



#GANAMOSENCOMUNIDAD

Valencia 2022

| Plena inclusión

**Propuesta de Ponencia Estratégica
Febrero 2022**

ÍNDICE

1.- Introducción	4
2.- Grandes consensos que nos inspiran	11
Vector 1: Ciudadanía y vida en comunidad	12
Vector 2: Trabajar con otros, y con otras causas.....	13
Vector 3: Innovación y Digitalización.....	13
Vector 4: Gobernanza y sostenibilidad.....	14
3.- Ganamos en Comunidad	14
3.1- El Poder de las Personas.....	15
3.2.-Nuestra dignidad necesita de la comunidad. Ética de la interdependencia	16
3.3.-Con buenos apoyos. El reto de la personalización	18
3.4.-Somos Activos Comunitarios. Abiertos a cuidar, abiertas a cooperar	20
3.5.-Plena inclusión tiene nombre de mujer	23
3.6.-Nuevas conceptualizaciones de la discapacidad	24
3.7.- Todos somos Todas	26
3.8.- Promovemos organizaciones sostenibles	28
3.9.- En sociedad, en la política y en el mundo	32
3.10.- Somos impulsores de innovación e investigación	34
Legados para las nuevas generaciones	35
4.- Propuesta Estratégica	46
4.1.- Conceptualización del despliegue del Plan	47
4.2.- La mesa de la complejidad: Esquema del Plan Estratégico .	50

4.3.- Aspectos estatutarios a modificar.....	57
4.3.- Calendario.....	59
5.- Nuestros referentes.....	59

1.- Introducción

¿Sabías que Plena inclusión tiene el compromiso de revisar sus planes estratégicos de forma participativa?

Estos planes definen nuestro “**proyecto común**”: la concreción de nuestras acciones como movimiento social para avanzar juntos en el cumplimiento de nuestra misión. **Lo que realmente nos une.**

Plena inclusión ha elaborado ya cinco Planes Estratégicos. Celebramos congresos, cada diez años aproximadamente, que revisan nuestra misión, nuestras acciones y cómo nos debemos organizar, dando respuesta a las normas recogidas en sus estatutos.

También se celebran, cada cinco años, los Foros que sirven para valorar y reorientar los planes que hemos acordado en nuestro proyecto común.

El último Foro fue en 2015, en Oviedo, y se llamó: “Creamos en la Plena inclusión”, lo hicimos justo cuando cambiamos nuestra identidad como organización de FEAPS a Plena inclusión.

Este año, en Valencia consensuaremos un Plan Estratégico fruto del trabajo que venimos realizando y que ha culminado en el proceso de participación del año 2021.

Valencia es la cuna donde nació FEAPS, hoy Plena inclusión. Es un lugar importante de nuestra historia.

Plena inclusión es un movimiento muy complejo donde las personas con discapacidad, las familias, los profesionales, los voluntarios y sus organizaciones tenemos miradas y opiniones diversas. Nuestro plan debe incorporar las necesidades, voluntades y aspiraciones de todos y todas. Debe ser **coherente** con nuestra misión y, por supuesto, **realizable y equilibrado**.

La participación es la palanca clave de nuestra organización porque asegura una visión más compartida, más completa y democrática. Garantizar la participación de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo es un compromiso y una prioridad para nuestro movimiento asociativo.

Los procesos de participación incorporan cada vez más recursos para que todas las personas y organizaciones puedan aportar, especialmente para garantizar la presencia y aportación de las personas con discapacidad intelectual y otras discapacidades del desarrollo. Los datos nos dicen que ha aumentado significativamente su presencia en relación con otros procesos estratégicos.

El presente documento establece una **propuesta para el próximo Plan Estratégico del movimiento asociativo Plena inclusión**. Es el **resultado del proceso participativo de reflexión** que ha sumado más de **10.000 participaciones** provenientes de todos los grupos que componen Plena inclusión.

Recuerda que debido a la irrupción de la pandemia de la COVID-19, el proceso participativo '**Vivir con**' tuvo que llevarse a cabo, fundamentalmente online, desde el verano de 2020.

Los diferentes canales para la participación han sido heterogéneos e intensos (ver más Info en: <https://vivircon.plenainclusion.org/>)

¿Qué canales de participación hemos utilizado en el proceso de participación?

- Se realizó una primera consulta a través de **entrevistas** a personas expertas sobre grandes tendencias y retos de futuro. Gracias a ella se han recogido valoraciones diagnósticas y visiones prospectivas, tanto sobre el contexto y las tendencias que van a condicionar el desarrollo del próximo Plan Estratégico, como sobre la contribución de las organizaciones de Plena Inclusión, con el fin de cumplir su misión ante los grandes retos del presente. (Ver Anexo I)
- Se lanzó una **Encuesta online**, que ha registrado 2.064 respuestas de personas internas y externas al movimiento asociativo Plena Inclusión. De todas ellas, el 17,4% eran personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, el 35,9% familiares, el 43,1% profesionales, el 10,9% personas voluntarias, 6,3% miembros de junta directiva y el 11,5% representaban otros perfiles.

- Se llevó a cabo el '**Estudio Covid-19 y Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo**': para conocer el impacto del confinamiento y la pandemia desde la perspectiva de las personas, sus familiares y los profesionales y organizaciones que prestan apoyo'. El INICO, instituto perteneciente a la Universidad de Salamanca, desarrolló la investigación gracias a la colaboración de muchas entidades y personas de Plena inclusión. El estudio se basa en un cuestionario que respondieron 1.475 personas. De ellas, 582 eran personas con discapacidad intelectual y del desarrollo; 323 eran familiares; 495 profesionales y 75 gerentes. El informe final se presentó en diciembre de 2020.
- **Concurso de vídeos** (desarrollado a través de tres ediciones). 1ª edición. '¿Cómo imaginas la juventud en el futuro?': participaron 75 vídeos que generaron un notable interés ya que alcanzaron 47.000 visitas online. 2ª edición. '¿Cómo transformarías tu barrio o tu pueblo para hacerlo más amable e inclusivo?': se presentaron 48 vídeos que obtuvieron 72.000 visitas. En la 3ª edición: 'En una sociedad tan tecnológica, ¿cómo incluimos más y mejor a las personas mayores?'. En esta última se registraron 11 vídeos que alcanzaron 1.500 visitas.
- **Conversaciones inspiradoras**: se realizaron 4 encuentros online, entre septiembre y octubre de 2020. En el conjunto de estos cuatro eventos, que contó con la colaboración de ponentes internos y externos a Plena inclusión. Se logró una media de 146 participantes en cada uno de ellos. Las grabaciones de los eventos se subieron al canal de YouTube de Plena inclusión, logrando casi 2.000 visualizaciones en total.
- **Círculos de conversación**: se han organizado 180 grupos de discusión que se reunieron en diferentes lugares del Estado. Estos, se constituyeron como espacios de reflexión en los que recoger las sensibilidades, visiones y propuestas de los diferentes grupos de interés. El número total de participaciones ha sido de 2.380, y las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo representaron el 23% de las participantes.

(Ver Anexo II)

Un entramado de conversaciones y contribuciones tan extenso y diverso refleja el esfuerzo de movilización realizado y la importancia que se ha dado a este proceso que ha ofrecido como resultado una serie de coordenadas para el rumbo estratégico de Plena inclusión.

¿Qué elementos y profundos cambios definen nuestra sociedad?

Vivimos un contexto caracterizado por un profundo cambio social. La inmensa mayoría de especialistas consultados en el proceso “Vivir Con” coinciden en apuntar que nos encontramos ante un **cambio de época con una profunda incertidumbre acerca del desarrollo futuro de la sociedad y de la economía**. La pandemia de la COVID-19 ha intensificado riesgos que ya se manifestaban con anterioridad:

- Desafío demográfico
- Revolución tecnológica
- Aumento de las desigualdades
- La crisis climática

¿Cómo será el empleo del futuro?

El mundo del trabajo se está viendo muy afectado por la crisis, presentando una **pérdida significativa de empleos que genera un aumento de las tasas de desempleo**. Una incertidumbre adicional que ha impulsado la pandemia ha sido **el incremento exponencial del teletrabajo**, una modalidad de ejercer la actividad laboral que, en principio, **plantea algunas restricciones para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo**.

Una de las mayores incertidumbres acerca del empleo futuro se relaciona con la **digitalización**, así como con la **automatización y la progresiva implantación de “tecnologías sustitutivas”**, que ponen en riesgo la supervivencia de muchos empleos actuales, especialmente aquellos para los que se pide escasa cualificación.

¿Qué políticas sociales necesitamos?

En los próximos años, **las políticas sociales van a estar condicionadas por los límites de endeudamiento** ya que el gasto público se verá condicionado ante la urgencia de respuesta a diferentes necesidades. El clima de confrontación política y las dificultades para alcanzar pactos son obstáculos añadidos.

Por otro lado, es cierto que se han producido **avances en el escenario de las políticas públicas que afectarán tanto a la sociedad en su conjunto como a las personas con discapacidad y sus familias**. Un hecho relevante es la aprobación del **'Fondo de Recuperación de la UE'** y del consiguiente **'Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España'**, que se concretan en unos Presupuestos Generales del Estado para 2021 y años sucesivos expansivos en el capítulo del gasto social. Esta situación representa una oportunidad para incorporar la dimensión de la discapacidad de manera transversal, teniendo en cuenta que aspectos como la economía de los cuidados y la desinstitucionalización se encuentran entre las prioridades del Ejecutivo.

La aparición del Ingreso Mínimo Vital (IMV) estatal es otro elemento novedoso, aunque puede significar la regresión de otras prestaciones como son la de 'hijo a cargo'. Sin duda se está desarrollando una revisión de los modelos de protección ante el aumento de las desigualdades, las dificultades de sostenibilidad del sistema de la seguridad social y los sistemas de fiscalidad que se ven desbordados por realidades sociales que superan modelos diseñados a partir de los años ochenta del pasado siglo.

Aparecen sensibilidades sociales nuevas y también nuevos conflictos sociales

Como efecto de la pandemia se ha observado la **emergencia de sentimientos y actitudes en la sociedad** que influirán en los parámetros del futuro. Por una parte, se han multiplicado los **temores y sensaciones de vulnerabilidad en grandes capas de la sociedad** que conllevan confusión e impulso de búsqueda de soluciones individuales.

Por otra parte, se manifiesta una **mayor demanda social de seguridad y de refuerzo del papel protector del Estado** en materias que incluyen la sanidad y la educación, la igualdad entre hombres y mujeres, la sostenibilidad medioambiental o la atención a las personas mayores.

Una parte de la sociedad ha tomado una **nueva conciencia de la interdependencia de los seres humanos y de la importancia de la comunidad y de las redes de solidaridad**. Este tipo de tendencias pueden facilitar las condiciones para legitimar las estrategias y demandas del propio movimiento asociativo.

Existe una notable incertidumbre sobre cómo se producirá la recuperación. Y de lo que no cabe duda es que los efectos de la crisis en España van a ser severos y prolongados. Una lección aprendida de crisis anteriores es que cuando los indicadores macroeconómicos comienzan a recuperarse, los efectos de la bonanza económica llegan a los grupos vulnerables mucho más lentamente.

Tras los efectos devastadores de la COVID-19 hay una conciencia global de la importancia de las comunidades como entornos de cuidado y apoyo. Las personas y familias aspiramos a ser parte activa y relevante de nuestro entorno social, aportando elementos de nuestra identidad. La comunidad también se observa cada vez más como un lugar rico en oportunidades y capacidades.

VivirCon la manera de Plena inclusión de abordar nuestro futuro

El proceso de participación se ha organizado a través de cuatro claves para la reflexión:

- **Control** de la vida por parte de la propia persona. Frente a la falta de poder, el control ayuda a que las personas y sus familias tomen decisiones sobre cómo quieren que sean sus vidas y los apoyos que reciben. El control reconoce el poder de las personas en la construcción del futuro desde una relación de interdependencia y respeto mutuo.

- **Confianza:** promover espacios de cuidado y buenos apoyos desde la generación de confianza. Frente a las bajas expectativas, la confianza ayuda a creer en las posibilidades de las personas y de sus familias. Confianza en nuestra capacidad para construir un futuro mejor para todos y todas; y confianza en nuestras organizaciones e instituciones, que actúan día a día para ser merecedores de ella.
- **Conexiones:** posibilitar un mundo de conexiones entre personas, alianzas entre organizaciones en comunidades más fuertes e inclusivas. Frente a la soledad y el aislamiento, los apoyos contribuyen a que las personas estén interconectadas con otras personas con las que comparten intereses e inquietudes. Las conexiones promueven vidas más seguras y plenas, desde relaciones simétricas y de respeto sentido por los demás. Comunidades ricas en conexiones mejoran la vida de todas las personas. Reducen los procesos de exclusión. Se preocupan de las personas y no de sus etiquetas.
- **Contribución:** maximizar oportunidades de contribución de todas las personas desde su forma de ser, reconociendo sus necesidades de apoyo, pero también sus talentos. Frente a la visión de personas ancladas en la necesidad y objetos de cuidado, hallamos personas que desde sus talentos y fortalezas pueden contribuir a la mejora de la vida de otros en sus entornos. Proponemos poner en valor las contribuciones que recibimos y damos y ofrecer nuestras organizaciones y acciones como activos comunitarios abiertas a la ciudadanía.

