ejemplo) Pág. 3 de 3

- Así mismo, acepto a la siguiente persona como facilitadora:

Ray Rogers.

Particularmente, deseo que la persona facilitadora me ayude con lo siguiente:

	▪ A identificar profesionales de apoyo.
	▪ A ayudarme a entender cómo funciona el Acuerdo.
	▪ A asistirme en la resolución de conflictos con la Persona de Apoyo.
	▪ A evaluar la calidad y la satisfacción de los acuerdos.
	▪ A ayudarme a cambiar el acuerdo si es necesario.
	▪ A ayudarme a confirmar la finalización del acuerdo.

Este acuerdo será efectivo a partir de su firma y durará 2 meses más.

Se distribuirán copias del acuerdo a la Persona Apoyada, a la Persona de Apoyo y a la persona facilitadora.

Acepto actuar como Persona de Apoyo. <small>(firma Persona de Apoyo) (nombre Persona de Apoyo)</small>	Acepto actuar como persona facilitadora. <small>(firma facilitador/a) (nombre de facilitador/a)</small>	Firma <small>(firma de persona apoyada) (nombre persona apoyada)</small>
--	---	---

Jenny Jones

Ray Rogers

Sally Smith

Firmado en (sitio): *Mi casa*

Fecha: *20 de febrero de 2021*

Plan de apoyo individualizado (ejemplo)


Nombre de la Persona Apoyada	Nombre de la Persona de Apoyo		Nombre de la Persona Facilitadora
Simon	Tomas		Laura
Tema de Apoyo a la Toma de Decisiones	Salud. Simon necesita apoyo para decidir cómo perder peso.		
Plan de Actividades	<p>Nosotros (Simon y Tomas) acordamos que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesitamos encontrar y comprender información sobre qué es un peso saludable para la altura de Simon. ▪ Buscar y comprender información sobre dietas y ejercicio físico como dos formas principales de adelgazar. ▪ Pensar en ver a una persona que sepa todo sobre la alimentación y la pérdida de peso (un dietista) para que le ayude a entender cómo puede Simon entender una dieta (por ejemplo, calorías, qué hay en diferentes alimentos, cosas que le hacen engordar, etc.). ▪ Averiguar qué tipo (s) de deporte / ejercicio físico le ayudarían a perder peso. Discutir formas de hacer esto (si es posible, por ejemplo, recursos disponibles y habilidades personales y gustos) ▪ Acordar un período de prueba para seguir un plan de ejercicios y seguir una dieta, para que la persona apoyada pueda ver cómo se vería y si le gustaría hacerlo 		
Habilidades Involucradas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué ayuda adicional necesita Simon en el uso del ordenador para poder buscar información a través de Internet? ▪ Cómo monitorear y registrar la pérdida / ganancia de peso de Simon. 		
Fecha de inicio:	10/03/2020	Fecha de finalización (prevista y realizada)	Prevista: 1/05/2020 Realizada: 31/05/2020
¿Cómo han progresado las actividades? Describa cómo las habilidades han ayudado/mejorado.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A Simon le resultó fácil comprender al dietista y lo que significa seguir una dieta. ▪ Mejoramos (usando tablas e imágenes) la comprensión de Simon sobre lo que contienen los diferentes alimentos y su valor calórico. En realidad, contar y registrar las calorías le está causando algunos problemas a Simon. ▪ A Simon le gustan los deportes individuales (como la natación) y las actividades de baja intensidad (caminar). Ha estado buscando en Internet para encontrar una piscina local cerca de su casa. Esto requirió algo de apoyo para aprender a buscarlo. Simon ha hecho una tabla para registrar su peso cada semana, pero a veces se olvida de hacer esto. Simon sabe que podría elegir visitar al dietista con regularidad si decidiera seguir una dieta. 		
Qué hacer a continuación (si no se ha logrado suficiente mejora en la toma de decisiones)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguir practicando el conteo y registro de calorías ▪ Encontrar metodologías para no olvidar registrar el peso 		



Plan de apoyo individualizado (ejemplo)