En todos los debates y canales de participación, aparece una visión ampliamente compartida que sobresale de la diversidad de miradas participantes:

“el movimiento asociativo de Plena inclusión se ha de proyectar en el futuro con una mayor apertura a todo tipo de conexiones, contribuciones y colaboraciones, y así podrá afrontar con mayor solvencia los futuros retos que surjan en el ámbito de la discapacidad y de nuestras sociedades.”

El movimiento asociativo Plena inclusión tiene que contribuir activamente a dar respuesta a todos estos retos, fomentando políticas y comunidades más inclusivas y velando porque “nadie se quede atrás”, tal y como plantea la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Espíritu precursor

Plena inclusión tiene la responsabilidad **de ser precursora junto a otros y otras** de una nueva comunidad.

Precursor significa según el diccionario: “Que precede a otra persona o cosa, generalmente anunciándola o haciéndola posible”.

Eso ocurrió en Valencia en el año 1964, cuando las familias crearon la federación FEAPS con el objetivo de transformar la sociedad. Volvemos a Valencia en el año 2022, con la misma misión, para hacer comunidades donde las personas tengan buenas vidas en entornos justos, incluyentes y sostenibles.

Por ello, ese anhelo precursor, de construir mejores comunidades está muy marcado en las conversaciones mantenidas en la participación estratégica.

Se eleva un sentir compartido: **“Ganamos en comunidad”**

2.- Grandes consensos que nos inspiran

Vivircon nos ayuda a identificar varias tendencias relevantes para el futuro de nuestras organizaciones coherentes con esa actitud abierta y de construcción de nuevas comunidades que se mencionó anteriormente.

A estas tendencias las hemos denominado **vectores**, pues creemos que nos marcan la dirección hacia nuevas maneras de ser, estar y relacionarnos con nuestro entorno. Son características que deben identificar nuestros enfoques de intervención.

Algunas organizaciones de Plena inclusión ya tienen clara conciencia de esta transformación y su importancia, pero todavía, muchas otras necesitan incorporarse a estas tendencias globales.

En los debates creemos que hay sintonía mayoritaria sobre la importancia de estos cuatro vectores que ahora vamos a describir.

Vectores estratégicos



Vector 1: Ciudadanía y vida en comunidad

Una aspiración fundamental ha de ser que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo puedan ejercer su derecho a elegir una vida lo más independiente posible, contando con la información, competencias y apoyos necesarios para participar activamente en sociedad. Este principio debe ser igualmente válido para las personas con grandes necesidades de apoyo.

Las familias son también sujeto protagonista de los sistemas de apoyo de nueva generación, basados en la comunidad y de las políticas de protección social que deben garantizar sus derechos y su nivel y condiciones de vida.

En este vector encontramos la agenda de transformación relacionada con el itinerario vital de cualquier persona: salud, educación, empleo, vivienda, envejecimiento activo, accesibilidad, acceso a la justicia etc. Pero también los

procesos de convivencia en los entornos sociales: el diseño de los barrios, pueblos y ciudades, la movilidad, los espacios de encuentro, los derechos del consumidor, la interculturalidad, la intergeneracionalidad etc.

No nos olvidamos de mejorar y adecuar los servicios con los que actualmente cuentan nuestras organizaciones para dar los mejores apoyos posibles.

Vector 2: Trabajar con otros, y con otras causas

Esto significa apertura y proactividad. Las organizaciones deben profundizar en el diálogo sobre causas compartidas y en la acción conjunta con agentes diversos.

Creemos que será cada vez más relevante la cooperación entre organizaciones, proyectos compartidos y experiencias de intercambio frente al tradicional enfoque de entidades independientes y aisladas entre sí.

Nuestra adherencia a la misión, valores y proyecto común nos ayudará a mantener la identidad y sentido de pertenencia en la interacción con otros, así como enriquecerla, como entidades sociales de base familiar asociativa y abiertas a la sociedad.

Vector 3: Innovación y Digitalización

La transformación digital puede convertirse en una barrera, pero es también una oportunidad para mejorar la vida de las personas, para facilitar la vida cotidiana, para la inclusión y para mejorar la eficiencia del trabajo de las organizaciones. En esencia, se trata de explotar al máximo, de modo abierto, junto a otros actores esta dimensión. Estar permanentemente alerta a las oportunidades que puede ofrecer la digitalización para la plena inclusión de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en la sociedad y evitar que este proceso se convierta en una brecha más de discriminación.

Las tecnologías de apoyo y los avances en la neurociencia, además de las soluciones en el ámbito de la accesibilidad cognitiva parece que tomaran un protagonismo principal en este nuevo periodo.

Como se ha dicho en otros momentos de la ponencia nuestra historia y patrimonio está muy vinculado con ese espíritu precursor tan relacionado con las competencias para la innovación. Ello supone saber desaprender y despedirse de los logros del pasado para afrontar los de nuestro presente y futuro con actitud de aprendiz.

Vector 4: Gobernanza y sostenibilidad

Como prioridad principal garantizar la participación y liderazgo de las personas con discapacidades del desarrollo, especialmente en nuestras organizaciones. Promocionar el cambio de las percepciones sociales y de la cultura interna en línea de potenciar el poder de las personas y el co-liderazgo.

Mejorar las competencias de gestión para el desarrollo de los proyectos de vida en la comunidad. Dada la complejidad de los retos es necesario un movimiento internamente abierto y bien articulado, que incluya a más perfiles y más heterogéneos. Fortalecer nuestras competencias organizacionales.

Asumir como propios retos globales como: el desarrollo sostenible, la igualdad de género y la democratización de nuestras organizaciones.

Mejorar los liderazgos de nuestras organizaciones, la gestión ética, la mejora de las condiciones de las personas. Organizaciones ejemplares en los procesos de rendición de cuentas, de cumplimiento normativo luchando activamente contra la corrupción. Articulación de la cooperación y el trabajo en red. Todo ello, desde un posicionamiento ético compartido.

Estos cuatro vectores o tendencias empujan 10 grandes retos estratégicos que nos ayudarían al cumplimiento de nuestra misión y que aparecen con fuerza en el proceso de participación Vivir CON.

3.- Ganamos en Comunidad

Este capítulo incluye en 10 retos el contenido principal que podría contener nuestro "Proyecto Común" de presente y también de futuro. Se han elaborado como síntesis de las aportaciones realizadas en el proceso VivirCON y las líneas de acción del periodo estratégico anterior.

Son aspectos importantes que suponen retos que son interdependientes para un avance lo más armónico posible como movimiento asociativo.

3.1- El Poder de las Personas

Uno de los pilares del presente y el futuro de Plena inclusión es el reconocimiento del espacio propio y protagonismo de cada persona, en su proyecto de vida, su capacidad de tomar decisiones y sus derechos de participación social y política.

Diferentes modificaciones legales recientes nos hablan de avances sociales en esta línea: recuperación del derecho al voto, reforma de la legislación civil y procesal, así como la prohibición legal de la esterilización forzosa.

Cada vez se extiende con mayor fuerza la presencia y participación de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en los espacios de participación y en órganos de gobierno.

Ayudan en dicho proceso los avances en los sistemas de apoyo para la toma de decisiones, los desarrollos en la accesibilidad cognitiva y en los roles profesionales como facilitadores, asistentes personales y otros.

No obstante, queda mucho por hacer en el despliegue y extensión de esta realidad. No es sencillo generar sistemas de apoyo permanente, y en ocasiones, la complejidad de las situaciones no tiene fácil solución. Supone un reto para todas nuestras organizaciones y especialmente para las fundaciones tutelares que están llamadas a una profunda transformación en el marco de la reforma legal recién aprobada.

Especial atención merece la situación de personas con mayores necesidades de apoyo, que tienen en esta ponencia un lugar destacado en siguientes apartados.

También es necesario poner el foco en la situación de las niñas y mujeres que sufren una discriminación estructural y sistemática que aparece con fuerza en los procesos de empoderamiento, toma de decisiones y oportunidades para el ejercicio de sus derechos.

Existe un fuerte consenso en Plena inclusión sobre que lo avanzado es un camino sin retorno que se manifiesta con la apuesta de la **Plataforma Española de Representantes de Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo**, constituida el pasado 24 de septiembre de 2021.

El debate no se centra tanto en el qué debemos hacer, y sí más en el cómo hacerlo, a la hora de desplegar la estrategia de 'El Poder de las Personas'. Se reconoce, no obstante, que persisten núcleos de resistencia en el interno de nuestras organizaciones.

Somos conscientes de que, a pesar de algunos logros, persisten amplios espacios de vulneración sistemática de derechos que deben ser revertidos de forma urgente.

Hay una responsabilidad sentida sobre la importancia de cuidar los procesos para legitimar y asegurar el liderazgo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

En definitiva, estamos en un tránsito identitario de gran calado que va a suponer **el paso de una organización de familias de personas a una organización de personas y sus familias. Este hecho, por sí solo ya justifica un Plan Estratégico.**

3.2.-Nuestra dignidad necesita de la comunidad. Ética de la interdependencia

La COVID-19 ha manifestado con toda su crudeza el efecto devastador de las fragilidades de los servicios basados en grandes colectivos a los que se agrupa por etiquetas. Así lo denuncia la OMS en su informe de agosto de 2020.

Los procesos de institucionalización ya eran una realidad preocupante en diferentes países. En España no existía una toma de conciencia social al respecto. La irrupción de la pandemia y la conmoción generada por lo sucedido en las residencias, especialmente de personas mayores, ha supuesto una llamada a la reflexión. La discusión sobre los modelos de apoyo y cuidado ha entrado en la agenda de la opinión pública, desde lo técnico, pero también desde la ética que lo debe sustentar.

Sabemos que los servicios basados en la comunidad y en la personalización de los apoyos son más respetuosos con los derechos de las personas y con su permanencia en la sociedad a la que pertenecen. Las instituciones internacionales animan a los Estados a desarrollar un nuevo sistema de cuidados de larga duración.

Un **modelo centrado en el déficit** pone el foco en las dificultades de la persona y la necesidad de realizar intervenciones sobre él como objeto. La dependencia parece que es el elemento definitorio: “los dependientes”. Pero no reconocen de forma integral a la persona desde todas sus dimensiones.

Actualmente crece la conciencia de que los sistemas de servicios segregados y basados en etiquetas no responden a las aspiraciones y derechos de las personas y sus familias, ya que forman parte de una concepción superada.

El ostracismo social, aunque con buenas intenciones, poco a poco genera una frontera entre unos y otros que despersonaliza y aleja lo que debe ser consustancial: la persona y su comunidad.

Forma parte de nuestra misión construir unos “nosotros”, frente a la frontera que marca la idea de los “otros”, como seres humanos con una naturaleza distinta.

Por ello, la consideración de la persona desde su dignidad exige reconocer que forma parte positiva y contributiva de su espacio social. Derecho a ser en comunidad.

Resulta esencial, y forma parte de nuestra tradición, incorporar una **convicción ética compartida** de nuestro proceder como personas, organizaciones y comunidades.

En el contexto de las tensiones sociales y las posiciones antagónicas y polarizadas, entendemos que es preciso que nuestra organización posea **procesos de reflexión ética permanente** que ayude a alumbrar los caminos complejos por los que transitamos y transitaremos.

Antes de la política, la técnica o cualquier otra dimensión necesitamos alimentar las bases éticas de nuestro “proyecto común”. Donde la **interdependencia en las relaciones** construya desde el respeto y la búsqueda de la justicia en espacios de crecimiento humano.

Se reconoce en el proceso de participación, que el posicionamiento y avances en el ámbito de la ética son un activo de primer orden en Plena inclusión que debe ser fortalecido y servir como herramienta de indagación ante los nuevos debates sociales, políticos y tecnológicos.

Debemos promover una ética aplicada y socializada en todos los niveles de la organización que profundice en líneas ya exploradas por Plena inclusión como el Proyecto de Buen trato, la formación en ética, la actividad de grupos de reflexión ética, los informes y actividades del comité de ética, etc.