Nombre de la Persona Apoyada	Nombre de la Persona de Apoyo	Nombre de la Persona Facilitadora
Tema de Apoyo a la Toma de Decisiones		
Plan de Actividades		
Habilidades Involucradas		
Fecha de inicio:	Fecha de finalización (prevista y realizada)	
¿Cómo han progresado las actividades? Describa cómo las habilidades han ayudado/mejorado.		
Qué hacer a continuación (si no se ha logrado suficiente mejora en la toma de decisiones)		

Supporter Self-Assessment Form (Blank)

 SMARTS

Formulario de Evaluación de la Persona Apoyada (usuaria) Pág 1 de 3

Hola, este breve documento le ayudará a mejorar el apoyo que recibe de _____
 (escriba el nombre de su persona de apoyo).

Lea atentamente las preguntas y tómele su tiempo para responder.

_____ (escriba el nombre de su persona de apoyo). Le ayudará si necesita ayuda con este formulario. Su persona de apoyo se quedará con una copia del formulario. También puede quedarse con una copia y usarla cuando hable con su facilitador/a y revise cómo va el Acuerdo.

Hoy es... ___ / ___ / ___


1. ¿Recuerdas alguna de las decisiones que has tomado recientemente?
 Por favor, dínos 3 de ellas a continuación:

1. _____
 2. _____
 3. _____

2. ¿Has recibido apoyo de tu persona de apoyo _____ para tomar estas decisiones?

No Para algunas Sí No lo sé

Si has indicado No o No lo sé ¿por qué crees que es así?

 SMARTS

Formulario de Evaluación de la Persona Apoyada (usuaria) Pág 2 de 3

Si has respondido Para algunas ¿podrías decirnos cuáles?

¿En qué casos no has recibido apoyo para tomar decisiones? Especifica cuáles.

Para las decisiones que Sí has recibido apoyo de _____ ¿podrías decirnos qué tipo de apoyo has recibido?

No muy bueno Regular Bueno No lo sé


NOTA para la persona de apoyo, en caso de NO LO SÉ. Si la persona refiere esta respuesta puede ser por diversos factores (no se acuerdan porque hace mucho tiempo o manifiestan signos de vergüenza/timidez al explicarlo a otra persona. En el primero de los casos, preguntar en base a la experiencia. Si la persona manifiesta timidez, intentar averiguar el porqué de ese sentimiento.

3. ¿El apoyo que has recibido fue útil para ti para tomar tus propias decisiones?

No A veces Sí No lo sé

4. ¿El apoyo que has recibido fue suficiente para que pudieras tomar tus propias decisiones?

No A veces Sí No lo sé

 SMARTS

Formulario de Evaluación de la Persona Apoyada (usuaria) Pág 3 de 3

¿Hay algún aspecto acerca del soporte en la toma de decisiones que recibes que te gustaría mejorar? ¿Qué te gustaría que cambiara?

1. _____
 2. _____
 3. _____

5. ¿Te gustaría tomar más decisiones por ti mismo/a (con apoyo si lo necesitas) en el futuro?

No A veces Sí No lo sé

6. ¿Crees que tu persona de apoyo, _____, siempre respeta tus decisiones?

No A veces Sí No lo sé

7. En general, ¿te sientes satisfecho/a | estás contento/a con el apoyo que recibes de tu persona de apoyo?

No A veces Sí No lo sé

Muchas gracias!

Guarda este cuestionario y compártelo con tu persona facilitadora la próxima vez que hables con ella.

Implementando un servicio de ATD

Antes de vender ATD: prepararse para sentir la Resistencia al cambio.

Algunos servicios pueden estar muy abiertos a la introducción de ATD. Otros pueden resistirse al cambio requerido en una variedad de niveles.

<https://youtu.be/RxUbKIAZn5s>



Implementando un servicio de ATD

Cómo vencer la Resistencia al cambio

Determinar la velocidad óptima de cambio.

Utilice su análisis de factores situacionales para decidir qué tan rápido o lento debe proceder su cambio. Actúe rápidamente si los riesgos de la organización son altos si la situación actual no cambia. Pero proceda lentamente si:

La resistencia será intensa y extensa.

Anticipa la necesidad de información y el compromiso de otros para ayudar a diseñar e implementar el cambio.