Y nos toca hacerlo con mayor apertura y diálogo con otros y otras, desde esa visión de apertura para aprender y crecer juntos y juntas.

3.3.-Con buenos apoyos. El reto de la personalización

Tras el proceso de participación destaca la necesidad sentida de invertir recursos para construir apoyos significativos, en comunidad, suficientes y personalizados.

Las aportaciones nos dicen, que las personas y sus familias necesitan nuevos enfoques que pasan por un cambio cultural fuerte, que implica generar mejores apoyos.

Subsiste una desconfianza de que esto pueda ser realizable, ante la escasez de recursos y la rigidez de las administraciones. El miedo a perder apoyos de carácter especializado en nuevos sistemas, precisa de garantías.

Una buena articulación de los apoyos para las personas y sus familias en comunidad, pero con la intensidad necesaria de apoyos profesionales de alta calidad.

Se trata de una ecuación a la que denominamos personalización y que depende en gran medida de los procesos de coordinación: educación, servicios sociales, salud, empleo, vivienda, accesibilidad y tecnológica, etc.

Durante el proceso VIVIRCON, muchas voces solicitan sistemas de acompañamiento, por parte de Plena inclusión, para que las organizaciones aprendan a prestar apoyos desde un enfoque comunitario. La mayor flexibilidad y la emergencia de nuevos roles profesionales suponen un reto para la gestión de las organizaciones y la superación de sus inercias.

Es necesaria una fuerte incidencia para que las administraciones reconozcan, prescriban y financien suficientemente este nuevo enfoque en todos los niveles y etapas de la vida de las personas: atención temprana, educación, inclusión laboral, vivienda, apoyo en los procesos de envejecimiento etc.

Se lanza una señal de alerta, ante el peligro de perder los apoyos actuales, sin saber muy bien cómo sería la nueva propuesta. Existe una sensación de vértigo y miedo a perder lo que ha costado tanto construir. Por tanto, se exige prudencia. También se pide reconocimiento y apoyo a la función que realizan actualmente nuestros servicios: educativos, residenciales, de promoción del empleo.

La configuración de servicios en comunidad, llevada a cabo en el contexto de la pandemia, ha supuesto un banco de pruebas para ofrecer fórmulas con las que aprovechar las opciones que genera la propia comunidad. Tenemos delante una gran oportunidad para demostrar que son posibles otras maneras de promover actividades significativas para la vida de las personas, frente a enfoques más limitados.

La reciente publicación 'Apoyos 2030', de Plena inclusión, recoge ese plan de tránsito de apoyos rígidos fuera de la comunidad, y generalmente diseñado por niveles y grupos homogéneos, hacia buenos apoyos personalizados en la comunidad.

En ese sentido, se está profundizando, en la metodología de Apoyos Autodirigidos, donde el mayor peso respecto a la decisión del sistema de apoyos corresponde a la persona y su familia, y no tanto a la administración o a la entidad que da el apoyo.

Cuando hablamos de apoyos, también nos referimos a los **apoyos a la familia desde el enfoque centrado en la familia** y desde todo su itinerario vital. Se constata que las familias de forma mayoritaria valoran como escasos y absolutamente insuficientes los servicios y coberturas que actualmente reciben. Siendo uno de los ámbitos que menos ha avanzado en el periodo estratégico anterior.

Iniciativas legislativas en agenda, como el Proyecto de Ley de Familias pueden servir de oportunidad para promover mejores apoyos desde la diversidad de las familias, con especial foco en las familias de las propias personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, y en las familias de las personas con mayores necesidades de apoyo y aquellas que envejecen.

3.4.-Somos Activos Comunitarios. Abiertos a cuidar, abiertas a cooperar

Siguiendo con los descubrimientos del proceso 'Vivir Con', la comunidad se configura como un elemento central de nuestro proyecto común. **Trabajar con y para las personas en la comunidad** supone asumir el reto de ser activos en la tarea de 'Construir Comunidad'.

'Construye Comunidad' fue nuestra primera propuesta de articulación de acciones encaminadas a contribuir al fortalecimiento de nuestras comunidades en un contexto de pandemia. El descubrimiento de los activos comunitarios y la detección de necesidades de los vecinos y vecinas, más allá de las etiquetas que podamos tener, nos abre un nuevo espacio de intervención coherente con el resto de retos a los que nos enfrentamos.

Los aportes de la Red de Ciudadanía, promovida por Simon Duffy, nos ayudan a asomarnos a un tema central para el próximo periodo. Salir a la comunidad genera la ilusión de incorporar el entorno como algo propio, pero también crea un cierto miedo a los espacios abiertos, la necesidad de diálogo con personas diferentes, y la situación de reconocer los propios riesgos y amenazas que cualquier entorno presenta.

Hacemos una lectura distinta de nuestro movimiento social y nuestras organizaciones: como oportunidades y fortalecimiento de nuestras comunidades. Menos aisladas y endogámicas y más “precursoras” de nuevas maneras de “convivir”.

Podemos favorecer los espacios de cuidado, interrelación, aprendizaje y disfrute para las comunidades a las que pertenecemos.

Nuestra experiencia en el ámbito rural y el liderazgo desplegado en algunos territorios, nos guía en esta nueva aproximación a la **intervención comunitaria**. El encuentro con otros colectivos, personas y necesidades genera un contexto de mayor complejidad, pero también en el que se multiplican las oportunidades. Por otro lado, produce ese miedo a diluirnos, perder identidad quedar más confundidos con el entorno y esto conlleva inseguridad y recelo ante posibles pérdidas.

También constatamos una tensión social pronunciada basada en la percepción de los demás como amenaza. El discurso de odio, la estigmatización de colectivos, la homofobia, la violencia machista y la violencia contra las personas con discapacidad, son realidades que **precisan de una militancia** que defienda espacios democráticos, respetuosos y favorecedores de la diversidad como celebración de la realidad humana.

Nace una nueva generación de personas y organizaciones que, como decíamos en los puntos anteriores, tienen el papel de precursoras de comunidades centradas en las personas y sus relaciones, para generar una buena vida en común, un mejor convivir. Para ello necesitamos roles profesionales con competencias y funciones nuevas: asistencia personal, facilitadores, conectores comunitarios, etc. Una doble dimensión, apoyar a las personas y sus familias en el contexto comunitario, a la vez que promocionar su dimensión ciudadana abriendo espacios de convivencia desde relaciones horizontales y respetuosas que colaboren a democratizar los entornos sociales.

En consonancia con lo antes planteado, otra derivada del debate estratégico, se refiere a nuestro papel a la hora de dar apoyos a personas que no forman parte del objeto de nuestra misión principal, y que pertenecen a otros colectivos vulnerables.

Muchas de nuestras organizaciones ya trabajan de forma activa con otras personas y colectivos (por ejemplo personas mayores). Es frecuente que las administraciones públicas nos soliciten en algunos territorios ampliar el foco y dar apoyo a otro tipo de personas. En el ámbito rural esta realidad lleva años ocurriendo.

El debate se plantea desde posiciones vinculadas a nuestra responsabilidad con la sociedad en la que vivimos. Por ello, la cuestión es si estamos llamados a cuidar personas sin mirar el apellido. Es una interesante conversación que habla de cuál debería ser nuestra posición, como proyecto común, ante esta encrucijada. De ahí nace la expresión **“abiertos a cuidar”**.

No parece contar con mucho apoyo, la idea de generar propuestas de ganar mercado o penetrar en otros ámbitos de actividad como una dinámica mercantil. Muchas voces, nos hablan que debería ser un proceso natural de relación cooperativa con el entorno, y nunca como una estrategia empresarial para ganar volumen de actividad.

Se constata el peligro de perder identidad y diluirse en una intervención social muy generalista y convertirnos en otra cosa. Más bien, nos concebimos como organizaciones que fundamentalmente trabajamos para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias, pero abiertas a responder a las necesidades de las personas que viven en nuestras comunidades.

El enfoque interseccional de las diferentes causas situaciones y condiciones que producen discriminación en los colectivos en situación vulnerable nos permite observar la complejidad que atraviesa al colectivo de las personas con discapacidades del desarrollo y sus familias vinculadas con el género, los bajos ingresos, las adicciones, la ruralidad, el acceso a la vivienda, etc.

Parece clave plantear la capacidad de **cooperar con otros vinculándonos con otras causas** desde relaciones de simetría, justas y positivas para todos los actores.

Las organizaciones capaces de construir alianzas y desplegarse de formas diferentes en función de la naturaleza del proyecto tendrán mayores oportunidades y recursos.

En definitiva, una identidad definida por ser entidades de iniciativa de social, basadas en la ética aplicada y los derechos humanos con una vocación principal hacia las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias, son los pilares básicos, sobre los que articular otros despliegues de apoyo hacia las personas desde una visión abierta como activos comunitarios.

3.5.-Plena inclusión tiene nombre de mujer

Históricamente sabemos que en FEAPS –Plena inclusión, las mujeres han sido y son la base fundamental de cuidado, lucha y sostenimiento de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y de sus organizaciones.

También sabemos que las mujeres y niñas en el seno familiar han jugado un rol principal de soporte, sufriendo una discriminación sistemática en el acceso a oportunidades de formación, carreras profesionales y otros derechos, asumiendo una carga desproporcionada respecto a los hombres en el seno del hogar. Limitando su capacidad económica, independencia y proyecto vital.

Las funciones relacionadas con el poder y la autoridad son ocupadas mayoritariamente por hombres, aun siendo estadísticamente mucho menor su presencia en todos los niveles de la organización: directiva, equipos profesionales, voluntariado. Es frecuente observar todavía comportamientos con una fuerte carga de machismo, especialmente preocupante cuando se hace ocupando cargos de responsabilidad.

El acceso a programas y oportunidades de apoyo tampoco ha sido igualitario. Los varones históricamente han sido priorizados a la hora de acceder a la vida independiente, la formación para el trabajo, deporte, los derechos sexuales y reproductivos, la salud o el acceso a la vivienda, entre otros. La imagen de las niñas y mujeres ha sido y es determinada por un profundo sesgo que les presenta como menos capaces, débiles y dependientes de otras personas.

Las niñas y mujeres con discapacidad intelectual y del desarrollo son víctimas de abuso y violencia de género con una frecuencia mayor que el resto de niñas y mujeres de la población general y del colectivo de mujeres con discapacidad. Sus derechos son vulnerados en mayor medida que sus compañeros hombres,

siendo una realidad invisible en todos los espacios: familiar, organizativo y social.

Podríamos continuar argumentando una evidencia que ha destacado sobre otras en el proceso Vivir Con, Plena inclusión tiene que hacer una apuesta radical por avanzar en las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. Deshacerse de una parte su historia marcada por el paternalismo y el machismo.

Todo ello, no quita ni un ápice de valor a los avances y logros en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres desplegados en las entidades, federaciones y la propia confederación desde el liderazgo y empuje de las propias mujeres.

La propuesta para el nuevo periodo debe orientarse en la modificación de las estructuras sociales, económicas, culturales y organizacionales que sostienen un modelo basado en el patriarcado y el androcentrismo como representación global de lo humano. Por ello, deberíamos asumir el compromiso y ser ejemplares en promover las transformaciones necesarias para hacer posible comunidades, entidades y hogares donde la igualdad entre mujeres, hombres y otras personas con identidades sexuales diversas convivan desde el respeto, la equidad, la solidaridad, por ende, en entornos justos.

3.6.-Nuevas conceptualizaciones de la discapacidad

A lo largo de nuestra historia, hemos asistido a modificaciones de nuestra comprensión de la discapacidad y, por consiguiente, de las manifestaciones sociales, culturales, y de la práctica profesional. Todo ello ha sido, en gran medida, el resultado de los avances científicos y la investigación, así como de una práctica basada en la evidencia.

En el año 2010, FEAPS (hoy Plena inclusión), incorporó las “discapacidades del desarrollo” junto a la “discapacidad intelectual” en la redacción de su misión. Hemos ganado en diversidad y en apertura para la comprensión de las personas y sus necesidades de apoyo, pero también de sus capacidades y sus elecciones en la definición de su proyecto de vida. Un enfoque bio-psico-social, en un marco de ciudadanía, nos va empujando en dicha dirección de apertura. Las propias reformas legislativas y la Convención de los Derechos de las

Personas con Discapacidad nos ayudan a interpretar el sentido histórico de avance en la concepción de las personas emancipadas de la etiqueta diagnóstica como determinante de su vida.

Pero todavía el peso de la discapacidad es muy elevado como condicionante de la vida de las personas. Esto ocurre, especialmente, en el caso de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, y también con aquellas que tienen problemas de salud mental. Un fuerte estigma sigue limitando, como un freno de mano echado, en las creencias y comportamientos sociales.

El acceso a los apoyos centrado exclusivamente en la determinación diagnóstica y no en la determinación de las necesidades e intensidades desde un principio de personalización, también es un generador de inequidades que establece fronteras rígidas que limitan a personas y familias los apoyos necesarios para su bienestar.

La recién publicada decimosegunda revisión de la “Discapacidad intelectual: Definición, diagnóstico, clasificación y sistemas de apoyos” de la AAIIDD confirma el enfoque holístico, basado en un plan gobernado por la persona y su familia en contextos comunitarios. Un planteamiento científico que limita el peso del diagnóstico en todo el proceso de determinación de apoyos.

La propia arquitectura del movimiento de la discapacidad está muy asentada en el **diagnóstico** como frontera insalvable de articulación. En cambio, cada vez es más frecuente encontrar posicionamientos de investigadores de reconocido prestigio que abogan por una ecuación más compleja de nuestro abordaje. Afirman que se debe tener en cuenta el diagnóstico como orientador de los **apoyos** y junto a él: la cultura y estilo de vida de la persona, su capacidad para la toma de decisiones, el análisis de las intensidades de apoyo que precisa y su contexto de vida personal, familiar, económico y social. Todo ello en un proceso dinámico caracterizado por los cambios que se producen en el itinerario vital.

No hablamos de desdeñar el diagnóstico, pero si relativizar su peso en el pronóstico de la vida de las personas y en el acceso a derechos.

Además, muchas personas viven en los perímetros del reconocimiento jurídico de personas con discapacidad y precisan apoyos. Como situación preocupante

y que ejemplifica esta realidad aparece el colectivo de personas que presentan inteligencia límite y que no poseen apoyos adecuados para enfrentar con éxito su vida. Así como, los niños y niñas con retrasos madurativos o problemas de aprendizaje y toda la acción de prevención tan necesaria en la infancia y juventud. En definitiva, las fronteras son cada vez menos nítidas y la definición de las personas y familias objeto de la misión parece que se deberían definir más por criterios incluyentes y amplios y no por etiquetas absolutas que pueden ser excluyentes.

El término “**discapacidades del desarrollo**” es un concepto usado en otros países y que se está utilizando con mayor frecuencia en España como un paraguas terminológico amplio que se define por su propia heterogeneidad y que se refiere a un grupo de la población con diferentes condiciones y diagnósticos y que comparten que la discapacidad aparece durante la concepción, infancia o juventud. Estas personas y sus familias precisan de una comprensión similar en cuanto al sistema de intervención: procedimientos de evaluación, programas intervención y sistemas de apoyos. Con frecuencia precisaran atenciones profesionales especializadas diferentes en línea con la necesaria personalización tratada anteriormente.

En el proceso de participación queda clara esa vocación abierta y amplia sobre las personas y familias, pero somos conscientes que hay dificultades para aterrizar la concreción de esta corriente de reflexión. También aparece la necesidad de generar conversaciones con otras plataformas representativas de personas y familias de este ámbito como DOWN España, ASPACE o Autismo España y con el propio CERMI para promover la cooperación y la articulación.

Derecho a un buen diagnóstico, pero que el diagnóstico no cercene nuestros derechos.

3.7.- Todos somos Todas

Uno de los elementos de mayor consenso en las reflexiones ‘Vivir Con’ es la necesidad de poner el foco en las **personas con grandes necesidades de apoyo y sus familias**. La estrategia ‘Todos somos Todas’ se ha valorado como un importante avance en términos de justicia con el grupo que objetivamente tiene mayores problemas para alcanzar una vida digna.

No obstante, los avances en la toma de conciencia y visibilización de este grupo no se corresponden con los logros esperados en términos de apoyos e intensidad de los mismos. Las familias de este grupo de personas siguen soportando exigencias y sobrecostes insostenibles. Los modelos de apoyo, también en este caso, son muy limitados.

Una de las prioridades del próximo Plan Estratégico parece claro que tiene que ser profundizar en las demandas de las personas con mayores necesidades de apoyos. Debemos fortalecer las redes, iniciativas y proyectos como 'Mi Casa', Empleo Personalizado, Reducción de Restricciones, Canales de apoyo ante problemas de conducta, Sistemas alternativos y Aumentativos de comunicación, Mi Carta de Derechos, etc.

Pero todavía en nuestro ámbito persiste una mirada capacitista que reduce los derechos y oportunidades de las personas y sus familias. Las políticas sociales valoran como "muy caras" las intensidades de apoyos que precisan y se les niega el acceso a servicios como la asistencia personal y otros. En el caso de las niñas y mujeres esta realidad es todavía más grave.

Las evidencias y estudios desarrollados arrojan una imagen muy grave de vulneración de derechos en personas con problemas de salud mental, problemas de comportamiento, personas con gran dependencia y dificultades asociadas de salud, etc.

Hay otras minorías objeto de preocupación como son las personas en situaciones de vulnerabilidad social, personas con discapacidad intelectual sin hogar o en situación de pobreza, personas reclusas y exreclusas, víctimas de violencia de género, las que son excluidas por causa de su orientación sexual o las que viven en lugares alejados de los núcleos de servicios sociales. El peligro de la invisibilización de estas personas debe ser combatido con energía.

Finalmente mencionar los menores en situación de exclusión social bajo tutela pública a los que no se llega habitualmente y que con frecuencia apoyamos más tarde en prisiones. Existe una infancia en exclusión con discapacidad intelectual y del desarrollo que sigue esperando nuestra respuesta.

En el proceso de participación hay unanimidad en que es de justicia que "Todos Somos Todas" forme parte central de nuestra prioridad.

3.8.- Promovemos organizaciones sostenibles

Las grandes transformaciones sociales, económicas, políticas, sanitarias y climáticas que estamos viviendo se definen por altos niveles de complejidad, exigencia e incertidumbre para todas las organizaciones ya sean públicas o privadas.

Hoy todas las entidades sociales se encuentran ante retos de transformación debido a esas grandes tendencias globales.

Las estrategias de desarrollo sostenible, como la española, marcan ámbitos prioritarios de acción: aumento de las competencias digitales, contribución en el cuidado del planeta, políticas de igualdad entre hombres y mujeres, lucha contra la pobreza, economía verde y circular, generación de alianzas.

La COVID 19 está siendo el contexto de máxima exigencia en la historia de Plena inclusión y nos ha hecho tomar conciencia de la importancia de preparar nuestras organizaciones para esta nueva realidad social.

Los estudios sobre el sector social nos dicen que la mayoría de las ongs están modificando su misión, invierten en tecnología, están innovando en sus formas de dar apoyos y están incorporando con mayor peso valores de igualdad entre hombres y mujeres. Se teme que muchas organizaciones no podrán adaptarse al nuevo espacio organizativo y será cada vez mayor la brecha entre entidades sostenibles y aquellas que no lo sean.

Nuestro gran objetivo estratégico tendría que ser facilitar a nuestras organizaciones y redes, canales de transformación hacia una nueva configuración de entidades sociales sostenibles.

La COVID-19 ha supuesto trabajar en un escenario muy difícil que nos ha hecho ganar en competencias organizativas para adaptarnos velozmente a situaciones de gran complejidad. Nos hemos dotado de una mayor adherencia a la misión y mejor plasticidad, unida a un aumento de diversidad de capacidades para alcanzar los objetivos planteados. En ese sentido, la articulación del movimiento asociativo parece que debe caminar por este enfoque que combina rapidez adaptativa y fortaleza organizativa.

La pandemia ha supuesto un reto histórico. En ese contexto, las entidades de Plena inclusión y sus equipos humanos han demostrado una capacidad de acción admirable. Pero es tiempo de cuidarlas y defenderlas.

La capacidad de inversión de nuestras entidades resulta muy escasa en relación a las exigencias planteadas. Existe un riesgo real para nuestra sostenibilidad por la imposibilidad de acometer las transformaciones que nuestras entidades y sus equipos precisan en un corto espacio de tiempo.

Se visualizan como áreas claras de intervención para este periodo estratégico:

- **La dignificación del sector.** Todavía con mayores argumentos tras el admirable comportamiento de los equipos en la COVID 19. Una apuesta por las personas desde una visión amplia: voluntariado, equipos profesionales, colaboradores y equipos directivos. Cuidar a las personas parece la inversión más relevante para poder avanzar y promover nuestro talento. Para ello debemos luchar contra la precariedad. Elevar la consideración social del rol de los profesionales de apoyo.
- **Formación y gestión del conocimiento.** Todas las personas expertas coinciden que la capacitación y la gestión del talento en todos los niveles de la organización es la clave. Incorporar nuevos roles profesionales como los tecnológicos y de creatividad. Potenciar redes de aprendizaje y gestión del conocimiento.

Todo nuestro colectivo, en todos los niveles precisa fuertes dosis de recualificación.

- **Políticas de igualdad.** en una organización fuertemente feminizada, pero culturalmente muy influida por comportamientos y actitudes paternalistas y masculinizadas, la igualdad aparece como asignatura pendiente.

Un capítulo muy relevante es la extensión de los **planes de igualdad**, elemento que debe emerger con mayor fuerza en este período estratégico. Debemos generar políticas vigorosas de igualdad donde asegurar la presencia y participación de la mujer en todos los niveles de

la organización y en nuestra dimensión patronal, la equidad retributiva, el reparto equitativo de tareas, los procesos de conciliación, la adecuación a nuevos modelos de trabajo, así como a la creación de empleo decente, especialmente para las mujeres con discapacidades del desarrollo.

Pues, aunque se reconocen avances, este ámbito aparece como un punto débil en muchas de nuestras organizaciones y programas.

- **Transformación digital e innovación.** Gestión del dato, incorporación de tecnologías digitales. Tecnologías de apoyo y creación de nuevos servicios, lucha contra la brecha digital. Ciberseguridad. Sistemas de calidad orientados por nuestro modelo. Innovación, accesibilidad, especialmente cognitiva, etc.

Nuevos proyectos de economía circular, verde. Proyectos de emprendimiento social. Oportunidades de empleos con futuro para las personas con más dificultades de empleabilidad y en entornos como el rural.

- **Nuevos modelos de liderazgo, de participación y gobernanza.** En muchas de nuestras organizaciones se detecta un agotamiento de los modelos de gobierno. Hay aportaciones al plan sobre la necesidad de generar nuevos procesos democratizadores y de participación interna en nuestras entidades, especialmente para las personas con discapacidades del desarrollo y la gente joven. Superar modelos de dirigencia anclados en otras épocas. Pensar en el futuro de los directivos y directivas.

Mejorar las herramientas de cumplimiento normativo, buen gobierno, gestión administrativa, transparencia y rendición de cuentas como elementos de seguridad y reputación social. Evitar casos de mala gestión que suponen un golpe reputacional para todo el movimiento asociativo.

- **Gestión medioambiental,** promoviendo un tránsito justo con apoyos para la mejora de nuestros medios, procesos y servicios respetuosos con el cuidado del Planeta.

- **Potenciación de nuestras redes y alianzas.** Se observa una tendencia mayoritaria a la cooperación y trabajo en red entre nuestras organizaciones, aunque también se observa la emergencia de comportamientos de competencia interna por oportunidades y recursos. Se valoran escasas, para el volumen de Plena inclusión, las experiencias de trabajo en alianza en proyectos de apoyo, y podrían ser una oportunidad a explorar en el futuro.

Junto a las organizaciones de primer nivel parece también crítico potenciar la articulación del movimiento asociativo como red desde las funciones federativas y confederales más centradas en la defensa de derechos, acción representativa e incidencia, acciones transversales de formación e innovación, comunicación y visibilización social.

- **Articulación patronal.** Tras la unificación patronal del periodo anterior, AEDIS ha ampliado su base, pero es necesario intensificarla. En este Plan Estratégico parece clave fortalecer nuestra dimensión patronal y equilibrarla a través de una buena coordinación con el de movimiento asociativo, siempre referenciado a nuestra misión, valores y proyecto común.

Es importante ubicar la estrategia patronal en el interno del movimiento asociativo y en nuestro entorno más cercano de la discapacidad y del tercer sector de acción social.

Es crítico para nuestro futuro mejorar las condiciones relacionadas con los precios públicos de los apoyos, la dignificación del sector ya mencionada, las condiciones vinculadas con las acreditaciones y sistemas de gestión. Hacer converger avances de modelo con avances en normativa, financiación y capacidad de inversión. Los nuevos marcos de acreditación también traerán nuevas demandas.

En definitiva, nuestras entidades y la red que conforman son la principal herramienta para canalizar nuestras acciones de transformación social y prestación de apoyos. Es por ello que el Plan Estratégico debe fortalecer y promover la renovación de nuestras entidades para que sigan siendo efectivas y eficientes en este nuevo contexto de profundas transformaciones.

Debemos reivindicar **un plan de sector** que haga posible la llegada de los recursos que son necesarios para abordar esta reactivación y fortalecimiento. Por ello, es tiempo de potenciar nuestras acciones para poner en valor a nuestras entidades y su acción conjunta en torno a un proyecto común.

3.9.- En sociedad, en la política y en el mundo

En coherencia con la ya mencionada mayor apertura de Plena inclusión a su entorno, nuestro papel como actor social tiene mayor importancia, si cabe, que en periodos estratégicos anteriores. Las organizaciones y su entorno cada vez tienen menos definidas sus fronteras. Se podría decir que nuestras organizaciones están llamadas a ser y construir entorno. Eso supone una nueva lectura de nuestra posición como organizaciones, donde es más difícil establecer el dentro y el fuera.

Se reconocen avances en el pasado Plan Estratégico y especialmente desde el cambio de marca, que se valora como un éxito de la organización. Se constata que ha aumentado la presencia e influencia social del movimiento asociativo, pero se pide más ambición.

La aparición de nuevos canales y códigos de comunicación, así como nuevas configuraciones de plataformas ciudadanas, iniciativas colectivas e individuales suponen un contexto con mucho ruido y distorsión en el que pueden alcanzar impacto y relevancia mensajes que incluso sean antagónicos a nuestros posicionamientos y que eclipsen nuestras propuestas, o que otros se apropien de ellas.

Igualmente, para asegurar la presencia no todo vale, y precisamos un análisis de cuál debe ser nuestro perfil y estilo de comunicación para no dejarnos llevar por el sensacionalismo, un efectismo vacío o un neosistencialismo almibarado que recuerda a modelos que creíamos superados.

La presencia social también se gana conquistando nuevos espacios, en línea con despliegues que se están desarrollando en ámbitos como el de la cultura, el deporte, la universidad, proyectos con empresas, etc. Todo ello nos lleva a las ya mencionadas alianzas.

Nuestra implicación en otras causas es otro input para el próximo plan. Se espera que Plena inclusión sea más activa en reivindicaciones como la lucha contra la pobreza, el derecho a la vivienda, la crisis climática, la crisis migratoria, la equidad fiscal, etc. Venimos de espacios más específicos con agendas más acotadas y se nos plantea apostar por luchas más globales.

Un debate clave es cuál debe ser nuestro papel y contribución en el sector de la discapacidad. Nuestra posición en el entorno CERMI y nuestra relación con el resto de organizaciones de la discapacidad, que a veces, sufren tensiones y desencuentros, que conviven con grandes avances del sector como el derecho al voto, la eliminación de la esterilización forzosa, la reforma del código civil, etc.

Influir en los marcos de articulación de la **política social** y otros, es un elemento crítico que precisa de la visión clara de nuestra propuesta y los cambios que se precisan para ello. En el pasado periodo estratégico se reconocen avances promovidos por nuestra acción de incidencia como el derecho al voto, la accesibilidad cognitiva, algunas mejoras en la LOMLOE, aportaciones a la reforma del código civil y procesal como la figura del facilitador, el 0,7 del impuesto de sociedades y el concierto social, entre otros. La agenda normativa es muy extensa con proyectos como la modificación de la Constitución, una posible Ley de Garantías de Derechos Sociales, Ley de Familias, Atención Temprana, Ley de Formación Profesional, nuevo marco sobre el empleo de las personas con discapacidad, despliegue de la reforma civil y procesal, etc. Fortalecer nuestros recursos en esta línea de trabajo es clave.

El espacio **internacional** es otro entorno relevante de cooperación y aprendizaje. Hemos tejido estrechas relaciones con diferentes países y sus organizaciones. Por un lado, sentimos que Plena inclusión es requerida para ofrecer sus avances a otras realidades internacionales y necesitamos esos entornos como espacios de aprendizaje y transferencia. Se plantea la articulación de relaciones más estrechas con nuestros aliados internacionales.

Es importante comprender nuestra agenda en las **agendas globales**, para ubicarnos con referentes, en el espacio abierto del que estamos hablando, donde cada vez es más relevante actuar desde un enfoque multinivel y multiactor:

- Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.
- Agenda 2030.
- Pilar Social Europeo.
- Estrategia Europea de las Personas con Discapacidad.
- Estrategia Española de los Derechos de las Personas con Discapacidad, Estrategia de Desarrollo Sostenible.
- Estrategias y Planes autonómicos y locales.

Un espacio lleno de complejidad donde trabajar nuestro “proyecto común” que debe aportar y sumar con otros.

3.10.- Somos impulsores de innovación e investigación

En todo el proceso de ‘Vivir Con’ se reconoce la importancia de la **innovación** como elemento definitorio de Plena inclusión. Los avances desarrollados en esa línea han demostrado en nuestro pasado reciente que un impulso decidido hacia la transformación ha servido para liderar cambios que se han ido consolidando como respuestas válidas.

En la presente ponencia ha quedado muy marcada la necesidad de la innovación como estrategia fundamental. Ser impulsores de innovación nos genera oportunidades esenciales para cumplir nuestra misión.

Producir vanguardia es la única fórmula para responder a esa vocación precursora. La innovación significa generar incomodidad y disconfort para explorar nuevas soluciones y ampliar espacios.

Innovar es convivir con lo extraño, hasta que se generan los procesos de reconocimiento y descubrimiento. Necesita de diversidad en conocimientos, tecnologías, pero también en experiencias humanas, en diálogos entre valores, visiones, culturas y territorios.

Innovar es aceptar la incompetencia actual para provocar competencias futuras. Atreverse a pilotar y fracasar para alcanzar próximos éxitos.

En 2010 el proyecto de transformación sirvió de espacio de experimentación y avance. Hoy se configura como una llave valiosa para nuestro futuro.

Hay en marcha proyectos ambiciosos en el marco de los Fondos de reconstrucción y Resiliencia, pero también en otros espacios como PlenaLab, donde se promueven nuevas fórmulas y respuestas para las personas desde modelos sociales y comunitarios de intervención.

Mantenemos iniciativas en el ámbito de la **investigación con alianzas** bien definidas con el mundo de la academia, que seguramente habrá que ampliar. Nos esforzamos en fortalecer y hacer más accesible nuestra publicación 'Siglo Cero'. Además, tendremos que ampliar la atención respecto al mundo de la tecnología, la neurociencia y nuevos espacios de conocimiento y oportunidad.

Podríamos pensar en un comité científico estable para el apoyo y asesoramiento de nuestra organización.

Debemos darnos permiso para innovar.

Legados para las nuevas generaciones

Para finalizar este capítulo nos gustaría presentar la propuesta de impacto del Plan. En los últimos tiempos las organizaciones e incluso algunos gobiernos están poniendo en cuestión que las planificaciones sean solo a corto plazo.

Hemos oído que "no se puede mirar más allá de dos o tres años en la planificación" y aun siendo cierto en el despliegue, muchas organizaciones y agencias internacionales nos están invitando a lanzar nuestra ambición a líneas de acción también a largo plazo, comprometiéndonos con las generaciones más jóvenes y las venideras.

Tomar conciencia de la responsabilidad que tenemos sobre las consecuencias de lo que hacemos hoy o dejemos de hacer, que tendrán que ser asumidas en gran parte durante años.

Por tanto, necesitamos, un plan muy aterrizado y práctico con una vinculación a los retos globales marcados por las agendas 2030 y 2050 de España, Europa y a nivel internacional.

Incorporamos la **idea de los legados**, resultados esperados a largo plazo y que nos animan a trabajar desde una visión intergeneracional que conecta las

necesidades y demandas actuales con las de nuestros hijos e hijas y siguientes generaciones.

Generamos una inversión de capital social hacia el futuro cuando damos valor y avanzamos en nuestros legados.

Desde una mirada amplia, y a expensas del resultado final de los debates aquí hacemos una aproximación de posibles legados coherentes con el contenido de nuestros retos:

Objetivo de Desarrollo Sostenible	Construyendo Legados	Posibles indicadores de avance
FIN DE LA POBREZA 1	Incorporar al Ingreso Mínimo Vital las personas con discapacidades del desarrollo como grupo familiar especial Aumentar coberturas y prestaciones de acceso a vivienda Atender a las personas con discapacidades del desarrollo en exclusión Atender especialmente a las niñas, niños y adolescentes en situación de tutela Impulsar nuestra cooperación internacional Mejorar las compatibilidades sociales y empleo Atender a las personas sin hogar de nuestro movimiento asociativo.	Reducir indicadores de pobreza informe FOESSA de las personas con discapacidad. Aumentar el salario medio de las personas con discapacidad. Creación de viviendas en comunidad. Creación de red de apoyo a la infancia. Trabajar en alianzas con entidades de apoyo a personas sin hogar. Número de acciones de cooperación internacional que impactan en sociedades empobrecidas.
HAMBRE CERO 2	Luchar por la calidad de la alimentación de las familias de personas con discapacidades del	Investigación sobre alimentación y exclusión

	<p>desarrollo en exclusión o en riesgo</p> <p>Personas con alimentación saludable</p> <p>Conocer la alimentación infantil y juvenil especialmente del grupo de personas con grandes necesidades de apoyo y sus familias</p> <p>Evitar el desperdicio alimentario y la alimentación con productores locales</p> <p>Promover acciones de transferencia internacional</p>	<p>Número de acciones formativas</p> <p>Información sobre alimentación accesible cognitivamente.</p> <p>Alianza con productores respetuosos con la sostenibilidad</p> <p>Investigación hábitos saludables en alimentación</p> <p>Planes de reducción del desperdicio alimentario</p> <p>Número de acciones de cooperación que impactan en sociedades empobrecidas</p>
<p>SALUD Y BIENESTAR 3</p>	<p>Garantizar el acceso a los servicios de salud adaptados a las personas con discapacidades del desarrollo</p> <p>Atención Temprana universal gratuita y de calidad</p> <p>Garantizar el acceso especializado en calidad e intensidad precisa universal y gratuito</p> <p>Servicios de salud mental para personas con discapacidades del desarrollo</p> <p>Servicios ginecológicos</p> <p>Coordinación socio sanitaria y educativa</p>	<p>Creación de redes federativas de salud.</p> <p>Aportaciones a la legislación con foco en las personas con discapacidades del desarrollo y sus familias</p> <p>Soluciones de accesibilidad cognitiva y salud</p> <p>Planes específico de salud mental y discapacidad intelectual y del desarrollo</p> <p>Reivindicar planes de coordinación socio sanitaria y educativa</p>

	<p>Promoción del deporte en todos los momentos de la vida</p> <p>Vida activa y saludable</p> <p>Prevención de abusos y maltrato</p> <p>Planes de prevención en adicciones adaptados a las necesidades de las personas con discapacidades del desarrollo</p> <p>Promoción de apoyos en los hogares para el bienestar familiar</p> <p>Generar espacios saludables que fomentan la desconexión y conciliación</p> <p>Derechos sexuales y reproductivos</p> <p>Buena vejez; Planes de vida activa y saludable para personas mayores con discapacidades del desarrollo</p>	<p>centrada en la persona y la familia</p> <p>Programa de salud sexual</p> <p>Reducción de la lista de espera de atención temprana.</p> <p>Formación a los servicios de salud</p> <p>Número de servicios de asistencia en el hogar.</p> <p>Medidas de conciliación para personas con discapacidades del desarrollo y sus familias.</p> <p>Extensión de la práctica deportiva y acceso a las instalaciones deportivas</p> <p>Número de acciones de formación sobre apoyo a personas con discapacidades del desarrollo mayores.</p> <p>Servicios de atención a personas mayores en proceso prematuro de envejecimiento.</p> <p>Plan de reducción de restricciones</p> <p>Estudios de salud en el colectivo de personas con discapacidad (POMONA)</p>
--	---	--

<p>EDUCACIÓN DE CALIDAD 4</p>	<p>Lograr un sistema educativo más inclusivo.</p> <p>Elección efectiva de las familias de modalidad educativa, con opciones reales de calidad.</p> <p>Implantación de titulación adaptada</p> <p>Promoción de los centros de referencia para la inclusión</p> <p>Adaptación accesibilidad del sistema educativo</p> <p>Mejora de la FP</p> <p>Formación del profesorado en metodologías de atención a la diversidad</p> <p>Planes buen trato y prevención de la violencia y el abuso</p> <p>Educación a lo largo de la vida Educación Brecha Digital</p>	<p>Aprobación del plan decenal de educación inclusiva. LOMLOE</p> <p>Puesta en marcha del piloto del grupo motor de educación sobre la función de referencia de los centros educativos especiales en un sistema educativo inclusivo.</p> <p>Puesta en marcha de titulaciones adaptadas</p> <p>Planes convivencia e implantación de metodologías de Buen Trato</p> <p>Aumento de los niños/as escolarizados en educación ordinaria satisfechos con su colegio.</p> <p>Número de formaciones a profesorado.</p> <p>Acceso a itinerarios de formación profesional para el acceso al trabajo.</p> <p>Número de colegios que implantan soluciones de accesibilidad cognitiva.</p> <p>Aumento de la docencia en todas las CCAA</p>
<p>IGUALDAD DE GENERO 5</p>	<p>Mejorar en la toma de conciencia y formación en igualdad de género</p>	<p>Número de planes de igualdad en nuestras organizaciones</p>

	<p>Promoción medidas para el acceso a puestos de responsabilidad</p> <p>Equilibrio cargas domésticas entre hombres y mujeres</p> <p>Aumentar las medidas de conciliación</p> <p>Lucha activa contra violencia de género</p> <p>Garantizar el acceso a puestos de responsabilidad a mujeres en las organizaciones.</p> <p>Lucha contra la brecha retributiva</p> <p>Garantizar entornos igualitarios en la infancia</p>	<p>Formación de liderazgo para mujeres</p> <p>Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad</p> <p>Reducción de la brecha retributiva</p> <p>Número de acciones de apoyo a mujeres y niñas víctimas de violencia de género</p> <p>Materiales de accesibilidad cognitiva para formar en contenidos de igualdad de género</p> <p>Número de colaboraciones con organizaciones de defensa de derechos de las mujeres.</p>
<p>TRABAJO DECENTE 8</p>	<p>Aprobación de un marco legal de las personas con discapacidad que garantice las necesidades de las personas con discapacidades del desarrollo con especiales dificultades de inserción.</p> <p>Promoción de modalidades de empleo lo más inclusivas posibles desde una visión de itinerario</p> <p>Mejorar las oportunidades de formación para el empleo</p> <p>Investigar nuevos nichos de empleo e innovación</p>	<p>Aumento del nivel de activación del colectivo</p> <p>Reducción del paro</p> <p>Aumento del salario medio de las personas con discapacidades de desarrollo</p> <p>Número de cualificaciones profesionales y titulaciones a las que puedan acceder las personas con discapacidades del desarrollo</p>

	<p>Promover un plan de inversión para actualizar las empresas sociales que promueven el empleo de las personas con discapacidades del desarrollo</p> <p>Mejorar las condiciones de acceso a la jubilación</p> <p>Mejorar las modalidades de empleo público, empleo personalizado, emprendimiento y empleo con apoyo</p> <p>Garantiza los derechos laborales</p> <p>Fomentar el trabajo decente de las mujeres</p>	<p>Materiales en lectura fácil y asesoramiento sobre derechos laborales</p> <p>Aumento de presupuesto dedicado al fomento del empleo de las personas con discapacidades del desarrollo e inversión en centros de promoción del empleo.</p> <p>Número de investigaciones en el ámbito del trabajo y procesos de jubilación de personas con discapacidades del desarrollo.</p> <p>Programas de acceso al empleo de mujeres con discapacidades del desarrollo, reclusas y madres de personas con discapacidades del desarrollo.</p>
<p>INDUSTRIA INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS 9</p>	<p>Promover investigación e innovación sobre accesibilidad cognitiva</p> <p>Generar plataformas de innovación social para avanzar en comunidades inclusivas</p> <p>Crear servicios en comunidad de alto valor para las personas y las comunidades</p> <p>Facilitar el acceso a las tecnologías y productos de apoyo</p>	<p>Creación del centro español de accesibilidad cognitiva.</p> <p>Número de investigaciones relacionadas con la accesibilidad cognitiva.</p> <p>Proyectos de innovación social desarrollados en alianza con otros actores.</p> <p>Planes de transformación digital inclusivos</p>

	<p>Crear un observatorio sobre avances y su aplicación en neuro tecnología, IA big data, internet de las cosas al servicio de las personas y sus familias</p> <p>Soluciones para superar la brecha digital</p> <p>Garantizar infraestructuras accesibles y asequibles</p> <p>Promover una movilidad sostenible e inclusiva</p> <p>Avanzar en servicios sostenibles</p>	<p>Participación en redes de investigación en neurociencia</p> <p>Proyectos de investigación en tecnologías y sistemas de apoyo</p> <p>Publicación de investigaciones en Siglo Cero</p> <p>Participación en proyectos internacionales</p> <p>Creación de un comité científico asesor</p> <p>Número de iniciativa de Plena Lab</p>
<p>REDUCCION DE LAS DESIGUALDADES 10</p>	<p>Lucha activa contra los estigmas y prejuicios que sufren las personas con discapacidades del desarrollo.</p> <p>Impulso de plataformas de representación de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo</p> <p>Promoción de las condiciones de vida dignas de las familias con personas con discapacidades del desarrollo</p> <p>Lucha contra los delitos de odio con base en la discapacidad</p> <p>Acceso a bienes y servicios en igualdad de condiciones</p>	<p>Número de programas de sensibilización contra los estigmas y discriminación por razón de discapacidad</p> <p>Creación en todas las federaciones de plataformas de representación</p> <p>Reconocimiento de los sobre costes que soportan las personas con discapacidades del desarrollo y sus familias.</p> <p>Aumento de las coberturas sociales de apoyo a las personas y sus familias.</p>

	<p>Mejora de la fiscalidad que compense desigualdades de las personas con discapacidades del desarrollo y sus familias.</p> <p>Igualdad de los ciudadanas y ciudadanas independientemente del lugar en que vivan</p> <p>Medidas de apoyo para la participación en los debates y aspectos de la vida política</p> <p>Reconocer los derechos entorno a la diversidad sexual y discapacidad</p> <p>Personas con grandes necesidades de apoyo</p>	<p>Número de medidas de mejora del sistema de dependencia en flexibilidad de coberturas, compatibilización e intensidades de apoyo.</p> <p>Medidas para las familias de personas con discapacidades del desarrollo en la Ley de Familias</p> <p>Reducción de los copagos</p> <p>Aumento de la cartera de servicios en entornos rurales</p> <p>Mejora de accesibilidad para el derecho al voto</p> <p>Canales de información en Lectura fácil</p> <p>Informaciones accesibles y servicios de asesoramiento al consumidor</p> <p>Alianza con entidades de colectivos de diversidad sexual</p> <p>Nuevos modelos de prestación de apoyos más flexibles que garanticen la autogestión de las personas con discapacidad (Apoyos Autodirigidos)</p>
--	---	---

<p>CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 11</p>	<p>Modelos de apoyo de larga duración con base comunitaria</p> <p>Aumento de la participación ciudadana de las personas con discapacidades del desarrollo y sus organizaciones en redes ciudadanas y de cuidado</p> <p>Participación en la generación de entornos accesibles</p> <p>Garantía de acceso a los bienes culturales y deportivos</p> <p>Aseguramiento de servicios básicos en todos los territorios</p> <p>Nuevos roles profesionales de intervención comunitaria</p> <p>Apoyo en las estrategias contra la soledad</p> <p>Seguridad ciudadana mejorada</p> <p>Favorecer el encuentro intergeneracional</p> <p>Acceso a transportes urbanos accesibles</p> <p>Diseño urbanístico inclusivo</p>	<p>Número de servicios de apoyo en comunidad y transición de centros de atención diurna a este tipo de recursos.</p> <p>Número de iniciativas de participación de ciudadana en la que participan personas y grupos de nuestras entidades</p> <p>Número de acciones de mejora de entornos en colaboración con entidades locales</p> <p>Evaluación y mapeo de recursos comunitarios en los entornos de nuestras organizaciones.</p> <p>Consolidación del rol de facilitador comunitario, conector y asistente personal.</p> <p>Número de entidades que despliegan proyectos del tipo de soledad cero</p> <p>Programa de trabajo con policía local y otras fuerzas de seguridad</p> <p>Auditorias de accesibilidad en el transporte y entornos comunitarios</p>
<p>JUSTICIA E INSTITUCIONES SOLIDAS 16</p>	<p>Lograr un sistema de justicia que garantice el acceso y apoyos para</p>	<p>Despliegue de la figura del facilitador</p>

	<p>las personas con discapacidades del desarrollo.</p> <p>Contribuir a que las fuerzas y cuerpos de seguridad den apoyos a las personas con discapacidades de desarrollo</p> <p>Desplegar servicios de apoyo a las personas con discapacidades del desarrollo víctimas de delitos</p> <p>Avanzar en Organizaciones sostenibles social, económica y medioambientalmente. Ética organizacional Lucha contra la corrupción</p> <p>Avanzar en procesos democráticos en el ámbito social y organizativo.</p> <p>Promotores de Cultura de paz y gestión de conflictos desde liderazgos diversos.</p> <p>Participar en plataformas pro derechos humanos y fortalecer nuestras herramientas de reivindicación en el ámbito de derechos red de jurista</p>	<p>Financiación de apoyos y ajustes por parte de la administración de justicia.</p> <p>Reducción de la población reclusa en las instituciones penitenciarias</p> <p>Número de entidades con sistemas de cumplimiento normativo, transparencia y gestión medio ambiental</p> <p>Número de entidades con acreditación Plena</p> <p>Número de formaciones sobre la cultura de la paz.</p> <p>Eliminación de restricciones en las entidades de Plena inclusión.</p> <p>Participación en plataformas de dialogo social</p> <p>Convenios de colaboración con administraciones públicas</p> <p>Número de aportaciones a los proyectos legislativos, estrategias, etc.</p>
<p>ALIANZAS 17</p>	<p>Consolidación y mejora de las plataformas del sector a nivel internacional.</p> <p>Red Plena inclusión internacional</p>	<p>Número foros y plataformas internacionales, estatales, autonómicas y locales en las que estamos presentes.</p>

	Alianzas con el ámbito empresarial Entidad colaboradora con el estado	Número de proyectos internacionales y países en los que colaboramos. Campañas compartidas con otras organizaciones de carácter nacional e internacional.
--	--	---

Para finalizar, podríamos decir que el contenido de nuestro futuro que proponemos se resumiría en ser:

*“**Precursores** de nuevas comunidades inclusivas, sostenibles y justas que ofrezcan **apoyos y cuidados a las personas con discapacidades del desarrollo y sus familias**, como a otros ciudadanos y ciudadanas en situación de vulnerabilidad, desde nuestro posicionamiento ético, el liderazgo de las personas, la defensa de los derechos humanos y las alianzas”.*

En el caso de estar de acuerdo con estos retos, vendría preguntarnos ¿cómo lo hacemos? El siguiente capítulo propone una modelización del Plan que intentaría contestar a esa cuestión y que una vez debatido y mejorado se presentaría para su aprobación.

4.- Propuesta Estratégica

En el capítulo #GanamosEnComunidad hemos podido leer 10 retos estratégicos que dan contenido a un nuevo proyecto común y que buscan construir nuestro futuro en lo que hemos venido a llamar legados. La mayoría de ellos, creemos, que se sustentan en grandes consensos. La hipótesis más aceptada, es que si avanzamos por los caminos planteados pensamos que nuestra organización y las organizaciones que la componen van a crecer en el cumplimiento de su misión y sus fines.

En muchos casos, se abren importantes debates para seguir trabajando a lo largo del periodo, pues este Plan no puede dar respuesta ni resolver todas las situaciones que se nos plantean.

Seguramente se abrirán nuevos retos y emergerán controversias relacionadas con las transformaciones que vivimos y las distintas visiones y planteamientos políticos, sociales, corporativos, etc. por ejemplo:

Nuestra posición en el entorno: ¿Avanzamos en un proceso de mayor convergencia con otras entidades o mantenemos un perfil más individual?
¿Cuál debe ser peso patronal y su relación con el movimiento familiar?
¿Cuáles son los límites y viabilidad de la participación y toma de decisiones de las personas con discapacidades del desarrollo en las organizaciones?
¿Hay que pensar nuevos papeles y espacios para las entidades, federaciones y confederación? ¿Qué perfil y estrategias de incidencia y reivindicación tenemos que tener?...

Muchas de las acciones y planteamientos de la ponencia, son conocidos y cercanos para una parte de las personas y entidades de Plena inclusión y pueden parecer de continuidad, no obstante, pensamos que son iniciativas que se encuentran en estadios muy iniciales y precisan profundización, mayor alcance y transformaciones estructurales para poder hacerse realidad.

Pero, ¿Cómo se concretaría la propuesta? ¿Qué pasos debemos dar?

En este capítulo veremos **tres elementos** para hacer un plan operativo.

Primero, describiremos una conceptualización del despliegue del contenido del plan y una metodología básica, que de ser aprobado se tendría que desarrollar.

Segundo, propondremos posibles modificaciones en aspectos de los estatutos de las organizaciones que faciliten un espacio organizativo adecuado a los nuevos retos y al alcance del proyecto.

Tercero, una temporalización de su despliegue en tres fases: periodo de aportaciones, periodo de debate y acuerdo y finalmente de despliegue.

4.1.- Conceptualización del despliegue del Plan

Nos inspiramos en las propuestas de gestión ágil de procesos de cambio, asumimos metodologías y experiencias que se están desarrollando en las organizaciones más punteras en innovación y estrategia.

El primer supuesto que debemos asumir es el de **la complejidad**.

Intentaremos facilitar y hacer accesible el Plan del proyecto común, pero como hemos visto nuestro contexto incorpora una gran complejidad que supone que no nos sirve un modelo de pensamiento lógico de orden y secuenciación de fases predecibles. Necesitamos otra forma de manejar nuestras oportunidades e iniciativas en contextos que se denominan “**caórdicos**” donde se combinan aspectos confusos y fuertes dosis de incertidumbre con propuestas de orden y estructuración en una dinámica y fluida.

Por eso, asumimos la idea de la **mesa de la complejidad**, que han desarrollado otros proyectos sociales donde se ponen en juego proyectos en contextos donde incluso nuestras iniciativas pueden ser conflictivas entre sí. Por ejemplo, combinar proyectos de vida independiente y programas de protección de las personas más vulnerables. Veremos que si ponemos en juego legislación, interés de las familias, condicionamientos de carácter laboral, oportunidades tecnológicas, derecho a la intimidad y otras consideraciones éticas, requerimientos de los financiadores etc. Tenemos servida esa complejidad de la que hablamos en un solo ejemplo, elevemos dicha situación al alcance del Plan y vemos esa complejidad de la que hablamos.

La idea es incorporar la complejidad como el espacio natural de avance de nuestras iniciativas.

El segundo supuesto es la **interdependencia e integralidad** del planteamiento entre los elementos del modelo. Avanzar en un sentido integral equilibrando los aspectos de incidencia, asociacionismo, gestión, dialogo social. En un momento de polarización debemos intervenir en las diferentes realidades y facetas que componen nuestra identidad evitando polarizaciones o derivas que comprometan la **cohesión y la coherencia** de nuestra organización

El tercero es la **accesibilidad y la tecnología**, en la medida que favorecen canales de participación, promueven la medición del impacto, facilitan el tratamiento de los contenidos para ser analizados desde diferentes puntos de vista. Nos ayudará a avanzar en la ya mencionada transformación digital.

Esta propuesta se basa en tres requerimientos:

Tiene que ser ágil, flexible y participado. Lo que no tiene ritmo queda estancado. Incorporamos los supuestos de los modelos ágiles como la idea de los productos mínimos viables en la gestión de procesos para implementar los cambios con un sentido incremental, y las metodologías de gestión del cambio vinculadas a los modelos de impacto colectivo. En estos tiempos, las personas y organizaciones precisan y demandan soluciones de forma más rápida que en otras etapas.

Esas respuestas no se conciben rígidas, sino dinámicas y transformables. Si miramos a nuestro alrededor los servicios, productos y apoyos han ido ganando esas características.

Flexible, también, desde el sentido que esta propuesta se pueda adaptar a cualquier realidad organizativa, válida para las entidades, federaciones y confederación, redes, plataformas y grupos de trabajo que componen el movimiento asociativo.

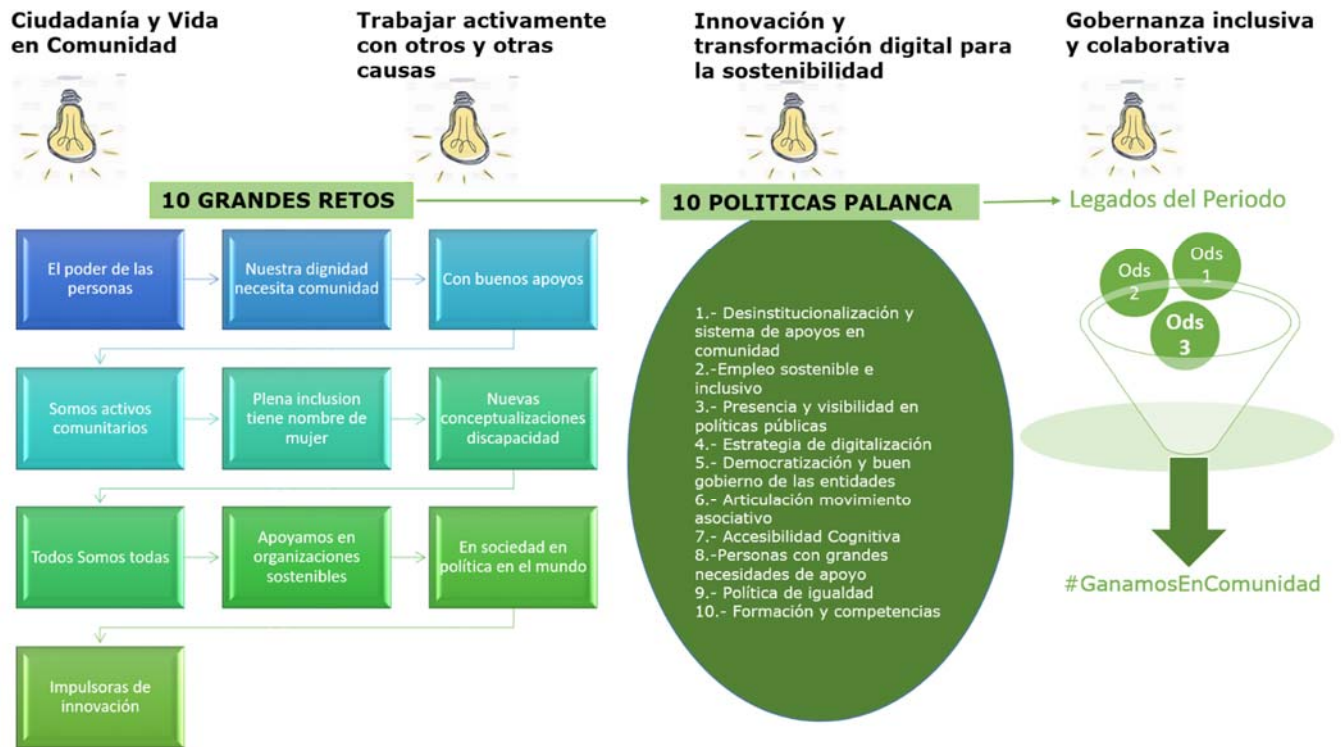
Por supuesto, debe incorporar la posibilidad que todas las personas puedan contribuir como agentes activos en la contribución al Plan del proyecto común. Los procesos de co-liderazgo, las personas expertas por experiencia y otras provenientes de la comunidad deben sentirse invitadas a formar parte de nuestras iniciativas con vías cognitivamente accesibles.

Concreta y ambiciosa. Que obtenga resultados a corto pero que sea mantenida a medio plazo y genere capital social entorno a los legados que hemos definido y que será nuestra contribución de futuro.

Sostenible. Para ser sustentado en el tiempo. Con una movilización de recursos razonable y en relación con los fines esperados. Con sistemas avanzados de seguimiento y medición de impacto. Abordable desde un enfoque económico, técnico, social, medioambiental y ético. Por ello, debe tener un fuerte componente digital y tecnológico, vinculado a nuestros referentes científicos, técnicos, éticos y asociativos, y además ser accesible y transparente. Todo un reto.

Esa sostenibilidad también se entiende por su capacidad de alineamiento y contribución a las estrategias generales estatales, autonómicas e internacionales ya mencionadas en el capítulo anterior.

4.2.- La mesa de la complejidad: Esquema del Plan Estratégico



Elementos de la mesa de la complejidad

Vectores

Nuestra mesa de la complejidad tiene cuatro vectores que orientarían nuestro Plan de trabajo. No son cajones, ni categorías de clasificación, son propiedades que deben aparecer en nuestros planes y proyectos, no en todos ni en la misma medida, pero si deben ser reconocibles en nuestra intervención como un estilo de acción. Los vectores están muy vinculados con los valores que emergen del nuevo plan. Se identifican en el gráfico por las bombillas.

Retos del periodo

Diez grandes ámbitos de acción que dan contenido al Plan. Muy vinculadas con los resultados y realizaciones del periodo anterior y que proponen profundas

transformaciones en aspectos tales como la atención temprana, la salud, la educación inclusiva, el empleo, la vida independiente, el acceso a la justicia, los derechos sexuales, la cultura, ocio, deporte, envejecimiento, apoyo a familias, etc.

Pretenden incorporar los contenidos de la gran agenda del movimiento asociativo. Una pila de acciones que debemos ir desplegando para dar sentido a nuestro proyecto común.

Por tanto, estos retos deben ser “puestos a jugar” a través de nuestras 10 políticas palancas.

Políticas palanca

El plan propone diez formas de movilizar nuestras acciones. Muchas de ellas son compartidas con la mayoría de ONGS que están reorientado su trabajo tras el COVID, otras son muy específicas de la realidad que viven las personas con discapacidades del desarrollo y sus familias.

Las políticas palanca son un esquema de trabajo que se utiliza en el despliegue de la Agenda de Desarrollo Sostenible y supone la incorporación de herramientas de aceleración del cambio y generación de avance simultaneo en varios retos del sistema.

Por **políticas palanca** se entiende:

- **‘Políticas’**, en cuanto que describen el curso de la acción para movernos en la dirección y el sentido de los vectores.
- **‘Palanca’**, en cuanto que permitirán arrancar o acelerar, y proyectarnos hacia donde queremos dirigirnos, así como movilizar nuevos cambios.

Tienen una fuerte componente de transversalidad de toda la agenda sectorial (educación, vivienda, sanidad, empleo...) para actuar como ascensores en términos de logros de los retos, con maneras y estilos que deben reconocerse como propuesta integral iluminada por las tendencias que marcan nuestros vectores estratégicos.

Se propondrían inicialmente 10, que serían revisadas para su modificación en la primera parada de control del Plan:

- P1 Desinstitucionalización y sistema de apoyos en comunidad.

Incorpora todos los contenidos referentes al tránsito a modelos de apoyo, intervención comunitaria, personalización de apoyos basados en el liderazgo de las personas y sus familias y en su comunidad. Coordinación de apoyos y servicios en función de las personas y no de las estructuras administrativas. Avances en el diseño de servicios sostenibles de larga duración en la comunidad.

Refuerzo a los sistemas actuales de provisión de apoyo a lo largo del itinerario vital. Oportunidades de la comunidad.

Asumimos un modelo de apoyo híbrido, mejorando los sistemas tradicionales, y a la vez, generando otros modelos basados en la comunidad. Promover un proceso de cambio desde la prudencia que ha solicitado de forma mayoritaria las aportaciones al Plan.

- P2 Empleo sostenible e inclusivo.

Aborda específicamente el mundo del trabajo, las modificaciones necesarias en los marcos jurídicos los modelos de empleo desde un enfoque que maximiza el tránsito a las modalidades de empleo lo más inclusivas posible. La especial atención trabajo decente de las personas con mayores dificultades de inclusión laboral. Las oportunidades de empleo en el nuevo contexto económico. Innovación en proyectos de emprendimiento. Mejora de las condiciones para las entidades que promueven proyectos para el empleo de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Impulso del diálogo social y patronal. Promoción de los derechos y los sistemas de apoyo para la accesibilidad a los mismos.

Avance en empleos verdes, nuevos nichos de oportunidad, incorporación de la tecnología al mundo de las entidades promotoras del empleo.

- P3 Presencia y visibilidad en agendas sociales y políticas relevantes.

Promoción de la incidencia y presencia social desde los ámbitos local, autonómico, estatal e internacional de las personas con discapacidad y del desarrollo y sus familias. Influencia en la agenda política en los diferentes

ámbitos con una agenda común de cambio. Posicionamiento en los entornos de la discapacidad, tercer sector y otros ámbitos de incidencia.

Aumento de la portavocía y representación de las personas con discapacidades del desarrollo.

Conquista de espacios sociales, culturales, deportivos y otros que tradicionalmente han sido vetados a las personas con discapacidades del desarrollo.

Incidencia en medios de comunicación, redes sociales, etc.

- P4 Estrategia de digitalización.

Proyectos de transformación digital para incorporar la tecnología como oportunidad y pilar básico de nuestra gestión. Promover la lucha contra la brecha digital. Acelerar la formación en el ámbito de las competencias digitales.

Investigación en la aplicación de tecnologías de apoyo. Incorporar la accesibilidad, especialmente cognitiva a las soluciones digitales.

- P5 Democratización de la participación en las organizaciones, transparencia, buen gobierno y ética.

Preparar las organizaciones y sus normas para la presencia activa de las personas con discapacidades del desarrollo. Generalización del uso de herramientas de buen gobierno, transparencia y cumplimiento normativo. Despliegue del proyecto ético en nuestras entidades.

Promover nuevos liderazgos y renovación en los cuadros dirigentes de las organizaciones.

- P6 Articulación del movimiento asociativo.

En un contexto globalizado y digital promover la red de cooperación, aprendizaje y apoyo mutuo del Proyecto Común de Plena inclusión. Despliegue de redes, comunidades de aprendizaje, grupos de investigación, agrupaciones

de ejecución de proyectos. Fomento de nuevas iniciativas de avance en las acciones de nuestra organización.

Articulación del movimiento asociativo y la función patronal. Defensa de nuestra organización ante otras propuestas que no responden con los principios éticos, técnicos y de defensa de derechos asumidos por nuestras organizaciones.

- P7 Accesibilidad Cognitiva

Despliegue de soluciones en productos, servicios, entornos que garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidades del desarrollo. Generación de marcos jurídicos que promuevan el derecho a la accesibilidad cognitiva. Investigación y despliegue de redes y proyectos promotores de la accesibilidad cognitiva.

- P8 Personas con grandes necesidades de apoyo

Asegurar que todas las estrategias, iniciativas y avances y derechos tienen presentes a las personas con grandes necesidades de apoyo o con especiales dificultades de comportamiento, salud mental, exclusión social y la de sus familias. Especial atención a la defensa y reivindicación de sus derechos.

Investigación aplicada de servicios en la comunidad que permitan revertir la situación de exclusión estructural.

- P9 Políticas de Igualdad (entre hombres y mujeres)

Impulsar un proyecto global que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles y acciones de la organización y en los entornos sociales, culturales y económicos de las diferentes realidades territoriales.

Atención a toda la diversidad humana respetando y acogiendo las diversas identidades sexuales, étnicas, religiosas y culturales.

- P10 Formación, talento y aumento de competencias (reskilling)

Los profundos cambios, los nuevos espacios y los avances exigen que el conjunto de la sociedad, y por ello también nosotros y nosotras debemos acelerar procesos de capacitación. Aumentar nuestras competencias y poner

en juego todos nuestros talentos. Para ello es necesario desplegar acciones de formación transversales a todas nuestras líneas de trabajo.

Esta política palanca debe impactar en todas las personas niveles de la organización y temáticas. Así como incorporar nuevas disciplinas y desarrollos nacionales e internacionales.

Temporadas

Determinan un periodo concreto el alcance de las acciones del Plan del Proyecto Común. Se priorizarán unos retos sobre otros en relación a criterios de importancia, oportunidad, costes –beneficios, estado de las redes, establecimiento de alianzas. Dichas prioridades se despliegan a través de las diferentes políticas palanca y su implementación a través de la acción de la Confederación, federaciones y organizaciones estatales socias, entidades, redes, comunidades de aprendizaje, alianzas, etc.

La propuesta sería generar cuatro temporadas de avance, siendo el último periodo realizado en paralelo con un proceso de reorientación estratégica.

Cada temporada debe contar con un plan de comunicación invite a contribuir en el Plan del Proyecto Común #GanamosEnComunidad

Sistemas de seguimiento, evaluación y reporte

Construcción de un cuadro de indicadores de control y seguimiento del Plan estratégico, equilibrado en las diferentes perspectivas y facetas de gestión del plan.

Seguimiento de indicadores claves de rendimiento existentes y alineados los objetivos y metas de Objetivos de Desarrollo Sostenible, Informes del Comité de Seguimiento de la Convención de Naciones Unidas de los Derechos de las Personas con Discapacidad y otras estrategias.

Construcción de indicadores relevantes concretos con los núcleos de interés específicos de las personas con discapacidades del desarrollo y sus familias.

Resultados de impacto de los legados

Dentro de los sistemas de evaluación e impacto incorporaríamos un Observatorio que tiene la misión de identificar los avances en la dirección de los logros definidos como Legados del Plan #GanamosEnComunidad. También debe describir las fragilidades y brechas que aparecen en relación a nuestros retos de periodo estratégico.

Propuesta de gobierno del Plan

El lanzamiento y seguimiento del Plan precisa de un sistema de gobierno con varias estructuras y equipos comprometidos en la gestión de la mesa de la complejidad. La Junta Directiva deberá delegar en un equipo de gobierno de la mesa de la complejidad, con una mirada interdisciplinar, para liderar el lanzamiento y seguimiento del mismo.

- **Equipo de Gobierno.** Por delegación de la Junta Directiva, planifica, impulsa y sostiene el Plan.
- **Tableros palanca.** Responsables y equipos que despegan y sostienen las acciones de cada temporada del Plan.
- **Sistema de recursos y apoyos.** Equipos y funciones que colaboran en las iniciativas desde diversos enfoques: técnico, jurídico, administrativo, comunicación.
- **Redes de articulación.** Federativas, alianzas, grupos internacionales que permiten llegar al alcance y profundidad diseñado.
- **Grupo refuerzo.** Cuya función es reforzar y asegurar aquellas situaciones o iniciativas que sufren especiales dificultades o que precisan de una visión complementaria.
- **Plan de capacitación** para promocionar los conocimientos y experiencia para afrontar este modelo de trabajo en las organizaciones.



4.3.- Aspectos estatutarios a modificar

A la luz del contenido del presente documento y si fuera refrendado, se producirían una serie de consecuencias lógicas de modificaciones estatutarias de nuestras organizaciones.

Sin una pretensión de exhaustividad hacemos un repaso sobre aspectos a considerar su modificación en el sentido de la propuesta.

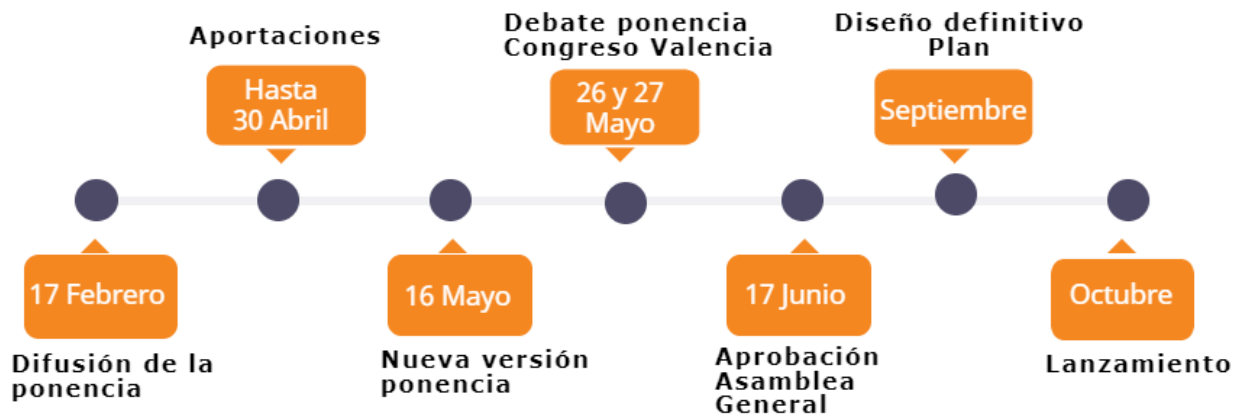
Denominación	Incluir a las personas con discapacidad del desarrollo y sus familiares. Generalmente se definen solo por organizaciones de familiares.
Uso del tipo de discapacidad	Decidir si se sigue usando discapacidad intelectual y del desarrollo o pasar a discapacidad del desarrollo como aglutinador de todo el colectivo.
Revisión de la misión	Decidir sobre la terminología discapacidad intelectual y del desarrollo o de discapacidad del desarrollo Incorporar en la misión el compromiso con la construcción de comunidades inclusivas, sostenibles y justas.

<p>Principios y valores</p>	<p>Incorporar la garantía de participación de las personas con discapacidades del desarrollo, incluidas las que tienen más necesidades de apoyo.</p> <p>Incorporar la defensa y cuidado del planeta el crecimiento sostenible.</p> <p>El respeto a la diversidad y defensa de las minorías</p> <p>La accesibilidad universal y accesibilidad cognitiva.</p>
<p>Fines</p>	<p>Colaborar en el apoyo y cuidado de personas en situación de vulnerabilidad de nuestras comunidades, así como defender sus derechos como ciudadanos y ciudadanas en el marco de la cooperación y responsabilidad social.</p>
<p>Medios</p>	<p>Incorporar las tecnologías de apoyo y aquellas que reduzcan las brechas y desigualdades.</p> <p>Medios de accesibilidad cognitiva y personas facilitadoras para la participación de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.</p>
<p>Miembros</p>	<p>Garantizar el acceso a la condición de socio a las personas con discapacidades del desarrollo y a las entidades y plataformas que generen.</p> <p>Incluir en la Confederación el rol de miembro asociado internacional para entidades de otros países, con voz pero sin voto.</p>
<p>Deberes</p>	<p>Facilitar la información y los procesos de participación a las personas con discapacidades del desarrollo.</p> <p>Garantizar el cumplimiento normativo.</p> <p>Promover la participación activa de las personas con discapacidades del desarrollo.</p>
<p>Órganos</p>	<p>Creación de órganos y plataformas de participación.</p>
<p>Co-presidencia</p>	<p>Al menos una vicepresidencia deberá estar ocupada por una persona con discapacidad intelectual y del desarrollo, preferentemente de las plataformas o equipos de representantes, con nivel de representación institucional de co-presidencia.</p>

Adhesión patronal	Con el fin de promover la cohesión patronal, valorar que la filiación a las federaciones incluye la asociación a la patronal de la organización.
--------------------------	--

4.3.- Calendario

El proceso de preparación del Congreso de Valencia los días 26 y 27 de mayo de 2022 sería el siguiente.



5.- Nuestros referentes

No partimos de cero. Compartimos un modo de concebir la discapacidad, la sociedad y las organizaciones construido desde hace años. Tenemos un marco de valores y una misión común.

El efecto de la pandemia está replanteando el enfoque de los modelos de apoyos y cuidados. Y existe un gran consenso que valida nuestra propuesta de valor.

Recordemos los principios que **asumimos**:

- El modelo social de discapacidad, que está consagrado en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas 2006.
- El modelo de calidad de vida personal y familiar, y el paradigma de apoyos desde el enfoque de derechos, como marco conceptual de la provisión de apoyos, basado en la evidencia y con un importante desarrollo técnico profesional.
- La XII revisión de la Definición, Diagnóstico, Clasificación y Sistemas de Apoyo de la AAIIDD, que entiende que el diagnóstico es un elemento orientador importante pero que necesita de un buen sistema de evaluación de las intensidades de apoyo dinámico, entornos comunitarios de inclusión que promuevan la vida independiente, el respeto al estilo de vida y la propia capacidad de decisión y el respeto de los derechos de ciudadanía incluyendo la suficiencia económica para una vida digna.
- Nuestro posicionamiento ético plasmado en un proyecto ético construido durante años de reflexión, práctica y aprendizaje de una ética aplicada.
- Somos un movimiento social de base familiar y co-liderado, formado por organizaciones sin ánimo de lucro y con sistemas de gestión de calidad, que garantizan la ética, la promoción de la calidad de vida, la inclusión en la comunidad desde la transparencia y el buen gobierno en un marco de cooperación y ayuda mutua.
- Promovemos la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Colaboramos en la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Participamos de la construcción del Pilar Social Europeo y el fortalecimiento de la Comunidad Iberoamericana.

Podríamos afirmar que, con las normales diferencias, la inmensa mayoría de las personas y organizaciones de Plena inclusión participan de estos elementos que nos unen y que vertebran nuestro **proyecto común**.

Durante el proceso de reflexión, desde esa posición ampliamente compartida, hemos hablado de **4 marcos** que nos han ayudado a debatir sobre los grandes cambios sociales a los que nos enfrentamos como humanidad.

- Un enfoque de derechos: Convención de Naciones Unidas, Pilar Social Europeo, Constitución y desarrollos legislativos.
- Un enfoque de diversidad: igualdad de género, personas con grandes necesidades de apoyo, ruralidad, diversidad sexual, origen étnico, migrantes, diversidad familiar.
- Un enfoque de desarrollo comunitario sostenible: contribución a la Agenda 2030, lucha contra la crisis climática, transición justa, creación de comunidades inclusivas, economía circular y social, empleo verde, organizaciones sostenibles.
- Un enfoque Digital y tecnológico: superación de las brechas, generación de tecnologías de apoyo, exploración de la neurotecnología y su impacto.



www.plenainclusion.org