Tiene menos poder organizativo que aquellos que pueden resistirse al cambio.

Cómo vencer la resistencia al cambio

Pruebe su método dependiendo de su posición e influencia en la organización.

Método	Cómo utilizar	Cuando utilizar	Ventajas	Inconvenientes
Educación	Comunicar los cambios deseados y los motivos de los mismos	Los empleados carecen de información sobre las implicaciones del cambio	Una vez persuadidas, las personas a menudo ayudan a implementar el cambio	Consume mucho tiempo si hay muchas personas involucradas
Participación	Involucrar a los potenciales resistentes en el diseño e implementación del cambio	Los iniciadores del cambio carecen de información suficiente para diseñar el cambio	La gente se siente más comprometida con hacer que el cambio se produzca	Consume mucho tiempo, y los empleados pueden diseñar cambios inapropiados
Facilitación	Brindar capacitación en habilidades y apoyo emocional	La gente se resiste porque teme que no puede hacer los ajustes necesarios	Ningún otro enfoque funciona tan bien con problemas de ajuste	Puede consumir mucho tiempo y ser costoso; aún puede fallar

Cómo vencer la resistencia al cambio

Pruebe su método dependiendo de su posición e influencia en la organización.

Método	Cómo utilizar	Cuando utilizar	Ventajas	Inconvenientes
Negociación	Ofrecer incentivos para realizar el cambio	La gente saldrá perdiendo en el cambio y tendrá un poder considerable para resistir	Es una forma relativamente fácil de desactivar resistencias mayores	Puede ser costoso y abre a los gerentes a la posibilidad de chantaje
Coerción	Amenazar con la pérdida de puestos de trabajo u oportunidades de ascenso; despedir o transferir a quienes no pueden o no quieren cambiar	La velocidad es esencial y los iniciadores del cambio poseen un poder considerable	Funciona rápidamente y puede superar cualquier tipo de resistencia	Puede generar un intenso resentimiento hacia los generadores del cambio

Razones por las que mi servicio debería implementar la ATD

Para ser utilizada por las gerencias

Alinear el servicio con el modelo de apoyo basado en los derechos humanos.

Cumplir con el marco legal internacional (UNCRC).

Modernizar el servicio y no quedarse atrás.

Brindar un mejor servicio a las personas usuarias (satisfacción de las personas usuarias)

-

-

Razones por las que mi servicio debería implementar la ATD

A (futuras) Persona de Apoyo y Facilitadoras

Ser más igualitarios/as con las personas usuarias en las relaciones de poder.

Ayudar a las personas usuarias a ejercer su autonomía (construcción de identidad).

Para darse cuenta de la satisfacción de la persona usuaria e incrementar en consecuencia su satisfacción con el trabajo.

Adquirir competencias útiles y nuevas (evitando el agotamiento).

-

-

Pilotando el servicio general de ATD

Trabaje a través de su asociación de entrega (en el país) para ayudar a identificar un mínimo de 20 personas usuarias de servicios y partidarias para apoyar (la combinación será decidida por los socios de entrega) por socio de entrega que podría beneficiarse de la ATD general.

Esto debe realizarse en los primeros 6 a 8 meses del período de prueba (prueba piloto 0), pero se puede agregar a lo largo de la vida del proyecto.

Trabajar dentro de su organización para configurar el ATD general

Trabajar para implementar estructuras de ATD o actuar como persona facilitadora o de apoyo, dependiendo de su posición dentro de la organización

Actue como un/a 'embajador/a' con otros (proveedores, grupos de usuarios, grupos de padres, reguladores, formuladores de políticas) por los beneficios del ATD general y ayudar a aumentar el número de agencias que utilizan el ATD. El personal debe elegir el puesto que más le convenga en un espectro de influencia y apoyo. Esto podría ir desde hablar positivamente con otros sobre el ATD hasta participar en presentaciones formales.



SMARTS

(Supporting Me About Rights to Sexuality)



Cofinanciado por
la Unión Europea

AGREEMENT NUMBER
2020-1-ES01-KA204-082783

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y las opiniones expresadas pertenecen únicamente a los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden hacerse responsables de ellos.

Entidades Socias:

