

GUÍA DE INTERVENCIÓN  
POLICIAL CON PERSONAS CON  
**DISCAPACIDAD**  
INTELECTUAL



Fundación  
Carmen Pardo-Valcarce  
[www.pardo-valcarce.com](http://www.pardo-valcarce.com)



GUARDIA CIVIL

FUNDACIÓN **MAPFRE**

© Fundación Carmen Pardo-Valcarce  
 Impreso en Madrid  
 ISBN: 978-84-616-1636-7  
 Depósito Legal: M-39858-2012

FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE  
 Monasterio de las Huelgas, 15  
 28049 Madrid

**AUTORES:**

**ALBERTO ALEMANY CARRASCO.**

Psicólogo. Coordinador de formación de la Unidad de Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual de la Fundación Carmen Pardo-Valcarce

**JOSE MANUEL QUINTANA TOUZA.**

Psicólogo. Capitán de la Unidad Técnica de Policía Judicial de la Guardia Civil (Sección de Análisis del Comportamiento Delictivo)

**MARÍA RECIO ZAPATA.**

Psicóloga. Directora de la Unidad de Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual de la Fundación Carmen Pardo-Valcarce

**EVA SILVA NOZAL.**

Psicóloga. Cabo 1º del Equipo Mujer Menor (EMUME) de la Unidad Orgánica de Policía Judicial de la Comandancia de la Guardia Civil de Madrid

**ANTONIO L. MANZANERO PUEBLA.**

Doctor en Psicología. Profesor de la Universidad Complutense de Madrid.

**ALMUDENA MARTORELL CAFRANGA.**

Doctora en Psicología. Directora General de la Fundación Carmen Pardo-Valcarce

**JOSÉ LUIS GONZÁLEZ ÁLVAREZ.**

Doctor en Psicología. Capitán de la Unidad Técnica de Policía Judicial de la Guardia Civil (Sección de Análisis del Comportamiento Delictivo)



**Fundación  
 Carmen Pardo-Valcarce**  
[www.pardo-valcarce.com](http://www.pardo-valcarce.com)



**GUARDIA CIVIL**

**CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE NACIONES UNIDAS**  
Ratificada por España en el año 2007

**Artículo 12**

*Igual reconocimiento como persona ante la ley*

1. *Los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica.*
2. *Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.*
3. *Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para proporcionar acceso a las personas con discapacidad al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica.*

**Artículo 13**

*Acceso a la justicia*

1. *Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, incluso mediante ajustes de procedimiento y adecuados a la edad, para facilitar el desempeño de las funciones efectivas de esas personas como participantes directos e indirectos, incluida la declaración como testigos, en todos los procedimientos judiciales, con inclusión de la etapa de investigación y otras etapas preliminares.*
2. *A fin de asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a la justicia, los Estados Partes promoverán la capacitación adecuada de los que trabajan en la administración de justicia, incluido el personal policial y penitenciario.*

## HACE TRES AÑOS

**HACE TRES AÑOS QUE CONOCÍ** al capitán José Luis González. Y de ese encuentro han surgido grandes proyectos, gracias a maravillosas personas que se han ido sumando y a un excelente trabajo profesional. Una pequeña gran muestra es esta guía.

Antes de conocer a José Luis, en la Fundación Carmen Pardo-Valcarce llevábamos tiempo preocupados por el elevado número de casos de abuso sexual. Además de que en nuestro departamento de investigación estábamos en contacto con estudios que alertaban de esta realidad, teníamos la sensación de que el número de casos a nuestro alrededor era demasiado elevado. La cantidad de personas con discapacidad intelectual (alumnos del colegio, trabajadores de los centros especiales de empleo y usuarios del centro ocupacional) que habían sido víctimas de un abuso sexual superaba con creces lo esperable en cualquier lugar similar. En ninguna empresa se encuentran tantos abusos entre sus empleados, o en ningún colegio se encontraban tantos abusos entre sus alumnos. Y el denominador común de todos ellos era que tenían discapacidad intelectual.

Con esa sensación rondando, además de haber iniciado una línea de investigación sobre el trauma en discapacidad intelectual, fue cuando recibimos la llamada de la Guardia Civil y la visita de José Luis. Ellos también estaban alertándose por el elevado número de víctimas con discapacidad intelectual que estaban atendiendo. Pero si en nuestro caso, como entidad que trabaja por los derechos de las personas con discapacidad intelectual, debíamos entender qué estaba sucediendo, el porqué las personas con discapacidad intelectual eran más vulnerables a ser víctimas de abusos, la Guardia Civil perseguía el poder atender en igualdad a cualquier supuesta víctima.

Así que ambos sin dudarle nos pusimos manos a la obra. Junto con María Recio y Alberto Alemany como profesionales de discapacidad, Antonio Manzanero en investigación y el Capitán José Manuel Quintana y la Cabo Primero Eva Silva del equipo de la Guardia Civil, y nos pusimos a soñar qué apoyos serían los idóneos para abordar esta dura problemática.

¿Pero cómo hacer realidad este proyecto? Así que con él nos fuimos a ver a Fernando Garrido, director general del Instituto de Acción Social de la FUNDACIÓN MAPFRE. Y Fernando no dudó un segundo en entender su calado y dar así el apoyo que necesitábamos para poner a rodar en nuestro país una Unidad de Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual.

Empresas, Administración y Entidades Sociales colaborando juntas, pero al fin y al cabo, nombres de personas que trabajan por hacer un mundo mejor para todos. Así que sólo hay una manera de terminar esta carta, que es dando las gracias a todas ellas.

ALMUDENA MARTORELL CAFRANGA  
Directora General de la Fundación Carmen Pardo-Valcarce

## LA DISCAPACIDAD NO RESIDE

**LA DISCAPACIDAD NO RESIDE** únicamente en el individuo sino que son las sociedades las que, con su configuración, imponen barreras que incapacitan a algunas personas. Cuando estas barreras llegan a los sistemas policial y judicial el asunto cobra importancia: tras la comisión de un hecho delictivo sucede que además del daño físico, económico, psíquico y social producido, la víctima suele experimentar un grave impacto emocional, que se agrava, en ocasiones, al entrar en contacto con el generalmente desconocido entramado jurídico-penal. A las personas con DI raramente se les explica dicho entramado, ni siquiera se les suele preguntar si quieren participar del mismo. Generalmente ignoran sus derechos porque nadie les proporciona la información legal de una manera adaptada para que puedan entenderla. Esta ausencia de información, unida a la falta de las adaptaciones pertinentes, suele producir lo que la doctrina denomina «segunda victimización», experiencia que en muchos casos resulta incluso más perjudicial que la propia actividad delictiva, y que produce no pocos sentimientos de indefensión.

Por ello, resulta de vital importancia que se comiencen a realizar las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad, y en especial las más vulnerables, las que tienen una discapacidad de tipo intelectual, tengan un acceso a la justicia de manera igualitaria. Ello pasa, sin duda, por la capacidad del sistema para ofrecer las adaptaciones y apoyos necesarios.

La Guía de actuación policial con personas con discapacidad intelectual constituye la primera iniciativa en nuestro país encaminada a dotar de dichos apoyos y adaptaciones. Contribuirá, estoy seguro, a que, a largo plazo, muchas personas con discapacidad que ahora no se atreven a denunciar por miedo a no ser entendidas, creídas o protegidas, sí lo hagan.

Las organizaciones que trabajamos a favor de las personas con discapacidad intelectual, así como la Sección de análisis del Comportamiento Delictivo de la Guardia Civil, y profesionales sensibilizados del ámbito judicial como Rocío Pérez-Puig y Carlos Ganzenmuller, a quienes agradecemos de corazón su colaboración desinteresada, hemos unido fuerzas, a través del proyecto NO+ABUSO, para luchar contra la vulnerabilidad ante los abusos de las personas con discapacidad.

Animo a cualquier profesional de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, y muy especialmente a aquellos que por su especialización tendrán que llevar a cabo entrevistas a víctimas con discapacidad intelectual, que lean, estudien y mimen esta guía. Lo que en ella se recoge ha llevado muchas horas de trabajo durante tres años por parte de profesionales expertos en discapacidad intelectual, psicología del testimonio e investigación criminal. Han estudiado, recopilado los mejores protocolos policiales, nacionales y extranjeros, los han testado, incluso se han llevado a cabo intercambios con unidades especializadas extranjeras. Todo para conseguir que la discapacidad intelectual deje de suponer una barrera para conseguir un acceso igualitario a la justicia. Desde FUNDACIÓN MAPFRE seguiremos trabajando para que así sea.

FERNANDO GARRIDO TOMÉ  
Director General del Instituto de Acción Social de FUNDACIÓN MAPFRE

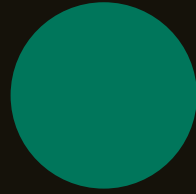
# ÍNDICE

## ÍNDICE

<b>1</b>	CAPÍTULO 1	
	INTRODUCCIÓN AL TRABAJO POLICIAL CON PERSONAS	
<b>2</b>	CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL . . . . .	13
	CAPÍTULO 2	
	CLAVES PARA ENTENDER LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL . . . . .	19
	2.1. QUÉ ES LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL . . . . .	19
	2.2. CÓMO SE SABE QUE UNA PERSONA TIENE DISCAPACIDAD INTELECTUAL . . . . .	22
	2.3. QUÉ MITOS O CREENCIAS PUEDEN CONDICIONAR Y AFECTAR NEGATIVAMENTE	
<b>3</b>	LA INTERVENCIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL . . . . .	26
	CAPÍTULO 3	
	ASPECTOS LEGALES A CONSIDERAR EN EL TRABAJO POLICIAL	
	CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. . . . .	31
	3.1. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL . . . . .	31
	3.2. LA INCAPACITACIÓN LEGAL . . . . .	34
	3.3. LA CAPACIDAD PARA CONSENTIR . . . . .	39
<b>4</b>	CAPÍTULO 4	
	PRIMERAS ACTUACIONES POLICIALES PREVIAS A LA ENTREVISTA	
	CON LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL . . . . .	43
	4.1. LA RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN RELEVANTE . . . . .	44
	4.2. VALORACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA DECIDIR QUIÉN REALIZARÁ LA ENTREVISTA	
	A LA PERSONA CON DI (Equipo de Mujer y Menor -EMUME	
	o especialistas de la Sección de Análisis del Comportamiento Delictivo- SACD) . . . . .	47

<b>5</b>	CAPÍTULO 5	
	LA ENTREVISTA POLICIAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. . . . .	51
	5.1. CONSIDERACIONES PREVIAS A LA ENTREVISTA . . . . .	52
	5.2. LA PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA . . . . .	58
	5.3. INICIO DE LA ENTREVISTA . . . . .	62
	5.4. ABORDAJE DEL SUCESO A INVESTIGAR. . . . .	65
	5.5. CIERRE DE LA ENTREVISTA . . . . .	69
<b>6</b>	CAPÍTULO 6	
	RECOMENDACIONES PARA LAS RUEDAS DE RECONOCIMIENTO	
	CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. . . . .	73
	6.1. REGLAS PARA REALIZAR UNA RUEDA DE RECONOCIMIENTO . . . . .	75
	6.2. INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD . . . . .	78
<b>+</b>	ANEXOS . . . . .	81
	Anexo 1. Síndromes más comunes asociados a la DI	
	y consideraciones especiales para la entrevista policial. . . . .	82
	Anexo 2. Hoja de derechos en versión fácil lectura . . . . .	96
	Anexo 3. Presentación de la figura del facilitador . . . . .	100
	Anexo 4. Cuestionario de cuidadores UAVDI-FCPV adaptada para EMUMEs . . . . .	103
	BIBLIOGRAFÍA. . . . .	107

C A P Í T U L O      1  
I N T R O D U C C I Ó N  
A L   T R A B A J O  
P O L I C I A L   C O N  
P E R S O N A S   C O N  
D I S C A P A C I D A D  
I N T E L E C T U A L



C A P Í T U L O 1  
I N T R O D U C C I Ó N  
A L T R A B A J O  
P O L I C I A L C O N  
P E R S O N A S C O N  
D I S C A P A C I D A D  
I N T E L E C T U A L

# 1

## INTRODUCCIÓN AL TRABAJO POLICIAL CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Históricamente se ha venido conceptualizando la función policial en sus facetas más "represivas": las que tienen que ver con la "persecución" de los ciudadanos que infringen Leyes y Reglamentos, y con la investigación criminal, pareciendo que la policía está alejada o aislada de la sociedad a la que sirve. Afortunadamente esta visión clásica ha cambiado drásticamente en los países más modernos, dándose un giro conceptual hacia la proximidad, enfatizándose también las tareas que tienen que ver con la asistencia y auxilio a los ciudadanos, velando por su bienestar. En España, la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad ya establece expresamente desde los años 80 que los agentes policiales deberán *"observar en todo momento un trato correcto y esmerado en sus relaciones con los ciudadanos, a quienes procurarán auxiliar y proteger, siempre que las circunstancias lo aconsejen o fueren requeridos para ello. En todas sus intervenciones, proporcionarán información cumplida, y tan amplia como sea posible, sobre las causas y finalidad de las mismas"* (artº 5).

La Guardia Civil siempre ha sido una organización pionera en este sentido, puesto que además de ser el primer Cuerpo de seguridad pública de ámbito nacional (desde 1844), su despliegue en pequeñas Unidades (denominadas Puestos) proveía de esa cercanía al ciudadano que ahora se considera modelo a seguir, y sus tareas siempre se han enfocado al servicio del ciudadano, lo que ya trajo consigo que en 1929 se le concediera la Gran Cruz de la Beneficencia precisamente por los notables servicios prestados a la sociedad, adoptando la Guardia Civil desde entonces el sobrenombre de Benemérita.

Una vez más ha llegado el momento de avanzar en las tareas beneméritas, en este caso perfeccionando el servicio a favor de un segmento de la ciudadanía muy desfavorecido: el de las personas con discapacidad intelectual. El incremento de la proximidad de la policía al ciudadano conlleva que los agentes tengan que atender un amplio espectro de situaciones, en las que se ven envueltas personas de muy diferentes características, y, a veces, con necesidades especiales. Siguiendo el mandato de la Ley, los agentes tienen que actuar con responsabilidad, respondiendo adecuadamente a todos y cada uno de esos escenarios. De ahí que sea muy importante proveerles de los recursos suficientes.

En el pasado reciente la Guardia Civil ya incorporó medidas para prestar una atención especializada a otros colectivos vulnerables: en el año 1995 se crearon los Equipos Mujer Menor (EMUMEs) de Policía Judicial, en los que se desplegó personal con una preparación específica para atender los casos en los que se vieran implicados menores de corta edad, mujeres o mayores víctimas de delitos graves, como los relativos a la libertad e indemnidad sexual o a la violencia intrafamiliar y de género. Dentro del espectro de los "menores", puesto que el Código Penal los ha venido equiparando con los "incapaces" a los efectos de garantizar una mayor protección jurídica, a los EMUMEs también se les ha impuesto la tarea de ocuparse de las personas que presenten discapacidad, especialmente intelectual.

En el caso de la atención a las personas con discapacidad intelectual, al menos en la Guardia Civil se echaba de menos una guía que orientara la actuación de los componentes del Cuerpo que, por una u otra razón, tuvieran que relacionarse con este colectivo tan vulnerable, ya fueran de los EMUMEs (ante delitos o faltas) o personal con responsabilidades en Seguridad Ciudadana en los Puestos (en otros tipos de actuación, como rescates o auxilios). Esta necesidad motivó que se establecieran contactos con especialistas en la materia, como es el caso de la Fundación Carmen Pardo Valcarce, en Madrid; una institución especializada en la atención a las personas con discapacidad intelectual con una larga trayectoria. Fruto de ese encuentro se estableció una línea de colaboración entre la Fundación y, en este caso, la Jefatura de Policía Judicial de la Guardia Civil, en pos de la creación de un documento que ayudara a los Guardias Civiles a entender mejor el problema de la discapacidad intelectual, y que permitiera dar un mejor servicio a los ciudadanos con esa dificultad, especialmente cuando se ven implicados en la investigación de infracciones penales, describiendo los apoyos que, de emplearse, servirían a un doble fin: garantizar los derechos de estas personas, a la vez que los agentes consiguen relacionarse con ellas de un modo más efectivo.

Después de un trabajo conjunto entre profesionales de la Fundación, especialistas en conducta delictiva de la Unidad Técnica de Policía Judicial del Cuerpo y expertos en testimonio de la Universidad Complutense de Madrid, se ha elaborado esta Guía de Entrevista Policial a la hora de intervenir con personas con discapacidad intelectual, en la que se han recogido las recomendaciones que, a juicio de sus expertos autores, constituyen unas buenas prácticas, por no decir las mejores. No se ha pretendido redactar un documento extenso, puesto que la Guardia Civil ya cuenta con una Guía de Entrevista Policial Básica (González, Ibáñez, Muñoz e Igual, 2003), que contiene recomendaciones para intervenir satisfactoriamente con cualquier persona implicada en la investigación de delitos. Lo que pretende la Guía que ahora está en manos del lector es completar esa otra guía general, añadiendo las buenas prácticas específicas indicadas cuando los implicados presenten algún tipo de discapacidad intelectual.

De este modo, en estas páginas se empieza por recordar en su Capítulo 2 la definición de discapacidad intelectual, a fin de ayudar a los agentes a identificar adecuada y rápidamente a las personas con este handicap, de modo que se puedan gestionar los apoyos necesarios desde el momento más temprano posible. La definición se completa con comentarios sobre los principales mitos y creencias erróneas que la población general suele tener sobre estas personas, a fin de que los agentes las tengan en cuenta para que no sesguen o interfieran en sus actuaciones.

En el Capítulo 3 se recuerdan los derechos de las personas con discapacidad intelectual, recogidos en la Convención correspondiente ratificada por España en el año 2007 (BOE nº 96 de 21 de abril de 2008), puesto que una de las funciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad es precisamente esa: garantizar los derechos de los ciudadanos, de todos ellos, especialmente cuando son más vulnerables. Para asegurar el respeto de esos derechos, los agentes tendrán que realizar algunas adaptaciones en sus procedimientos, que se apuntan en la Guía. Y así también se da cumplimiento al mandato del artículo 13 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: promover la capacitación del personal policial. Cabe recordar también que la citada Convención establece, en su artículo 31, que los Estados Partes recopilarán datos y estadísticas que les permitan formular y aplicar políticas que den efecto a los contenidos de la Convención. Para contribuir a esa recopilación de datos, especialmente en lo que se refiere a la prevalencia con que estas personas se ven implicadas en actuaciones policiales en calidad de víctimas o autores de infracciones penales (delitos y faltas), se recuerda que en el Sistema Integrado de Gestión Operativa (SIGO) de la Guardia Civil existen campos en los que se puede especificar esta circunstancia, por lo que se anima a que todos los Guardias Civiles los cumplimenten con exactitud. De este modo, se podrá cuantificar con fiabilidad la dimensión del fenómeno, ayudando así a que en el Sistema Estadístico de Criminalidad (SEC) del Ministerio del Interior se registre adecuadamente este tipo de datos.

Otros aspectos muy importantes desde el punto de vista legal que se detallan en el Capítulo 3 tienen que ver, por un lado, con la incapacitación judicial de estas personas, que determinará que los agentes deban intervenir también con quienes ejerzan su tutela; y el difuso concepto de su "capacidad para consentir", que no debe confundir las actuaciones de investigación por ser su valoración competencia de las Autoridades Judiciales.

El Capítulo 4 de esta guía se dedica a enumerar algunas recomendaciones operativas a la hora de afrontar investigaciones por delito o falta, sugiriendo la conveniencia de derivar las actuaciones por delito o falta a las Unidades especializadas (EMUMEs), provinciales o nacionales, en función de determinados criterios. Sin que éste sea un mandato propiamente dicho (puesto que tal cosa debe provenir de normas internas), aquí lo que se formulan son recomendaciones de "sentido común", basadas en la especialización del personal, en su despliegue y en las competencias con que ya cuentan.

Una vez decidido quién interviene, en el extenso Capítulo 5 (que es el que da verdadero sentido a esta guía) se detallan las técnicas de entrevista policial que, a la luz de los conocimientos científicos actuales, permitirían establecer una adecuada relación con las personas con discapacidad intelectual, facilitar la comunicación entre entrevistador y entrevistado, y obtener así testimonios lo más extensos y exactos posibles, tratando de garantizar al máximo la prueba testifical a la vez que se protegen todos los derechos de estas personas. Así se van organizando las recomendaciones o buenas prácticas en función de los diferentes momentos en que se tiene que intervenir: desde que se tiene conocimiento de que estas personas pueden estar implicadas en episodios criminales, durante la preparación previa para la entrevista, el inicio de la propia entrevista, su transcurso (explorando los sucesos objeto de investigación) y la finalización del encuentro, de modo que resulte lo menos



estresante y lo más gratificante posible, dadas las ya de por sí difíciles circunstancias en que tiene lugar esa interlocución por las vulnerabilidades del entrevistado y por la temática a explorar con él.

En el Capítulo 6 se profundiza en una cuestión policialmente muy importante por las consecuencias que conlleva: el reconocimiento o la identificación que puede hacer la persona con discapacidad intelectual de otras personas implicadas en el suceso que se investiga, ya sean autores, víctimas o testigos. No hace falta decir que hay que asegurar lo más posible la exactitud de esas identificaciones, para evitar culpar a inocentes o que queden libres de cargos los culpables.

La Guía termina incorporando anexos en los que se aporta información complementaria que, aunque se ha relegado al final también se considera de gran valor a la hora de facilitar las intervenciones policiales con personas con discapacidad intelectual. Conocer las características de los síndromes más frecuentes y los modelos de documentación que pueden aportar información sobre la discapacidad en cada caso, puede ayudar a los agentes a recopilarlos e interpretarlos. También se propone un modelo de diligencia de información de derechos de fácil lectura para las víctimas, al tiempo que se recuerda la información que se les debe proporcionar. Se presenta la figura del “facilitador” que la Unidad de Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual (UAVDI) de la Fundación Carmen Pardo-Valcarce pone a disposición de los agentes, gratuitamente. En el Anexo 4 se adjunta un modelo de cuestionario para que los agentes policiales recaben datos de los cuidadores que les permitan hacerse una idea lo más aproximada posible de las capacidades de la persona a entrevistar. Y, finalmente, en el siete, se formulan algunas reglas para realizar buenas ruedas de identificación o reconocimiento, en caso de que se consideren necesarias.

Con todo ello, se considera que se ha elaborado un documento que conjuga la sencillez y brevedad con la utilidad, en el convencimiento de que su lectura por los agentes responsables de las investigaciones criminales les dotará de recursos para optimizar sus intervenciones en los casos en que se vean implicadas personas con discapacidad intelectual.

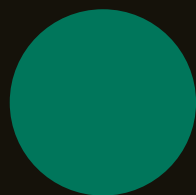
## **C A P Í T U L O      2**

### **C L A V E S   P A R A**

### **E N T E N D E R   L A**

### **D I S C A P A C I D A D**

### **I N T E L E C T U A L**



## CAPÍTULO 2 CLAVES PARA ENTENDER LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

### 2.1. QUÉ ES LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

### 2.2. CÓMO SE SABE QUE UNA PERSONA TIENE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

### 2.3. QUÉ MITOS O CREENCIAS PUEDEN CONDICIONAR Y AFECTAR NEGATIVAMENTE LA INTERVENCIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

# 2

## CLAVES PARA ENTENDER LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

### 2.1. QUÉ ES LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

La discapacidad intelectual (DI) es una condición de la persona, que se caracteriza por ser multidimensional (intervienen aspectos fisiológicos, psicológicos, médicos, educativos y sociales), multicausal (la DI se puede deber a patologías genéticas, a daños neurológicos, a factores ambientales, educacionales o sociales), y por su enorme heterogeneidad (las diferencias entre las personas con discapacidad intelectual son aún mayores, si cabe, que las diferencias entre las personas de la población general).

Pese a la enorme disparidad entre las diferentes personas que comparten el diagnóstico de la DI, éste debe incluir necesariamente tres componentes, según la American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) [1]:

#### 2.1.1. Limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual

Tradicionalmente el funcionamiento intelectual se mide utilizando tests estandarizados de inteligencia que nos aportan una medida, denominada Cociente Intelectual (CI). En base al CI se han llevado a cabo diferentes clasificaciones de la DI, siendo la más utilizada en nuestro país la que marca la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud:

- DI ligera: CI aproximado entre 50 y 69 (en esta categoría se agrupa en torno al 85% de las PCDI).
- DI moderada: CI aproximado entre 35 y 49 (10% de las PCDI).
- DI severa: CI aproximado entre 20 y 34 (3 a 4% de las PCDI).
- DI profunda: CI por debajo de 20 (1 a 2% de las PCDI).

1 La Association on Intellectual and Developmental Disabilities es la organización internacional interdisciplinar más influyente en discapacidad intelectual. Más información en [www.aidd.org](http://www.aidd.org).

Sin embargo, en la actualidad la conceptualización de la DI en función del CI ya no tiene tanto peso y las valoraciones realizadas a partir de los test de inteligencia han perdido relevancia en favor del juicio clínico realizado por un profesional.

### 2.1.2. Limitaciones significativas en la conducta adaptativa

Desde el año 1992, la AAIDD introduce el criterio de habilidades adaptativas a la definición de discapacidad intelectual. Las habilidades adaptativas hacen referencia a las diferentes competencias que la persona requiere para desenvolverse adecuadamente a nivel social, personal y laboral y que le permiten responder satisfactoriamente a las situaciones novedosas de su entorno. Las personas con DI presentan dificultades o limitaciones en una o varias de estas habilidades adaptativas, provocando esto que su adaptación a una sociedad determinada sea más desfavorable. De esta manera, la visión que se tiene de este colectivo no se fundamenta exclusivamente en el funcionamiento intelectual. A partir de entonces se recoge la naturaleza multifactorial de la discapacidad intelectual y el concepto de condición de salud. Con esta nueva concepción, la discapacidad no reside únicamente en el individuo, sino en el encuentro de éste con una sociedad determinada, por lo que si una persona, pese a tener un bajo CI, cuenta con los apoyos necesarios, puede que no llegue a recibir un diagnóstico de discapacidad intelectual.

### 2.1.3. Edad de inicio anterior a los 18 años

Los dos criterios antes mencionados, las limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, deben tener su aparición antes de los 18 años. Si estas limitaciones significativas aparecen después de los 18 años, a causa de un accidente de coche por ejemplo, se estaría hablando de daño cerebral y no de discapacidad intelectual.

Cuando se habla de los factores que causan la DI se debe entender que la causa de ésta es multifactorial. Los factores que contribuyen a la aparición de la discapacidad intelectual pueden ser biológicos (genéticos, como el Síndrome de Down, por ejemplo), sociales (contextos socioeconómicos deprimidos), conductuales (carencia de estimulación) o educacionales (carencias educativas). Estos factores interactúan entre sí, afectando al funcionamiento de la persona. La presencia de estos factores puede darse antes, durante o después del embarazo. Incluso habrá ocasiones en las que no se podrá identificar la causa de la DI con un único factor. Sin embargo, pese a que en el 60 % de los casos se desconoce la causa concreta, es recomendable hacer un examen exhaustivo para conocer la etiología de la discapacidad. En caso de que exista una causa genética subyacente (tal y como ocurre en el 30 % de los casos aproximadamente), ésta puede dar información acerca del desarrollo futuro de la persona. En el Anexo 1 se presenta una tabla con los síndromes más habituales y las características que a menudo les acompañan.

## RESUMEN

### Discapacidad Intelectual:

- > Funcionamiento intelectual por debajo de la media (CI < 70).
- > Mayor necesidad de apoyos en las habilidades adaptativas.
- > Inicio previo a los 18 años

Las causas de la discapacidad intelectual corresponden a multitud de factores que pueden ser biológicos, sociales, conductuales o educacionales

Detrás del 30% de los casos de discapacidad intelectual existe una causa genética subyacente (por ejemplo, determinados síndromes como el Síndrome de Down o el Síndrome X-Frágil)

## 2.2. CÓMO SE SABE QUE UNA PERSONA TIENE DISCAPACIDAD INTELECTUAL

El objetivo de este apartado es saber detectar toda aquella información que nos puede ayudar a saber si una persona tiene discapacidad intelectual, pero antes conviene saber que ésta es sólo uno de los tipos de discapacidad. Las diferentes discapacidades se pueden englobar en la siguiente clasificación (según la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de la Salud):

- Grupo 1:** Discapacidades sensoriales y de la comunicación.
- Grupo 2:** Discapacidades motrices
- Grupo 3: Discapacidades mentales.** Dentro de este grupo se enmarcaría la discapacidad intelectual. Además dentro de este grupo quedarían recogidas las enfermedades mentales, como la esquizofrenia, y otros trastornos de conducta.
- Grupo 4:** Discapacidades múltiples

Sin embargo, esta clasificación no es la más empleada en nuestro país, donde se utilizan habitualmente cuatro tipos generales de minusvalía: intelectual, física, psíquica y sensorial.

Las diferentes clasificaciones han dado lugar a que se empleen como sinónimos de discapacidad intelectual otros términos como discapacidad "psíquica" o "mental". Estos términos aparecen en los informes que acreditan su discapacidad.

El documento oficial que acredita qué tipo de discapacidad tiene una persona es la *Notificación de Resolución sobre el Grado de Discapacidad*, antes conocido como *Calificación de Minusvalía*. Este documento es emitido en la actualidad por los centros de evaluación de la discapacidad, pertenecientes a las diferentes Consejerías de Servicios Sociales. También pueden aparecer informes de este tipo emitidos por el IMSERSO, ya que era la entidad que gestionaba dichos certificados en el pasado.

En los Certificados o Calificaciones se encontrará la siguiente información, toda ella recogida en el apartado "Dictamen Técnico Facultativo":

1. **Tipo de discapacidad:** Este apartado recogerá la información de las diferentes dificultades que presenta la persona y cómo han sido originadas. Para referirse a la presencia de una DI se utilizarán denominaciones como "retraso mental", "retraso madurativo" o "problemas de aprendizaje", aunque lo adecuado es utilizar la denominación de "discapacidad intelectual". Cada Centro Base tiene su manera particular de nombrar el tipo de discapacidad, por lo que será difícil establecer de antemano lo que uno se podrá encontrar. Es a partir de los 18 años cuando ya se especifica con más detalle el tipo de DI, normalmente en términos de "retraso mental" (por ejemplo: RM moderado).

2. **Grado de Limitación en la Actividad Global.** También denominado Grado de Discapacidad. Este porcentaje hace referencia al grado de afectación resultante de la problemática anteriormente expuesta. Si la persona presenta otras dificultades añadidas a la DI, el porcentaje resultante hará referencia al conjunto de limitaciones, por lo que NO orientará acerca de las capacidades intelectuales.
3. **Puntos sociales:** Hacen referencia a las limitaciones sociales del sujeto, como el nivel económico de los padres, condiciones del hogar o limitaciones de otros miembros de la familia. Cuanto mayores sean las limitaciones sociales, mayor será la puntuación en este apartado.
4. **Grado total de discapacidad:** Este porcentaje resulta de sumar el grado de limitación en la Actividad Global y los puntos sociales. Cuando el porcentaje es superior al 33 % la persona tiene considerada una minusvalía, y se puede acoger a una serie de prestaciones sociales.
5. **Necesidad de Concurso de terceras personas:** Aporta información acerca de la necesidad de terceras personas para asistir a la persona con discapacidad.
6. **Baremo de movilidad:** Hace referencia a las limitaciones de movilidad de la persona.
7. **Tipo de Minusvalía:** Hace referencia a las grandes categorías en las que puede manifestarse una discapacidad. Los términos que aluden a los diferentes tipos de discapacidad difieren en cada comunidad autónoma, pero los más comunes son discapacidad "intelectual", "física", "psíquica" y "sensorial".

Existen otros informes oficiales que se pueden aportar para acreditar una discapacidad intelectual, como *La Valoración de la Dependencia*, que informa del nivel de apoyos que requiere la persona; la *Tarjeta Acreditativa del Grado de Discapacidad*, que incorpora de forma resumida la misma información que aparece en el *Dictamen Técnico Facultativo de la Notificación de Resolución sobre el Grado de Discapacidad*; o los *Dictámenes de Escolarización*, con los respectivos *Informes de Orientación Educativa*, en los cuales aparece el término de "alumno con necesidades educativas especiales" para referirse a aquellos alumnos que parecen presentar algún tipo de DI.

Además de los informes oficiales se pueden encontrar otros documentos (informes psicológicos o escolares) que, aunque no sean oficiales, pueden aportar información relevante acerca de la persona con la que se va a trabajar.

Ante la sospecha de una posible DI que no haya sido comunicada, es importante preguntar directamente a la persona (*"¿Tiene usted reconocida algún tipo de discapacidad?"*). En cualquier caso, no hay que perder de vista que la persona puede decir que no tiene discapacidad porque no ha sido valorada, pero también porque quiere ocultarla. Por otro lado, no todas las personas con DI han sido valoradas. En contra de lo que se suele pensar, la DI no siempre se hace identificable a través del aspecto físico. Tan sólo podrán servir de guía los rasgos físicos en los casos en los que exista un síndrome subyacente, que hay que recordar que no representan más que un pequeño porcentaje de las discapacidades intelectuales y no todos ellos generan facciones características como sucede en el síndrome de Down.

Es importante destacar que, en contra de las creencias habituales, la mayoría de las personas con DI tienen cocientes intelectuales altos (entre 60 y 70 de CI, cuando la media de la población general es de 100), es decir, el 85% de las personas con DI presentan unas limitaciones muy ligeras que no permiten la detección de la discapacidad. En estos casos, al preguntarle sobre aspectos neutros (tales como su edad, dónde vive, dónde trabaja, cuánto tarda en llegar a su lugar de trabajo o con quién vive), las siguientes manifestaciones pueden alertar de la presencia de una posible discapacidad:

- Pensamiento enlentecido.
- Limitaciones en la expresión y comprensión del lenguaje.
- Habilidad reducida para entender información nueva y compleja.
- Elevada deseabilidad social. En un alto porcentaje, las personas con DI tienen una gran necesidad de agradar a sus interlocutores, en especial cuando éstos no tienen discapacidad intelectual.
- Tendencia a responder de manera aquiescente, es decir, en la misma dirección en la que estaba formulada la pregunta, simplemente confirmando o rechazando lo que en ella se sugiere.
- Carencia de pensamiento abstracto. Las personas con DI suelen presentar pensamientos muy concretos, es decir, presentan dificultades para pensar acerca de elementos no sujetos a la experiencia.
- Proporcionan menos detalles cuando se les pide un relato libre.
- Mayor dificultad para incardinar un hecho en un tiempo y un espacio determinado.
- Dificultad para manejarse de forma independiente.

Realizar una buena valoración de la DI requiere de instrumentos y herramientas específicos, y profesionales expertos en la materia, por lo que dichas manifestaciones sólo deben guiar en la sospecha de una posible DI y, por tanto, en la muy probable necesidad de desplegar los apoyos que se expondrán más adelante. Conviene recalcar que las manifestaciones antes mencionadas no son específicas de la DI: una persona con demencia o bajo los efectos de algún tóxico, por ejemplo, también podría presentar la mayoría de las conductas señaladas. Sin embargo conviene destacar que, independientemente de la existencia o no de una discapacidad, si una persona presenta las características mencionadas siempre se deben aplicar las adaptaciones pertinentes en el procedimiento policial.

## RESUMEN

- Identificación de la discapacidad intelectual a partir de:
  - > Notificación de Resolución sobre el Grado de Discapacidad
  - > Valoración de la Dependencia
  - > Tarjeta Acreditativa del Grado de Discapacidad
  - > Otros informes
- El 85% de las Discapacidades Intelectuales corresponden a CI altos
- Existen una serie de manifestaciones habituales de las personas con DI que pueden facilitar la identificación de la DI cuando no se cuenta con informes acreditativos
- Con frecuencia la DI no es fácilmente reconocible por los rasgos físicos. Tan sólo en un pequeño porcentaje las personas con DI tienen rasgos físicos característicos

### 2.3. QUÉ MITOS O CREENCIAS PUEDEN CONDICIONAR Y AFECTAR NEGATIVAMENTE LA INTERVENCIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Existen aun en la sociedad toda una serie de mitos en torno a las personas con DI de los cuales cualquier profesional debe deshacerse antes de intervenir con estas personas. A continuación se especifican los que frecuentemente afectan negativamente a la investigación policial y judicial:

1. **"Las personas con DI son problemáticas".** Es falso que las personas con DI sean incapaces de controlar sus impulsos, o que sean violentas. Trabajar bajo este prejuicio puede llevar al entrevistador a estar excesivamente vigilante o en alerta, impidiendo focalizar la atención en los aspectos relevantes del caso.
2. **"Las personas con DI tienden a inventar historias".** No es cierto que las personas con DI sean más mentirosas, más bien al contrario. Se cuenta con estudios que apuntan a que pueden tener más dificultad para elaborar mentiras complejas, ya que para ello se requiere un mayor esfuerzo intelectual. Se debe dar a su palabra la misma credibilidad que a la del resto de las personas.
3. **"Las personas con DI no pueden regir sus vidas".** A pesar de contar con limitaciones en su funcionamiento cognitivo, tienen el mismo derecho que el resto de las personas a decidir acerca de sus vidas. Si su capacidad para decidir se ve afectada por sus limitaciones cognitivas, habrá que brindarles todos los apoyos que sean necesarios para paliar dicha dificultad.
4. **"Las personas con DI son como niños".** Porque su experiencia vital es completamente diferente, no se debe equiparar la mentalidad de las personas con DI con la de los niños.
5. **"Las personas con DI carecen de sexualidad".** El que tradicionalmente se haya tratado a las personas con DI como a niños ha llevado a pensar erróneamente que son seres asexuados, o sin interés por la sexualidad. Este punto es especialmente importante tenerlo en cuenta en la investigación de los delitos sexuales, pues no se puede comparar la información sexual que pueden tener las víctimas con DI con la de los niños, debido precisamente a que, por su edad biológica, pueden tener experiencia en este ámbito.
6. **"La sexualidad de las personas con DI es desaforada".** Esta afirmación es completamente falsa. No existen diferencias entre el deseo sexual de estas personas y el del resto de la población. Sin embargo en los casos en los que se les niegan sus necesidades afectivas, o no se les permite tener acceso a la educación sexual, pueden desplegar, por desconocimiento, conductas sexuales inadecuadas. Mitos de este tipo pueden llevar a pensar de manera equivocada que determinadas relaciones sexuales abusivas son buscadas por la víctima con discapacidad intelectual, con las implicaciones que ello supone.

Tener claro que detrás de estas ideas lo único que subyace son estereotipos, permitirá intervenir de una manera más cercana y centrada en la persona, sin anclarse en ideas preconcebidas que limitan un buen hacer profesional. Si se parte de premisas erróneas se llegará a conclusiones erróneas.

#### RESUMEN

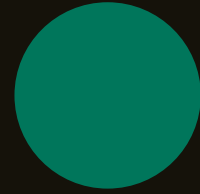
##### Las personas con discapacidad intelectual...

- > NO son problemáticas ni agresivas
- > NO tienden a inventar historias
- > PUEDEN decidir acerca de sus vidas
- > NO son como niños

##### La sexualidad de las personas con discapacidad intelectual...

- > NO es inexistente
- > NO es desaforada

**CAPÍTULO 3**  
**ASPECTOS LEGALES**  
**A CONSIDERAR EN EL**  
**TRABAJO POLICIAL**  
**CON PERSONAS**  
**CON DISCAPACIDAD**  
**INTELLECTUAL**



**CAPÍTULO 3**  
**ASPECTOS LEGALES**  
**A CONSIDERAR EN EL**  
**TRABAJO POLICIAL**  
**CON PERSONAS**  
**CON DISCAPACIDAD**  
**INTELECTUAL**

3.1.  
 DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
 INTELECTUAL

3.2.  
 LA INCAPACITACIÓN LEGAL POR MODIFICACIÓN DE  
 LA CAPACIDAD EN VIRTUD DE SENTENCIA JUDICIAL

3.3.  
 LA CAPACIDAD PARA CONSENTIR



**ASPECTOS LEGALES A CONSIDERAR EN EL TRABAJO POLICIAL**  
**CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

**3.1. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

Los principios que deben regir el trabajo policial quedan recogidos en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), ratificada por España en el año 2008:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas
- b) La no discriminación
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad
- d) El respeto a la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humanas
- e) La igualdad de oportunidades
- f) La accesibilidad
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad

Es importante destacar que las personas con DI tienen los mismos derechos que el resto de las personas. Sin embargo, hay una serie de derechos que es necesario resaltar para la práctica policial:

- **La persona con discapacidad intelectual tiene derecho a conocer y entender el procedimiento por el que va a pasar.** Según la citada CDPD (Art. 4.1.a y Art. 4.1.b), se deben hacer todos los ajustes necesarios para que la persona con DI entienda el proceso que comienza y que le afecta. Para ello se deben adoptar varias medidas fundamentales:
  - > Dedicar un tiempo específico para explicar tanto el proceso policial como el judicial, indicando los profesionales que van a intervenir.



- > Comprobar que la persona ha entendido los derechos que le asisten, para lo cual se recomienda disponer de materiales de "fácil lectura" (en el anexo 2 se dispone de una versión de fácil lectura de la hoja de derechos).
- **La persona con discapacidad intelectual tiene derecho a comunicarse con un profesional que entienda su manera de expresarse.** Según la CDPD (Art. 13.1., Art. 9.2. y Art. 12.3.) se deben realizar todos los ajustes de procedimiento necesarios para garantizar el acceso pleno de estas personas a la justicia. Esto supone que se debe contar con un profesional experto en el trabajo con DI, con las competencias necesarias para la comunicación con las personas con DI. En caso de no contar con un profesional con estas características habrá que pedir asesoramiento a agentes externos especializados.
- **La persona con discapacidad intelectual tiene derecho a ser tratada con igualdad, independientemente de su condición.** Según la CDPD (Art. 8. 1. b) se debe atender a las personas con discapacidad dejando a un lado los estereotipos y prejuicios. No sólo se trata de una cuestión de derechos sino de rigor profesional. Las personas con DI tienen derecho a recibir el mismo trato que el resto de personas, así por ejemplo, tienen derecho a poner una denuncia y a que su testimonio sea tenido en cuenta.
- **La persona con discapacidad intelectual tiene que recibir los apoyos y ajustes de procedimiento necesarios que se comprometan a asegurar el pleno ejercicio de sus derechos y libertades.** Estos apoyos y ajustes en la intervención policial pasan por que sean valoradas en sus capacidades y que esta valoración sea tenida en cuenta a lo largo de los procesos policial y judicial. Según la CDPD (Art. 8. 1. c), es fundamental conocer las capacidades de la persona con discapacidad. Para ello es recomendable:
  - > Identificar aquellas capacidades que puedan afectar al testimonio de la persona con DI, tanto en la identificación de un sospechoso como en la declaración.
  - > Diseñar previamente y ofrecer los apoyos necesarios para el proceso de identificación y la toma de declaración.
  - > Contar con personas expertas independientes y con experiencia en el trabajo forense con personas con DI, que puedan servir como facilitadores en dicha evaluación así como en el diseño de los apoyos necesarios (ver anexo 5 de la figura del facilitador).
  - > Adaptar los procedimientos policiales y judiciales en función de estas capacidades.
- **La Persona con discapacidad intelectual, al igual que cualquier víctima, tiene derecho a conocer los servicios que pueden prestarle asistencia para recobrar su salud física y mental.** Según la CDPD (Art. 16.2. y Art. 16. 4.) los recursos de atención a víctimas deben ser accesibles a las personas con DI. En el momento de elaboración de la presente guía, el único servicio especializado en víctimas con DI, que actúa en todo el territorio nacional es la Unidad de Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual de la Fundación Carmen Pardo-Valcarce, con teléfono 917355790 ( [www.uavdi.org](http://www.uavdi.org) )

## RESUMEN

• Los Principios de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad son los que deben regir el trabajo policial

• Resaltamos, por su importancia en el proceso policial, una serie de derechos que exigirán adaptaciones y apoyos a la persona con DI:

- > Derecho a conocer y entender el procedimiento policial
- > Derecho a comunicarse con un agente que entienda su manera de expresarse
- > Derecho a recibir los apoyos y ajustes de procedimiento necesarios
- > Derecho a conocer los servicios que les pueden prestar ayuda

### 3.2. LA INCAPACITACIÓN LEGAL

Las personas que pueden ser incapacitadas por modificación de la capacidad en virtud de sentencia judicial son todas aquellas en las que concurra una causa de incapacitación cualquiera que sea su edad. Son causas de incapacitación, según lo dispuesto en el Código Civil, *“las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por sí misma”*. Por lo tanto, la incapacitación exige los siguientes **requisitos**:

- **Que la enfermedad o “deficiencia” que determine la incapacidad sea persistente.** Es decir, que se trate de una lesión duradera, de enfermedades estables en el tiempo, que tengan cierta permanencia y que priven a la persona que las padece de la inteligencia y voluntad necesarias para realizar actos jurídicos y de capacidad suficientes para relacionarse con los demás por los medios normales de comunicación.
- **Que la persona padezca cualquier enfermedad o deficiencia de carácter físico o psíquico.** El Código Civil no hace una enumeración de las enfermedades o deficiencias que pueden dar lugar a la incapacitación sino que establece una norma legal muy abierta, que da cabida a las variadas situaciones y posibles supuestos que se puedan dar en cada caso concreto. Como supuestos más comunes pueden mencionarse los siguientes:
  - > Las enfermedades mentales de las que la moderna psiquiatría formula una complicada clasificación. Los casos más graves que hacen que la persona sea incapaz para gobernarse por sí misma son la esquizofrenia, la paranoia, la psicosis maniaco depresiva en grado avanzado, la demencia, la depresión, el trastorno bipolar, la anorexia nerviosa, o la bulimia nerviosa.
  - > El alcoholismo y la toxicomanía, en sus fases crónicas y terminales, también pueden constituir causa de incapacitación.
  - > Hay determinadas enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico que pueden determinar una limitación legal en la capacidad de obrar de la persona para determinados actos sin necesidad de una previa declaración judicial de incapacitación, como por ejemplo, la ceguera, la sordera y la mudez.
- **Que la persona no pueda gobernarse por sí misma.** Este es el requisito sustancial que los tribunales deben considerar para decidir si una persona ha de ser o no declarada incapaz. Y debe entenderse por esto: 1.- que la persona no pueda comprender el alcance de los actos que realiza; 2.- que no sea capaz de administrar rectamente su propio patrimonio; 3.- que no tenga aptitud para desenvolverse en la vida ordinaria, no pudiendo atender sus propios intereses, por lo que será preciso designar una persona que le cuide y asista.

Por tanto, el criterio decisivo para que se declare la incapacitación de una persona es la imposibilidad de autogobierno, y no la perturbación en sí misma, sino que dicha enfermedad tenga carácter persistente e impida al individuo proveer sus propios intereses.

La figura de la incapacitación en personas con DI cada vez se desestima más, puesto que es contraria al espíritu de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad. En la actualidad se tiende a fomentar diferentes tipologías de apoyo en función de las necesidades individuales. El papel de las instituciones tutelares es muy importante en la labor de asesoramiento para la determinación de los apoyos a personas con DI, incluso en momentos puntuales de la intervención policial.

La tutela institucional o automática es fundamental cuando es necesaria la protección de la persona en situación de desamparo, así como la prestada desde una persona de confianza, que podría necesitarse ocasionalmente o de forma continuada. En todas las Fiscalías Provinciales y de Área hay fiscales encargados de la llevanza de las Secciones de Protección de las personas con discapacidad en lo referido a aspectos civiles.

Cuando la persona está incapacitada, la intervención del tutor (cuando éste no es la persona imputada), va a ser requerida en las diferentes fases de la intervención policial, en especial en la toma de denuncia o entrevistas policiales y en la información de derechos. En función del tipo de caso, y en función de varias variables, puede que sea necesario contactar con el tutor o con una persona cuidadora de confianza para la persona con DI a la que se vaya a entrevistar para que le pueda ayudar en el ejercicio de su capacidad jurídica. Pese a que el principio que rige toda intervención, independientemente de si está o no incapacitada la persona con DI, es el de igualdad (y, por tanto, a toda persona que acuda a denunciar hay que recogerle la denuncia), las situaciones que van a condicionar el trabajo son: si está o no incapacitada la víctima, si el tutor es el imputado y si hay una posible situación de riesgo o de desamparo para la víctima (ver esquema en la página 37).

En conclusión, independientemente de si la persona que acude a denunciar lo hace sola o en presencia de su cuidador o tutor, como ciudadano comunica a la autoridad competente **y, primando el Principio de Igualdad, esa denuncia deberá ser recogida siempre. Si la persona con DI quiere poner la denuncia contra su ámbito familiar, en ningún caso, esté o no incapacitada judicialmente, podrá estar presente en la fase de denuncia o en las entrevistas policiales sucesivas la persona acusada o ningún familiar que pueda tener influencia en la supuesta víctima.**

La derivación fundamental de la denuncia es **la información de derechos**. Ésta **se debe dirigir siempre a la víctima, con los apoyos necesarios para que los comprenda** (ver anexo 2). Si la víctima está incapacitada legalmente, se deberá hacer en presencia de su tutor (independientemente de si éste está o no de acuerdo con la denuncia y siempre que el tutor no sea el denunciado.). En los casos en los que se haya denunciado al tutor, la información de derechos se hará en presencia de una persona de confianza para la víctima, siempre que ésta dé su consentimiento. En todos los casos se asegurará a través de explicaciones sencillas o disponiendo de materiales adaptados, que la persona ha entendido todo lo que se le entregue y se le informe.

En los casos en los que sea el tutor o el cuidador principal el supuesto autor del delito contra la persona con DI, se asegurará que éste no esté presente durante la denuncia. Así mismo, se garantizará que la supuesta víctima no vuelva tras la denuncia a la casa con el supuesto agresor, para lo cual, se informará a la víctima acerca de los recursos de protección y servicios que pueden protegerla, a donde, de verse necesitada de apoyos, se le acompañará.



## RESUMEN

- Son causas de incapacitación legal las enfermedades y deficiencias de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por sí misma
- Cada vez se desestima más la incapacitación legal en personas con DI y se fomentan diferentes tipologías de apoyo
- La denuncia siempre deberá recogerse, independientemente de la discapacidad y de si está o no incapacitada
- Cuando la víctima con DI denuncia a su tutor o a una persona de su ámbito familiar, ni su tutor ni ningún familiar que pueda tener ámbito de influencia podrá estar presente durante la denuncia
- La información de derechos siempre se dirigirá a la víctima, con material adaptado, en presencia de su tutor (si está incapacitada) o de una persona de confianza para la víctima que le pueda apoyar (si su tutor es la persona denunciada)
- Si se observa una posible situación de riesgo o desamparo en la víctima deberá activarse un recurso de protección

## 3.3. LA CAPACIDAD PARA CONSENTIR

No se pueden hacer conclusiones acerca de la capacidad general de consentir de ninguna persona; hay que recordar que una persona puede ser incapaz de tomar determinadas decisiones en su vida y puede ser capaz de tomar otras.

Una valoración acerca de la capacidad de consentir una relación sexual determinada requiere que sea específica acerca de las habilidades para entender las relaciones sexuales e interpersonales. Lo que se tiene que decidir es si hay capacidad para dar el consentimiento, si el consentimiento se dio en la situación en particular o si el consentimiento fue viciado por una situación de superioridad del autor sobre la víctima.

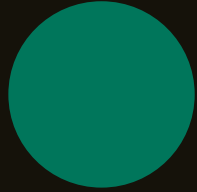
El consentimiento en la persona adulta con discapacidad intelectual es crucial para decidir si una relación sexual particular o acto sexual es abusivo. **La decisión de determinar si la persona es o no capaz de consentir una relación sexual la tiene que tomar el juez**, a partir de la normativa vigente y de los informes periciales que solicite. **En ningún caso, por tanto, se debe preguntar a la víctima acerca del consentimiento**, no sólo porque no es competencia de la policía, sino porque es un término demasiado abstracto para que lo comprendan la mayoría de personas con DI. No sólo no se debe preguntar sino que tampoco se deben hacer asunciones acerca de la capacidad para consentir relaciones sexuales, ya que éstas pueden condicionar la intervención policial.

Además es importante destacar que los dos conceptos que se acaban de exponer, "Incapacitación Legal" y "Capacidad para Consentir" no siempre van de la mano, no son sinónimos. En otros países como Gran Bretaña se asume que estos conceptos son independientes pero desgraciadamente en España todavía nos guiamos por la perspectiva de status, según la cual sólo pueden tomar decisiones aquellos que tienen un status determinado, que en el caso de las personas con DI se entiende que no es el suficiente. Es por ello que en esta Guía se quiere recalcar que es posible que una persona incapacitada legalmente pueda tener la capacidad para consentir relaciones sexuales y una persona que no ha sido incapacitada legalmente no pueda consentir dichas relaciones. Como ya se ha expuesto, esta valoración correspondería a un juez.

## RESUMEN

- La capacidad de consentimiento nunca deberá ser valorada en la entrevista policial ya que es competencia del órgano judicial
- La incapacitación legal y la capacidad para consentir relaciones sexuales no son en ningún caso sinónimos, deben valorarse por separado

**C A P Í T U L O      4**  
**PRIMERAS ACTUACIONES**  
**POLICIALES PREVIAS**  
**A LA ENTREVISTA**  
**CON LA PERSONA**  
**CON DISCAPACIDAD**  
**I N T E L E C T U A L**



**CAPÍTULO 4**  
**PRIMERAS ACTUACIONES**  
**POLICIALES PREVIAS**  
**A LA ENTREVISTA**  
**CON LA PERSONA**  
**CON DISCAPACIDAD**  
**INTELECTUAL**

---

4.1.  
LA RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN  
RELEVANTE

---

4.2.  
VALORACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA DECIDIR  
QUIÉN REALIZARÁ LA ENTREVISTA A LA  
PERSONA CON DI (Equipo de Mujer y Menor  
-EMUME o especialistas de la Sección de Análisis  
del Comportamiento Delictivo- SACD)

---

# 4

## PRIMERAS ACTUACIONES POLICIALES PREVIAS A LA ENTREVISTA CON LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Tal y como quedó expuesto en la introducción, esta guía específica para orientar el trabajo policial con personas con DI es complementaria a la Guía de Entrevista Policial Básica (González et al, 2003). El objetivo prioritario de esta guía específica es conseguir la implementación de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas a la práctica policial, para lo cual es imprescindible comenzar a adaptar los procedimientos. La propuesta de adaptación de entrevista que se propone no sólo permite respetar los derechos de las personas con DI, sino que además constituye una buena manera de obtener una prueba testifical válida.

Las primeras actuaciones siempre irán encaminadas a una exhaustiva recopilación de la información relevante del caso. A partir de dicha recopilación se deberá proceder a valorar la conveniencia o no de solicitar apoyos de una Unidad policial más especializada, o de contar con el servicio de facilitadores del proceso policial y judicial.

Como recomendación fundamental, en la operativa de la Guardia Civil las primeras actuaciones relativas a infracciones penales contra las personas (delitos y faltas) en las que se vean implicadas personas con DI y víctimas, deberían estar a cargo de los Especialistas Mujer Menor (EMUMEs) de Policía Judicial, por ser quienes cuentan con una mayor capacitación para tratar estos casos. De este modo, cualquier Unidad del Cuerpo que se encuentre con este escenario tendría que disponer con inmediatez la intervención de los EMUMEs de los Equipos Territoriales de Policía Judicial (ETPJs) de su demarcación para que realicen una recopilación de la información más revelante, absteniéndose de actuar (salvo en lo que se refiere a la preservación de las pruebas y en garantizar la seguridad de las personas, naturalmente). Una vez analizada dicha información se decidirá, en base a unos criterios que se especifican más adelante, si la entrevista a la víctima la realizará ese mismo EMUME o si se solicitará el apoyo del EMUME de la UOPJ correspondiente o incluso, para los casos mas delicados, la intervención de los psicólogos de la SACD.

En aquellos casos de intervención con personas con DI implicadas en delitos que no sean contra las personas (delitos contra la propiedad, auxilios, rescates, etc.), podrán actuar los componentes del Cuerpo competentes (Seguridad Ciudadana o cualquier otra especialidad del Cuerpo), siguiendo las buenas prácticas de esta Guía; que naturalmente podrán ser auxiliados por el personal especializado (EMUMEs) si en algún momento encuentran dificultades.

Hay que tener en cuenta que si es importante evitar que cualquier implicado en investigaciones criminales tenga que declarar ante diferentes profesionales, en estos casos esta recomendación se acentúa mucho más.

#### 4.1. LA RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN RELEVANTE

Es fundamental que los agentes encargados de la investigación (los EMUMEs territoriales) recopilen desde el primer momento toda la información que se detalla más adelante. Para ello será conveniente mantener diferentes entrevistas con las personas del entorno de la víctima, ya sean familiares, cuidadores u otros profesionales así como con los agentes que recibieron la primera denuncia, para que informen de sus impresiones. Toda la información que se recopile servirá para preparar y facilitar la entrevista posterior con la persona con DI, que debe hacerse siempre en último lugar. Los datos a los que se recomienda prestar especial atención son los siguientes (teniendo en cuenta que se sabrán siempre que la víctima ya se lo haya contado a alguien, puesto que si no ha sido así, habrá aspectos que no se podrán conocer hasta que no se hable con ella):

- La primera verbalización que la víctima haya hecho del delito; dónde, cuándo y a quién. Qué personas estaban presentes y cómo reaccionaron; qué y cómo se le ha preguntado y qué ha pasado posteriormente. También es interesante indagar si se ha grabado alguna de esas revelaciones.
- Cómo encajan los hechos en la rutina de la víctima. Si se han producido cambios en su vida cotidiana como consecuencia de lo ocurrido.
- Si lo ha contado más veces, y qué información ha ido añadiendo, cambiando u omitiendo (viendo la consistencia de lo relatado).
- Identificar el posible lugar de los hechos, a los posibles testigos y a personas relacionadas con ese lugar.
- Posibles itinerarios antes y después de los hechos. Tiempos empleados en los recorridos. Revisión de cámaras de video que pudieran existir en la vía pública.
- Acceso al lugar: ¿de manera voluntaria o forzada?
- Relación existente entre la víctima y el autor, si se conoce. Y todos los datos que se tengan sobre él que haya dado la víctima o, si el autor es conocido, que faciliten los familiares.
- Información acerca de la medicación. Determinadas medicaciones pueden afectar considerablemente las capacidades que se ponen en juego en la testificación. Por ello es fundamental tener constancia de qué medicaciones toma y de los efectos adversos de éstas.

- En el anexo 1 se adjunta un cuadro de síndromes, que permite obtener información relevante acerca de aspectos significativos de la persona con DI, así como información relativa a las capacidades que pueden influir en su manera de testificar.
- Además, la entrevista previa con familiares y/o cuidadores es crucial para anticipar posibles dificultades en la comunicación con la persona con DI.
- En el anexo 4 se adjunta un modelo de "Cuestionario para cuidadores", que permite obtener información relevante acerca de aspectos significativos en la persona con DI, así como información relativa a las capacidades que pueden influir en su manera de testificar.

## RESUMEN

- Primera revelación de la víctima
- Verbalizaciones sucesivas
- Rutinas de la víctima
- Identificar el lugar de los hechos y posibles testigos
- Itinerarios antes y después de los hechos
- Acceso al lugar de los hechos
- Interacciones con el supuesto agresor
- Descripción del supuesto agresor
- Relación autor-víctima
- Información aportada por los familiares
- Información relativa a la medicación

#### 4.2. VALORACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA DECIDIR QUIÉN REALIZARÁ LA ENTREVISTA A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (Equipo de Mujer y Menor -EMUME o especialistas de la Sección de Análisis del Comportamiento Delictivo- SACD)

Una vez recopilada toda la información relevante tanto del hecho que se investiga como de la víctima con DI, es momento de decidir quién se hará cargo de su entrevista. En la siguiente tabla se especifican una serie de criterios que pueden ayudar a decidir si lo hará el EMUME del ETPJ, con o sin apoyo del de la Sección de la UOPJ (que a criterio del Jefe de la UOPJ podrá incluso asumir la instrucción de diligencias), y cuándo estaría indicado elevar consulta a la SACD (que en ningún caso asumiría las investigaciones; sólo ayudaría durante la entrevista a la persona con DI).

El grado de afectación de las capacidades de la persona con DI va a ser el criterio principal para valorar quién deberá hacerse cargo de la entrevista. Para valorar dichas capacidades se recomienda llevar una entrevista con los familiares, cuidadores o profesionales de referencia de la persona con DI, con los cuales se puede emplear el Cuestionario de Cuidadores (ver anexo 4). Los criterios para tomar la decisión acerca de quién llevará a cabo la entrevista quedan especificados en la tabla de la página siguiente.



	EMUME ETPJ / UOPJ	SACD- UTPJ
NIVEL DE DEPENDENCIA	Lleva a cabo por sí sola las actividades de la vida diaria, además de tener cierto grado de independencia en cuanto a movilidad, desplazamiento, actividades laborales, académicas, etc.	Necesita ayuda en la mayoría de las actividades cotidianas, incluidas las de autocuidado, aseo, alimentación, indumentaria, movilidad, orientación...
ENFERMEDAD MENTAL	Presenta Enfermedad Mental, pero sigue un tratamiento de forma regular y bajo el seguimiento de especialistas; se encuentra estable actualmente.	Diagnóstico de trastorno mental grave y crónico (trastorno psicótico, trastorno de la personalidad...).  Problemas graves de comportamiento (autolesiones, agresiones a otros, destrucción de objetos, retraimiento, estereotipias como balancearse, hablar solo, comportamiento extraño...).
COMUNICACIÓN	Aunque con dificultades, responde a preguntas (aunque sea de manera escueta), y sigue la conversación.	Presenta grandes dificultades de comunicación, incluso con las personas más cercanas (tanto a nivel de comprensión como de expresión).
CAPACIDADES COGNITIVAS	La información con que se cuenta indica que posee, aunque sea a nivel básico, las capacidades cognitivas básicas (memoria, atención, orientación,...).	Problemas de orientación temporal y espacial.  Atención y memoria muy afectadas.
RELACIONES SOCIALES	Aunque tenga cierta dificultad en las relaciones sociales y necesite un periodo largo de tiempo, sí establece relación con otras personas.	Es incapaz de relacionarse con un desconocido, se inhibe completamente.

**C A P Í T U L O      5**  
**L A   E N T R E V I S T A**  
**P O L I C I A L   A   P E R S O N A S**  
**C O N   D I S C A P A C I D A D**  
**I N T E L E C T U A L**



**CAPÍTULO 5**  
**LA ENTREVISTA**  
**POLICIAL A PERSONAS**  
**CON DISCAPACIDAD**  
**INTELECTUAL**

5.1.  
 CONSIDERACIONES PREVIAS A LA ENTREVISTA

5.2.  
 LA PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA

5.3.  
 INICIO DE LA ENTREVISTA

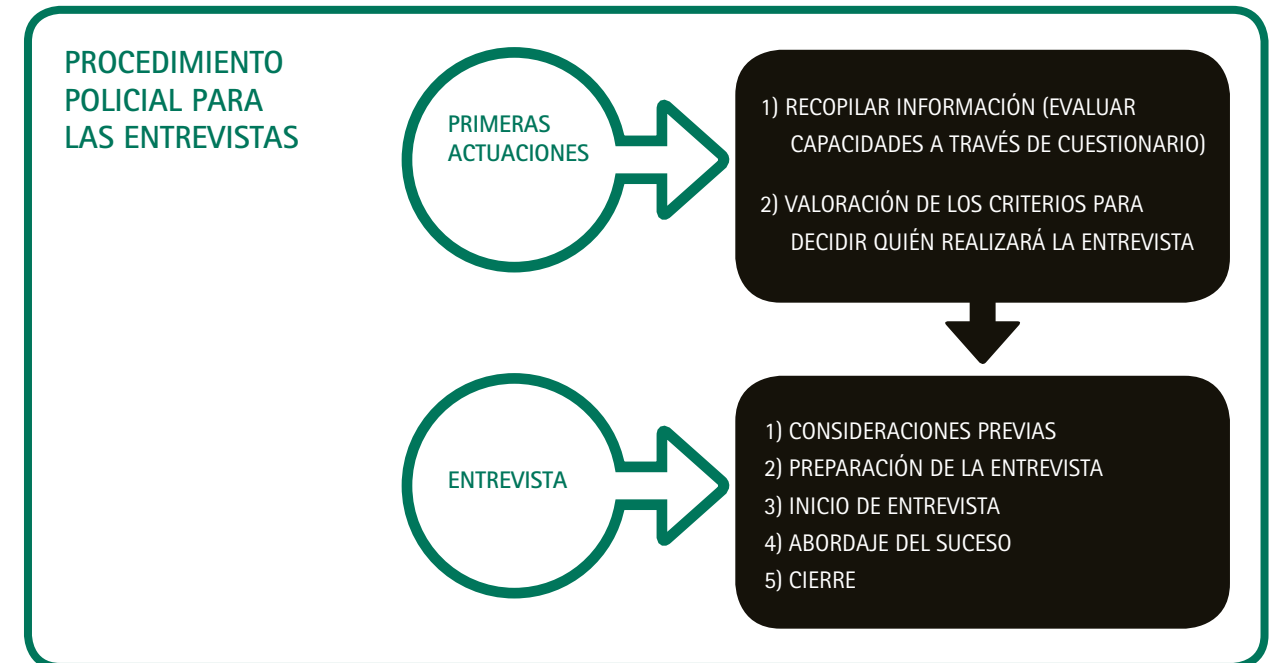
5.4.  
 ABORDAJE DEL SUCESO A INVESTIGAR

5.5.  
 CIERRE DE LA ENTREVISTA

5

**LA ENTREVISTA POLICIAL A PERSONAS**  
**CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL**

Las actuaciones previas a la entrevista policial son fundamentales para planificar ésta adecuadamente. Es importante tener en cuenta que la mayoría de las personas con DI tienen la capacidad para declarar, por lo que si la comunicación con estas personas no llega a ser efectiva se deberá en gran medida a una intervención inadecuada, en la que no se haya derivado al recurso especializado necesario, no se haya preparado adecuadamente la entrevista o no se hayan prestado los apoyos necesarios. Por ello, antes de comenzar a entrevistar a la persona, una vez recopilada la información necesaria y valorada la conveniencia o no de derivar la entrevista al personal especializado (capítulo 4), la unidad encargada de llevarla a cabo todavía deberá contemplar una serie de consideraciones previas. Todo ello permitirá que el entrevistador anticipe los apoyos y ajustes de procedimiento necesarios para garantizar una obtención de la declaración válida. Así, los pasos que resumirían el procedimiento policial quedan ilustrados en el siguiente esquema.



## 5.1. CONSIDERACIONES PREVIAS A LA ENTREVISTA

Antes de decidir efectuar la entrevista policial con una persona con DI se deben contemplar una serie de consideraciones previas relativas a la comunicación que se mantendrá con ella, como son sus particularidades en la manera de expresarse, así como las adaptaciones que deberán efectuarse en la comunicación para lograr una adecuada comprensión de lo que la persona quiera contar; y, por otro lado, los factores que pueden influir en la misma, como es la aquiescencia y la deseabilidad social.

Es previsible que a lo largo de una entrevista con una persona con DI surjan diferentes problemas de comunicación. Estos problemas no están causados por la persona entrevistada ni por el entrevistador, sino que se deben a las diferencias en las competencias de comunicación. La presencia de dificultades de este tipo no debe incomodar al entrevistador, ya que eso provocaría que se focalice su atención en los problemas en vez de en los aspectos relevantes de la entrevista. Las particularidades comunicativas aparecerán en el inicio de la entrevista, cuando se hable sobre el tema neutro elegido, durante lo cual ambos interlocutores llegarán a familiarizarse con cada estilo comunicativo. Si en este punto se detecta una gran dificultad, que no permite entender a la persona con DI, antes de seguir con la entrevista se deberá buscar el apoyo de un profesional especializado (o bien los psicólogos de la SACD o bien la figura de la persona facilitadora, ver anexo 3).

Algunas de las **particularidades más frecuentes del discurso de la persona con DI** son:

- **Las contradicciones.** Es frecuente que en las narraciones de las personas con DI aparezca algún tipo de contradicción. En esos momentos es importante evitar la tendencia a pensar que está mintiendo, puesto que, al igual que en personas sin discapacidad, las contradicciones o correcciones espontáneas pueden ser indicadores de credibilidad de las declaraciones.
- **Los silencios.** Las personas con DI tienen unos ritmos más lentos en la elaboración de sus discursos, que conllevan una mayor presencia de silencios, por lo que es posible que el entrevistador sienta la necesidad de cortarlos o de acelerar al entrevistado. Es muy importante respetar esos silencios, ya que lo contrario conlleva la pérdida de información relevante. En la misma línea, cuando la persona esté relatando algo y tenga un error de vocabulario, gramatical, o de "tiempos" (por ejemplo, el entrevistador puede tener la sensación de que se está trabando, que le está costando decir algo, o que se está liando) hay que evitar corregirle o completar sus frases, ya que esto origina sentimientos de fracaso y disminuye su motivación y esfuerzo para seguir proporcionando el relato acerca de lo sucedido.
- **El ritmo.** Como ya se ha dicho, los tiempos en una conversación con una persona con DI son diferentes. Por ello se debe tener en cuenta que después de cada pregunta que se formule

se debe conceder un tiempo extra para que la procese, ya que la elaboración de la respuesta también les puede llevar más tiempo. Habrá que tener paciencia si la persona responde despacio, evitando interrumpir. También hay que proporcionar un tiempo extra entre la respuesta del entrevistado y la siguiente pregunta que formulemos por si el entrevistado quisiera añadir más información.

- **La confusión.** Muchas veces el lenguaje de la persona con DI es confuso. De la misma manera que el entrevistador le pide al entrevistado que le comunique si no entiende algo de lo que le dice, nunca debe comportarse como si hubiera entendido algo que la persona con DI ha dicho si no es así. No se debe tener temor a preguntar todas las veces que sean necesarias hasta que se entienda a la perfección el mensaje que quería hacer llegar. En este sentido, nunca se debe hacer responsable al entrevistado, directa o indirectamente, de una posible falta de entendimiento entre ambos. Así, las verbalizaciones del entrevistador irán orientadas a responsabilizarse a sí mismo de esa falta de comunicación (*"perdón, hoy estoy un poco espeso", "¿podrías repetirme lo que has dicho?, es que estoy confundido"*).
- **La inseguridad.** Es muy frecuente que por sus dificultades para comprender la situación por la que están pasando y para expresar lo que han vivido, no se muestren seguros en sus respuestas. Esta inseguridad puede llevarles, ante una inadecuada actitud por parte del entrevistador o por una mala formulación de las preguntas, a contestar bajo la influencia de la deseabilidad social y la aquiescencia.
- **La deseabilidad social.** Presente en casi todas las personas con DI, se refiere a la tendencia a responder exclusivamente para contentar al entrevistador, independientemente de si la respuesta es veraz o falsa.
- **La aquiescencia.** Se refiere a la tendencia a responder que "sí", en la misma línea que esté formulada la pregunta; o en función de los fenómenos de primacía o recencia, es decir, tomando la primera información de la pregunta o la última respectivamente. A este respecto cabe recordar que, precisamente por la susceptibilidad de estas personas a responder de manera aquiescente, es especialmente importante ser muy cautelosos a la hora de formular las preguntas y de dar feedback (cómo se reacciona) ante sus respuestas. Pongamos un ejemplo: Una persona muy aquiescente, a la pregunta *"¿entonces estabas en el salón?"* va a tender a contestar que "sí", por la manera en la que está formulada la pregunta, que además, de no haber verbalizado la persona el lugar en cuestión, está mal formulada por contener información sugerida. En otro ejemplo, *"¿estabas en el salón, en tu habitación o en el comedor?"*, la persona puede contestar *"en el salón"* (por un efecto de primacía) o *"en el comedor"* (por un efecto de recencia), y puede que no estuviera ni en uno ni en otro lado.

Ante las peculiaridades que pueda presentar en su discurso la persona con DI se deben aplicar las siguientes **adaptaciones en la comunicación**:

### 1. Mantener una actitud de escucha activa

La comunicación con una persona con DI debe caracterizarse por una actitud de escucha activa, que traslade seguridad a la persona entrevistada. Esta actitud puede demostrarse a través de intervenciones verbales breves (por ejemplo, "ya veo", "ummm" o "sí") e intervenciones no verbales (por ejemplo, movimiento de cabeza, posición del cuerpo o manos abiertas). Algunas indicaciones para conseguir la actitud de escucha requerida en este contexto son:

- > Mostrarse ligeramente empáticos, es decir, sin mostrar gestos de preocupación, sorpresa, lástima, incomodidad, o cualquier otra emoción que pueda condicionar la respuesta del entrevistado (ya que si se da cuenta que nos está afectando puede, inconscientemente, cambiar la manera de relatarlo).
- > Parafrasear algunas de las intervenciones del entrevistado, para ayudar a aportar la sensación de que está siendo escuchado.
- > Hacer breves resúmenes de lo que va contando, con frecuencia, pero sin cortar su narración libre. Resumir cuando haya dejado de hablar acerca de un tema que se quiere que quede entendido, comprobando si se está entendiendo lo que el entrevistado está contando. Es importante que la persona con DI cuente con el permiso explícito de corregir al entrevistador en caso de que se equivoque en algún dato durante el resumen.
- > Cuando la persona con DI diga algo que no se entiende bien, o utilice términos propios para referirse a determinados aspectos o nombrar determinadas cosas, se debe clarificar, encontrando el término corriente o exacto para ello, asegurando que el significado de lo que dice la persona entrevistada queda suficientemente claro.

### 2. Adaptar el tipo de preguntas

Si en el entrevistado se aprecia una necesidad importante de buscar la aprobación del otro, es decir, si se observa en él una necesidad de deseabilidad social, sus respuestas corren el riesgo de ser aquiescentes. De ahí la importancia de, siempre que se pueda, ceñirse al empleo de preguntas abiertas, evitando las preguntas dicotómicas, y, por supuesto, las sugerentes.

La aquiescencia está correlacionada con el cociente intelectual, la memoria y las habilidades de comunicación. Es decir, a mayor discapacidad y menores habilidades de comunicación, mayor

riesgo de obtener respuestas aquiescentes. Cuando se trabaje con personas con DI con niveles de comunicación bajos se corre el riesgo de formular preguntas cerradas continuamente y, como consecuencia, los testimonios obtenidos estarán más sujetos a los fenómenos ya descritos. Cabe recalcar que no por tener respuestas aquiescentes a lo largo de la entrevista se puede inferir una incapacidad para recordar un hecho real vivido; ni tampoco se puede inferir, por el hecho de presentar respuestas aquiescentes, que hay confabulación; de hecho, la confabulación no correlaciona ni con la capacidad intelectual, ni con la memoria, ni con la aquiescencia.

Como conclusión, cabe insistir en que ante preguntas abiertas, las personas con DI no muestran diferencias significativas con respecto a la población normal en cuanto a la precisión de sus recuerdos. Y que en un contexto forense pueden proveer información precisa y relevante acerca de los sucesos que hayan vivido.

### 3. Adaptar el sistema de comunicación

En el caso de que la persona con DI tenga problemas para expresar verbalmente algo que quiera contar, se podrán utilizar sistemas alternativos de comunicación, como sonidos, gestos, la escritura, los dibujos, pictogramas o todo aquello que ayude a la persona a comunicarse satisfactoriamente. El entrevistador debe tomarse el tiempo necesario para llegar a entender la manera idiosincrásica que el entrevistado tiene para comunicarse y buscar los medios que precise para el buen entendimiento.

### 4. Emplear un lenguaje sencillo y directo

Las limitaciones atencionales de algunas personas con DI pueden hacer que se pierdan si se construyen frases excesivamente largas. Es importante que el entrevistador incluya en cada frase sólo una pregunta, usando en todo momento frases cortas.

Las personas con DI presentan dificultades para elaborar conceptos abstractos o poco concretos, por lo que se debería emplear un vocabulario comprensible, evitando tecnicismos, conceptos abstractos, metáforas, frases con dobles sentidos y dobles negaciones.

Las formulaciones verbales subordinadas y condicionales generan muchos problemas de comprensión en las personas con DI. Por ello se recomienda el uso de formas simples y activas para realizar preguntas. Por ejemplo, la pregunta "¿es posible que estuviera ese señor que es amigo de la familia?" va a ser difícil de entender, por lo que sería mejor reformularla en varias preguntas: "¿ese señor es amigo de la familia?", "¿estaba ese señor?".

### 5. Prestar atención al lenguaje no verbal

Un componente fundamental en todo proceso comunicativo es el lenguaje no verbal. En la comunicación con personas con DI el lenguaje no verbal cobra especial importancia, por lo que

habrá que prestar especial atención a mantener un adecuado contacto visual. Mirar a los ojos a la persona con la que se está hablando aumenta la sensación de escucha y facilita la detección de la desconcentración o la agitación. Sin embargo hay que tener en cuenta que algunas personas se sienten tremendamente intimidadas cuando otra persona les mira directamente a los ojos, en especial aquellas con un trastorno del espectro autista. De ahí la importancia de recoger toda la información previa sobre el tipo de discapacidad y sus características comportamentales, entrevistando a los familiares y cuidadores principales; así como atender a los aspectos que se detallan en el Anexo 1, en el que se comentan los síndromes y trastornos que pueden cursar con DI.

## RESUMEN

#### ANTES DE INICIAR LA ENTREVISTA CON UNA PERSONA CON DI SE DEBEN CONOCER SUS PARTICULARIDADES EN LA COMUNICACIÓN:

- Presencia de contradicciones (que no significan que esté mintiendo)
- Mayor presencia de silencios por necesidad de mayor tiempo para procesar sus respuestas
- Ritmo más lento en el discurso
- Confusión en el lenguaje
- Mayor inseguridad
- Mayor deseabilidad social
- Tendencia a la aquiescencia

#### ANTE ESTAS PECULIARIDADES SE RECOMIENDA:

- Mantener una actitud de escucha activa
- Adaptar el tipo de preguntas, evitando las preguntas cerradas todo lo posible
- Adaptar el sistema de comunicación
- Emplear un lenguaje sencillo y directo
- Prestar atención al lenguaje no verbal

## 5.2. LA PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA

Ninguna entrevista se debe realizar sin haberla preparado previamente, ya que la habilidad de la persona con DI para comunicarse se verá apoyada si se consigue crear un contexto físico y psicológico agradable, acogedor y familiar, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- **El lugar de la entrevista**

Se procurarán ambientes más agradables para la persona con DI en la medida en la que el entrevistador se pueda desplazar a ambientes conocidos por el entrevistado. Por ello es aconsejable desplazarse al domicilio o a la institución donde pase más tiempo la persona con DI para llevar a cabo la entrevista. Una buena opción es que el lugar concreto lo elija la víctima, siempre y cuando el entrevistador pueda instalar su equipo y no dificulte la obtención del testimonio. Este lugar debe reunir las siguientes características:

- > Estar libre de interrupciones y distracciones.
- > No debe despertar sentimientos de miedo o intimidación (por ello, en los casos de abuso o maltrato intrafamiliar será preferible buscar un entorno cómodo que cumpla las características deseables fuera del hogar).
- > Debe estar dispuesto de tal manera que los movimientos puedan ser realizados sin dificultad. Para algunas personas se deberá contemplar incluso la posibilidad de contar con un espacio para posibles deambulaciones, para lo cual se evitarán las barreras físicas que pueden dificultar la accesibilidad.
- > Los asientos deben ser cómodos y confortables para facilitar unos buenos niveles de atención en el entrevistado.

- **Los tiempos de la entrevista**

- > Hora de celebración. Algunas personas con DI son extremadamente rígidas con sus horarios, por lo que será fundamental planificar con tiempo la entrevista y comunicarla de manera anticipada. De esta manera se evitará romper los esquemas de la persona y comenzar la entrevista con una mala predisposición.
- > Duración de la entrevista. Las personas con DI requieren tiempos mayores para hacer frente a algunas tareas que requieran de sus capacidades cognitivas. Así, sus tiempos de comprensión, razonamiento y de elaboración de una respuesta son más largos. Por ello las entrevistas con ellas llevarán más tiempo que las entrevistas policiales habituales.
- > Descansos. Los fenómenos de fatiga y de falta de concentración son más habituales en algunas personas con DI. Por ello se planificarán descansos con mayor frecuencia que si

se entrevista a personas sin DI. Hay que tener en cuenta que muchas personas no están acostumbradas a solicitar descansos, por lo que si se detecta un descenso en su concentración o un incremento de su inquietud, será el entrevistador quien sugiera el descanso. Para facilitar que sea la persona quien pida el descanso, puede servir que se le dé una carta o convenir con ella cualquier otra señal que pueda enseñar o poner encima de la mesa para indicar que necesita una pausa. El descanso no debe ser usado nunca como premio por haber dicho determinadas cosas.

- **Los participantes en la entrevista**

La entrevista la dirigirá una sola persona, entrenada al respecto, que deberá contar con la ayuda de un colaborador que no hablará ni realizará ninguna pregunta a la víctima, sobre todo en lo que se refiere a temas relacionados con los hechos investigados. Este colaborador se encargará de la grabación y seguirá el proceso de entrevista, asegurándose que no queda ningún aspecto por explorar. Podrá pasar notas al entrevistador principal acerca de hechos que quedan por indagar, o sugerencias para abordar determinados temas.

Aunque por regla general se deberá evitar que familiares y adultos del entorno del entrevistado estén presentes durante la entrevista, convendrá ser flexibles en este punto. El estado general de la persona con DI (por ejemplo, problemas de ansiedad) así como su manera de comunicarse (por ejemplo, problemas en la articulación o comprensión del lenguaje) serán factores en los que basarse para permitir que una figura ajena, familiar o profesional, pueda presenciar la entrevista. En estos casos se le pedirá expresamente al acompañante que no intervenga a no ser que se le indique. En los casos en los que se requiera un "traductor" o persona "facilitadora" (ver anexo 3), se le deberá preparar antes de la entrevista, explicándole cómo se va a organizar la misma, pidiendo el mínimo de intervención por su parte, y explicando la importancia de limitarse a traducir literalmente lo que diga el entrevistado, sin añadir o completar información alguna por su parte.

- **Materiales de los que disponer durante la entrevista**

Es útil disponer de materiales que el entrevistado pueda tocar y manipular, como folios, pinturas, o incluso juguetes (esto último sólo en el caso de menores con DI). De esta manera se facilitará la tarea, disminuyendo la ansiedad de la persona y facilitando la comunicación.

No obstante, se debe poner especial cuidado en no sobrecargar el espacio de estímulos, ya que esto podría afectar negativamente a la capacidad atencional de la persona con DI.

También, se puede usar material de apoyo para la entrevista, como fotografías de las personas que viven en su casa, de su escuela, trabajo o actividades sociales, que también van a servir de ayuda para establecer la relación con el entrevistado y facilitar la comunicación. Este material

será fundamental en aquellos casos en los que la persona con DI tenga problemas para encontrar las palabras adecuadas de lo que quiere referir. Por ejemplo, si le cuesta explicar con palabras dónde sucedió determinado hecho, podrán ser empleadas fotografías que le permitan señalar el lugar en cuestión.

- **Otras consideraciones en casos de afectación sensorial.**

Cuando la persona, además de su discapacidad intelectual presenta problemas de visión o de audición deberemos considerar otras medidas:

- > Si la persona tiene dificultades severas de visión es importante atraer su atención antes de hablar, por ejemplo, diciendo su nombre o tocando su mano.
- > Si la persona tiene dificultades de audición conviene situarse en un sitio desde el que la persona pueda ver la boca y cara del entrevistador; si hay deterioro unilateral, habrá que situarse en el lado desde el que oiga mejor. Asegurarse también de que la persona esté llevando su audífono y que funciona. Y asegurarse de que se ha atraído su atención antes de empezar a hablar, por ejemplo, tocando su mano o brazo.

En algunos casos se deberá de contar con un intérprete para estar seguros de que la comunicación es satisfactoria. También servirán pictogramas (conceptos plasmados en dibujos que se utilizan como lenguaje alternativo) o lenguaje de signos si es que alguno de estos métodos es el lenguaje habitual del entrevistado.

## RESUMEN

TODA ENTREVISTA COMIENZA CON UNA FASE DE **PREPARACIÓN** ENCAMINADA A CREAR EL CONTEXTO IDÓNEO PARA LA MISMA, PARA LO CUAL SE CONSIDERARÁN LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

- El lugar, agradable, libre de distracciones y adecuado para los movimientos del entrevistado y la grabación
- Los tiempos, que tendrán en cuenta los horarios de la persona, la duración de la entrevista y los descansos necesarios
- Los participantes, con una sola persona que dirigirá la entrevista y un colaborador encargado de la grabación. Se permitirá la presencia de facilitadores o profesionales conocidos para la persona
- Los materiales a disponer, que puedan servir como apoyo para la persona
- Otras consideraciones especiales en casos de afectación sensorial



### 5.3. INICIO DE LA ENTREVISTA

Se debe tener en cuenta que los temas que se van a tratar en la entrevista policial serán difíciles para el entrevistado. Por ello se considera de vital importancia llevar a cabo una **primera fase de "rapport"** con el objetivo de crear confianza con el entrevistador y un buen clima que permita a la persona con DI estar tranquilo durante la entrevista, lo que ayudará a minimizar el impacto emocional de la entrevista y a obtener una buena prueba testifical. Además, como ya se ha expuesto, esta fase le debe servir al entrevistador como primera toma de contacto para ir conociendo la manera de expresión de la persona con DI y viceversa.

Se recomienda encarecidamente la **grabación audiovisual de la entrevista**, a fin de conseguir un registro fiel de lo que diga el entrevistado y de cómo lo diga, puesto que de este modo se asegurará su testimonio a lo largo del tiempo, la grabación podrá ser estudiada con posterioridad (por los propios entrevistadores, y por peritos forenses), y podría servir para evitar que la persona con DI tuviera que testificar una y otra vez ante diferentes actores del proceso penal. Naturalmente, antes de grabar se deberá obtener el consentimiento informado del entrevistado o de quien ostente su tutela o curatela, y dar cumplida información acerca de la conveniencia y utilidad de dichas grabaciones.

A continuación se van a formular algunas recomendaciones a tener en cuenta a la hora de iniciar la entrevista con personas con DI:

- **Temas neutrales:** Dedicar un tiempo a cultivar una **buena relación interpersonal**. Es muy recomendable mostrar interés por las aficiones e intereses del entrevistado, sus logros, sus hábitos, su familia o sus compañeros. El objetivo es tratar que se sienta cómodo hablando de su entorno y sus actividades, dándole protagonismo y relevancia a aquello que es importante para la persona.
- Si presentara reticencias a la hora de hablar de sí mismo, el entrevistador puede empezar a hablarle de sí mismo, aprovechando algún punto en común de aficiones o características de las que se tenga conocimiento por la información que se haya recopilado previamente (*por ejemplo, "veo que te gusta el Barcelona; pues qué casualidad, a mi también, y mi jugador favorito es... ¿cuál es el tuyo? ¿viste el partido del otro día?"*).
- Presentarle el material de la entrevista y las razones por las que se va a grabar la misma (*por ejemplo, "¿ves esta cámara? Como nos interesa tanto lo que vas a contarnos preferimos grabarlo para no tener que escribir, ¿qué te parece? Así no se nos olvida nada de lo que nos cuentes"*).
- No mencionar todavía en esta fase el tema del delito que se investiga. Pero si lo menciona espontáneamente el entrevistado, no evitarlo, y seguir hablando de ello con naturalidad, siguiendo a partir de entonces las recomendaciones respecto al abordaje del suceso a investigar (ver página 65). Algunas personas con DI se muestran nerviosas por contar cuanto antes aquello que les ha sucedido,

los hechos que se investigan; en estos casos será contraproducente alargar esta fase previa y se seguirá el ritmo de la persona entrevistada, abordando el suceso en cuestión, y procurando que la relación interpersonal se siga cuidando y fomentando durante toda la entrevista.

- Hacerle ver a la persona con DI que aunque vaya a ser preguntado por una serie de cuestiones todas las respuestas que emita van a estar bien. Hacer explícito que no existen respuestas acertadas ni fallidas le permitirá a la persona con DI responder de una manera más libre y así evitar los ya mencionados efectos de aquiescencia y deseabilidad social.
- Es importante demostrar y grabar que la víctima distingue adecuadamente entre verdad y mentira. Para ello, conviene servirse de ejemplos sobre acontecimientos que hayan sucedido o no, y que diga si es verdad o mentira (*por ejemplo, "¿tú y yo hemos jugado antes al parchís?"*).
- También debemos ofrecer la oportunidad explícita para decir "no sé" o "no me acuerdo", poniendo como ejemplo alguna información que el entrevistado no conozca o no recuerde (por ejemplo, el nombre del entrevistador o la comida que comió un día como hoy hace un año).
- Al finalizar la fase de introducción hay que explicar el motivo de la entrevista (*por ejemplo, "nos gustaría hablar un poco contigo, para conocerte mejor, y para que nos cuentes cosas sobre ti, porque hay un montón de cosas que nos interesan de ti; después te iremos preguntando sobre cosas que te han pasado"*). Antes de comenzar a abordar el suceso a investigar es muy importante tener claro que comprende el propósito último de la entrevista.



## RESUMEN

EN LA PRIMERA PARTE DE LA ENTREVISTA LO MÁS IMPORTANTE ES CREAR UN CLIMA DE CONFIANZA Y SEGURIDAD. PARA ELLO SE RECOMIENDA:

- Comenzar hablando de temas del interés del entrevistado
- Si el entrevistado muestra reticencias, recurrir a puntos en común entre el entrevistado y el entrevistador a través de autorrevelaciones
- Presentar los materiales que se utilizarán en la entrevista
- No mencionar en esta fase el suceso que se investiga
- Explicitar que no hay respuestas acertadas ni fallidas
- Aclarar diferencia entre verdad y mentira
- Ofrecer la oportunidad de decir "no sé" o "no me acuerdo"
- Al finalizar la introducción explicar el motivo de la entrevista

## 5.4. ABORDAJE DEL SUCESO A INVESTIGAR

La manera de abordar el suceso es crucial para la obtención de un buen testimonio. Antes de pasar concretamente a los hechos que se investigan, se recomienda anticipar a la persona las siguientes cuestiones:

- Hay que tener en cuenta que en muchas ocasiones las personas con DI creerán que el entrevistador conoce de antemano qué es lo que pasó, por lo que el entrevistador tendrá que **explicarle que no estaba presente cuando ocurrieron los hechos** y que no sabe qué es lo que sucedió.
- **La persona quizá necesite que el entrevistador le desculpabilice**, pues puede pensar que ha hecho algo malo, sentirse culpable por lo sucedido o por las consecuencias que está viviendo. (*"Vamos a hablar de algunas cosas que seguro que son difíciles para ti, pero lo importante es que tú no has hecho nada malo; lo que ha pasado no es culpa tuya. Solamente estamos aquí para saber muy bien qué es lo que pasó e intentar ayudarte"*)
- Conviene **explicar** a la persona que **va a haber preguntas difíciles**, y darle la oportunidad de hablar con confianza. Seguramente a lo largo de la entrevista se tendrán que abordar temas tabú (como los sexuales en caso de investigar este tipo de delitos) que a la persona con DI se le han enseñado a evitar o negar. Por ello es muy importante ofrecer la oportunidad explícita para hablar de ello. También se puede dar la oportunidad de apoyarse en la escritura o en el dibujo. (*"Sé que ésto es muy difícil para ti... ¿cómo podríamos hacer para que fuera más fácil/para que te costara menos?"*).

Tras la fase de introducción se le pedirá a la persona con DI que proporcione, con sus propias palabras, un relato de lo sucedido, de los hechos investigados, sin sugerir el tema de conversación (*por ejemplo, "¿sabes por qué estamos aquí?", "¿hay algo que nos/me quieras contar?", "hemos venido a hablar contigo para que nos cuentes una cosa que te ha pasado", "hemos venido a hablar de algo que ya le contaste a..."*).

Se debe tener en cuenta que la **función principal del entrevistador** es la de **facilitar**, no la de interrogar. Es esencial no realizar muchas preguntas en la parte inicial de la entrevista, ya que es mucho mejor obtener la información de la manera más espontánea y no contaminada posible. Habrá que servirse de intervenciones facilitadoras (*por ejemplo, "¿ocurrió algo más?"; "me interesa mucho esa parte que me has contado, ¿qué más me puedes decir?"; "¿puedes contármelo / explicarlo de otro modo para que yo lo entienda mejor?"*). Si se maneja mejor, puede explicarse escribiendo o dibujando lo ocurrido, o apoyándose en fotos, referencias de lugares, etc.

Es frecuente que las personas con DI comiencen a relatar aspectos periféricos al principio y no abordarán temas centrales de los hechos hasta que se encuentren preparados o cómodos. Es muy importante no comenzar a preguntarle inmediatamente por esos aspectos centrales, sino que se recomienda **aguantar y tolerar su ritmo, las pausas, incluso las que son largas, y los silencios**. Como ya se ha comentado anteriormente,

es muy importante respetar el discurso de las personas con DI, no interrumpiéndoles. Lo contrario podría suponer una pérdida de información relevante. Además se corre el riesgo de que la persona ya no sea capaz de recuperar su discurso de manera espontánea.

Se deberán **prestar apoyos a lo largo de toda la entrevista**, sobre todo en temas más delicados o difíciles de expresar, para facilitar la narración (*por ejemplo, "¿cómo te puedo ayudar para que me expliques mejor esto?", "¿crees que me podrías contar más?", "¿hay otra manera de explicarme eso que me estás contando?"*). También será importante no indicar de forma verbal ni no verbal aprobación o desaprobación de la información que está proporcionando.

La entrevista debe prolongarse todo el tiempo que sea necesario, hasta conseguir de la persona entrevistada la mayor cantidad posible de información sobre los hechos que se investigan. Como en cualquier entrevista de investigación criminal, hay que conseguir una idea muy clara de quién ha sido el autor, qué ha hecho exactamente, a quién, cuándo, dónde, cuántas veces, cómo y con qué, con todo el detalle que sea posible.

Si a pesar de haber procedido con pausas frecuentes se aprecia fatiga o inquietud significativa en el entrevistado, se puede posponer la entrevista para otro momento, acordando con el entrevistado cuándo y cómo se retomará el contacto.

Aunque se esté trabajando con una persona con DI, el abordaje del tema a investigar se llevará a cabo a través de la narración libre. Solicitarle una **narración libre** puede ser una situación novedosa, pues suelen estar acostumbrados a que sus interlocutores sean quienes controlen y dirijan las conversaciones. Sin embargo, habrá ocasiones en las que no se pueda evitar formular preguntas. La manera en la que se formulen va a determinar el tipo de respuestas que se obtengan. Por ello, las mejores preguntas serán las que permitan obtener respuestas con mucha información con la menor distorsión posible y sin interferir en los recuerdos de la persona entrevistada. El procedimiento y orden a seguir respecto al tipo de preguntas en la entrevista sería:

## 1 NARRACIÓN LIBRE

Obtener información sin presionar ni dirigir las contestaciones:  
*"¿Me podrías contar con todos los detalles que puedas todo lo que pasó?"*

## 2 PREGUNTAS ABIERTAS

Aclarar más la información proporcionada por la persona:  
*"Me dijiste que estuvo hablando contigo en el parque... ¿me podrías contar más acerca de esto?"*

## 3 PREGUNTAS CERRADAS

Deben realizarse, si es posible, proporcionando más de dos alternativas de respuesta: *"Cuando dices que te tocó con "eso", ¿quieres decir con la mano, con un lápiz, con una regla...?"*

Estas preguntas deben ser balanceadas, repitiendo la pregunta alternando las opciones de respuesta para poder valorar si la respuesta está sujeta a fenómenos de aquiescencia o deseabilidad social.

## RESUMEN

EL OBJETIVO DE ESTA FASE ES LA DE FACILITAR, NO INTERROGAR, PARA LO CUAL EL ENTREVISTADOR:

- Desculpabilizará, hará explícita la posibilidad de hablar de temas tabú (como el sexo si lo que se exploran son abusos de este tipo) y anticipará la existencia de preguntas difíciles
- Explicará a la persona con DI que él no estuvo y no conoce lo que le pasó
- Pedirá que cuente todo lo que recuerde a través de la narración libre
- Respetará la manera de contar los hechos del entrevistado, sin interrumpir
- Utilizará preferentemente preguntas abiertas
- Será flexible con las necesidades del entrevistado, procediendo a efectuar las pausas necesarias e incluso a retomar la entrevista en días sucesivos

### 5.5. CIERRE DE LA ENTREVISTA

Antes de finalizar la entrevista se debe repasar la declaración para comprobar si se ha entendido y recogido bien toda la información proporcionada. Para ello se realizará una recapitulación de la información recogida, dando la oportunidad al entrevistado para que corrija, amplíe o suprima información, comprobando que se le ha entendido bien. Se podrán formular nuevas preguntas, sobre aspectos que queden por aclarar, haciéndolas lo más abiertas posibles. Igualmente, durante la fase de cierre es fundamental ofrecer la oportunidad a la persona entrevistada para que pregunte sus dudas o inquietudes.

El objetivo del cierre es suavizar en la medida de lo posible el impacto emocional que haya podido suponer la entrevista, por lo que se debe terminar la conversación con un tema neutro o agradable para el entrevistado. La entrevista tiene que acabar con un tono emocional positivo. Incluso si la persona con DI ha proporcionado poca información, no debe quedarse con la sensación de que no ha ayudado o que ha fallado: siempre habrá que darle las gracias por el esfuerzo y la colaboración prestada.

Por último se le ofrecerá el medio de contacto del entrevistador, por si se acuerda de más cosas o tiene dudas y quiere volver a hablar con él en el futuro. Si se le ha prometido algo durante la entrevista, a fin de propiciar su colaboración, no se olvidará cumplirlo (por ejemplo, dar un paseo, realizar juntos alguna actividad, que enseñe sus logros, etc.).

## RESUMEN

- Repasar la información obtenida, y ofrecer exponer las dudas e inquietudes
- Terminar con un tema agradable
- Agradecer su esfuerzo siempre
- Ofrecer un medio para contactar con el entrevistador

**CAPÍTULO 6**  
**RECOMENDACIONES**  
**PARA LAS RUEDAS**  
**DE RECONOCIMIENTO**  
**CON PERSONAS CON**  
**DISCAPACIDAD**  
**INTELLECTUAL**



CAPÍTULO 6  
RECOMENDACIONES  
PARA LAS RUEDAS  
DE RECONOCIMIENTO  
CON PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD  
INTELLECTUAL

# 6

## RECOMENDACIONES PARA LAS RUEDAS DE RECONOCIMIENTO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Como se ha visto en numerosas investigaciones las personas con DI podrían presentar más dificultades al tratar de identificar a personas no familiares en una rueda de reconocimiento. Sin embargo, no se puede generalizar que todas ellas presenten estas dificultades. Para minimizar los posibles errores deberemos llevar a cabo adaptaciones en dos sentidos: en el formato de presentación de la rueda de reconocimiento y en el tipo de instrucciones que se le dé a la persona.

Respecto al formato de presentación de la rueda de reconocimiento se recomienda que en testigos o víctimas con DI se utilice un **formato simultáneo**. Aunque las investigaciones informan que cuando se trabaja con población general no se recomienda las presentaciones simultáneas, ya que favorecen los juicios relativos, cuando se trabaja con personas con DI se recomienda la utilización de este formato de presentación. En ellas parece que el efecto del juicio relativo no tiene tanta influencia y una presentación simultánea disminuye la aparición de problemas de atención, presentes con mucha frecuencia en las personas con DI. Además, como ya se ha expuesto en el presente texto, suelen presentar problemas de aquiescencia y es importante destacar que en una presentación secuencial este efecto se puede agudizar al tener que tomar un mayor número de decisiones.

Por otro lado, se ha demostrado que en el caso de menores es más eficaz las ruedas de fotografías que las ruedas en vivo porque minimizan los efectos negativos de la ansiedad que provoca pensar que va a verse de nuevo a un agresor. Aunque no hay estudios en este sentido con personas con DI, también con ellos se recomienda utilizar fotografías en lugar de ruedas en vivo.

El **tipo de instrucciones** que se dan a los testigos al pedirle que realicen la tarea de identificación es uno de los factores que más afectan a la exactitud de las identificaciones de testigos y víctimas con DI. Unas malas instrucciones pueden hacer pensar que el autor del delito se encuentra presente y la tarea consiste en descubrirle, favoreciendo las falsas alarmas al incrementar la tendencia a señalar. Por esa razón se recomienda dar a los testigos unas instrucciones muy claras respecto a la tarea y advertirles de que es posible que el culpable

no se encuentre presente en la rueda. Unas instrucciones sesgadas causan un aumento de la tendencia a señalar a alguien en la rueda, de modo que cuando el autor del hecho no está presente en la rueda aumentan las falsas alarmas. Por esta razón, se recomienda que las instrucciones a los testigos y víctimas con DI incluyan una advertencia explícita de que el culpable podría no estar en la rueda cuando se les pida inicialmente que la vean y otra vez justamente antes de la identificación. Además, parece ser que el efecto de las instrucciones sesgadas se debilita cuando a los sujetos se les informa de las consecuencias de su identificación. Por ello se recomienda hacer explícitas las posibles consecuencias de un error en la identificación. Además se recomienda que durante las instrucciones se permita explícitamente la verbalización de las dudas.

Después de lo expuesto se recomienda no adoptar un procedimiento de manera rígida como si fuera el mejor sino analizar las condiciones específicas y adaptar el procedimiento a la persona con la que se trabaje.

Más allá de estas adaptaciones específicas del procedimiento se recomienda extremar el cuidado al llevar a cabo las ruedas de reconocimiento con especial énfasis en la aplicación de las reglas para la conducción de las pruebas de identificación.

## 6.1. REGLAS PARA REALIZAR UNA RUEDA DE RECONOCIMIENTO

Se han propuesto una serie de reglas generales para realizar una rueda de reconocimiento para testigos y víctimas sin discapacidad, cuyo incumplimiento podría dar lugar a la invalidación de la prueba (Manzanero, 2008). En el caso de testigos y víctimas con DI habría que contemplar además unas instrucciones específicas que se desarrollan al final. Entre las diferencias específicas en los procedimientos de identificación con personas con DI está unas instrucciones adaptadas y el uso preferente de fotografías ó ruedas en vídeo en lugar de en vivo.

### Cuestiones básicas

1. Una rueda de identificación sólo tiene valor si el agresor era previamente desconocido para el testigo.
2. El testigo no debería tener contacto alguno con el sospechoso entre la comisión del delito y la identificación, ni directamente ni mediante medios de comunicación.
3. No debería considerarse la identificación del testigo como única evidencia de culpabilidad.
4. No deberían considerarse las identificaciones realizadas transcurrido un tiempo suficientemente largo, menos aún cuando la apariencia del sospechoso ha cambiado.
5. Ningún testigo debería intentar identificar a un sospechoso más de una vez.
6. No debería considerarse la identificación de un testigo que en algún momento ha realizado una identificación errónea.
7. Para evitar sesgos, siempre que sea posible, las pruebas de identificación deberían ser administradas por personas que no sepan quién es el sospechoso.

### Descripción previa del sospechoso

8. Antes de una rueda, los testigos deberían describir verbalmente a los sospechosos.
9. Si no hay descripción previa del sospechoso, debería valorarse con cuidado la identificación en rueda.
10. Las descripciones previas deben incorporarse a los informes de identificación.
11. El testigo cuya descripción previa no concuerda con la apariencia del sospechoso no debería participar en la prueba.

### Identificación en fotografía

12. El testigo que previamente ha visto fotografías del sospechoso no debería tomar parte de la prueba de reconocimiento.

13. Si se puede realizar una identificación en rueda será preferible a la identificación en fotografía.
14. Antes de que un testigo tome parte de una rueda debería preguntársele si ha visto antes al sospechoso en foto.
15. Los álbumes utilizados para las identificaciones fotográficas deberían guardarse sin alterar su orden y composición.

#### Composición de la rueda

16. Una rueda en vivo o fotográfica no debería contener más que un sospechoso.
17. Si hay varios agresores o sospechosos, solo debería haber uno por cada rueda. Los mismos cebos no deben coincidir en varias ruedas.
18. El número mínimo de componentes de una rueda será 6, y de 10 a 12 preferiblemente.
19. No deberían considerarse válidas las ruedas de una única persona.
20. Ninguno de los componentes debería presentar indicios que permitan a un testigo simulado señalarle o descartarle por mera adivinación.
21. Dado que viola las anteriores reglas, no debería considerarse válida la identificación del acusado realizada en el acto de juicio oral.
22. Todos los componentes deberían ajustarse a las características de las descripciones de los testigos.
23. Las descripciones previas que no encajen con el sospechoso actual no deben utilizarse para seleccionar a los cebos.
24. Debería quedar constancia visual de la composición de las ruedas, mediante fotografía o vídeo.
25. Cualquier alteración de la apariencia de los sospechosos que se produjera desde la comisión del delito hasta la prueba de identificación debería documentarse, y contrarrestarse si fuera posible.

#### Testigos múltiples

26. Las identificaciones deberían practicarse siempre de forma individual, cada testigo por separado.
27. Los testigos no deberían tener contacto entre sí, ni antes ni durante las identificaciones.
28. Si lo hubiera, debería documentarse el tipo de contacto mantenido entre los testigos.
29. Deberían ser excluidos los testigos que basan sus identificaciones en la información transmitida por otros (incluidos medios de comunicación).
30. El valor probatorio de una identificación no aumenta con la identificación positiva de varios testigos.

#### Instrucciones a los testigos

31. Debería informarse literalmente de las instrucciones dadas a los testigos.
  32. Se debería instruir al testigo para que sólo señale a una persona en la rueda, a quien encaje en la descripción verbal específica que él mismo produjo antes de la prueba.
  33. Se debería informar al testigo de que sólo hay un sospechoso en la rueda. Si hay más de un autor, se le debería decir a cuál de ellos se le pide identificar.
  34. La instrucción al testigo debería acentuar que la persona buscada podría no estar en la rueda o en las fotos.
- Respuestas del testigo
35. Deberían documentarse todos los intentos de identificación, argumentando las respuestas de los testigos que identifican y las de los que no lo hacen.
  36. No se debería dar a los testigos información respecto a si han señalado al sospechoso o a un cebo.
  37. No deberían aceptarse como evidencia aquellas identificaciones de testigos que declaran ver sólo un parecido.
  38. Deberían registrarse las expresiones de incertidumbre por parte del testigo, así como cualquier otra manifestación al respecto, tanto si señala a alguien como si no.

## 6.2. INSTRUCCIONES ESPECÍFICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el caso de las personas con DI al realizar una identificación es fundamental asegurarse que les queda claro qué se les está pidiendo, la trascendencia de la tarea y los riesgos de equivocarse. Si en general se debe evitar influir en las respuestas de víctimas y testigos más aún con personas con DI, donde cualquier sugerencia puede ser asumida por el testigo e inducirle a tomar una decisión.

A continuación reproducimos unas instrucciones tipo que se deberán adaptar a cada caso.

"Ahora te voy enseñar un grupo de fotografías de personas. Tienes que decirme si la persona que (te atracó, te agredió...) está entre ellas. Tú sabes que las personas cambiamos nuestro aspecto. Nos podemos cortar el pelo. Podemos afeitarnos. Llevar gafas o quitárnoslas. Ten esto muy en cuenta cuando busques a la persona que (te atracó, te agredió...). Las personas que te voy a enseñar son todas muy parecidas. Si no estás MUY SEGURO es muy importante que digas "NO SÉ". Es mejor que digas "NO SÉ" a que te inventes las cosas. Te recomiendo que te detengas un rato en cada fotografía, mirándola fijamente. No hay prisa. No me respondas hasta que no hayas mirado perfectamente a todas las personas. Si no ves a la persona que (te atracó, te agredió...) dime "NO ESTÁ". Si ves a la persona que (te atracó, te agredió...) dime "SÍ ESTÁ", levántate y señala con el dedo la foto. No señales a nadie si no estás muy seguro. No tenemos prisa. Puedes tomarte todo el tiempo que necesites. ¿Me has entendido bien? ¿Puedes repetirme lo que he dicho?"

### RESUMEN

- Cuando se trate con persona con DI la tarea de identificación debe adaptarse al máximo
- El formato de presentación que se recomienda con personas con DI es el simultáneo
- Las instrucciones que se den son de enorme importancia:
  - > Advertir de la posibilidad de que el sospechoso no se encuentre en la rueda
  - > Advertir de las consecuencias de una mala identificación
  - > Permitir de manera explícita la expresión de dudas



A N E X O S

## ANEXO 1. SÍNDROMES MÁS COMUNES ASOCIADOS A LA DI Y CONSIDERACIONES ESPECIALES PARA LA ENTREVISTA POLICIAL.

**OBTENIDO DEL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL CON VÍCTIMAS  
CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS CON  
DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LA FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE.**

## SÍNDROME DE DOWN

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Dificultades en la adquisición del lenguaje, problemas de pronunciación	1. Aumentar los tiempos de rapport para que el entrevistador acomode su oído a la manera de expresar de la víctima. Utilización de lenguaje sencillo y directo.
Procesamiento del lenguaje lento y problemas en su estructuración	2. Estas personas muestran un nivel de comprensión mayor del real por lo que haremos muy explícita la posibilidad de preguntar si no nos entiende.
Problemas de consolidación de la memoria	3. Sobre todo en edades tempranas las personas con S. Down pueden tener problemas para fijar acontecimientos vividos. Tenerlo en cuenta para valorar posibles lagunas en su testimonio.
Alteraciones visuales y de la audición	4. Asegurarse de que utiliza gafas o lentillas y aparatos de corrección de la sordera. Adaptar los materiales a las dificultades de visión y audición.
Escasa iniciativa	5. Al tener dificultades para tener iniciativa puede ser útil ayudarle para iniciar su respuesta, aunque siempre dejaremos un tiempo para que la persona por sí misma lo haga.
Tendencia a persistencia de conductas y resistencia al cambio	6. Anticipar lo máximo posible los cambios que impliquen nuestra intervención.
Dificultad para indicar con precisión hechos y fechas	7. Dificilmente podrá anclar un suceso acontecido en un tiempo y un espacio. Utilizar eventos significativos de la vida de la víctima para ubicar el suceso en el tiempo y el espacio como su último cumpleaños o alguna excursión realizada.
Lentitud para captar la información y responder a ella	8. Aumentar los tiempos de las entrevistas. No anticiparnos a sus respuestas. Respeto a los silencios.
Dificultades en el reconocimiento espacial de lugares desconocidos	9. Tener en cuenta las dificultades para situar un suceso en un espacio determinado.
Tendencia a la demencia en edades tempranas	10. Recopilar información sobre pérdidas recientes de capacidades. La demencia puede acarrear pérdida de memoria entre otros deterioros cognitivos.
Déficit en el reconocimiento de caras desconocidas	11. Especial cautela en la tarea de reconocimiento del supuesto autor si éste es desconocido por la víctima. Un error en la identificación no implica que el suceso no haya sucedido.
Déficit en el procesamiento de expresiones faciales	12. Posibles errores en la interpretación de emociones de otras personas, tenerlo en cuenta al valorar el testimonio.

# SÍNDROME RUBINSTEIN-TAYBI

84

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Dificultades en el lenguaje oral, la mayoría no hablan	1. Va a ser tremendamente difícil comunicarse verbalmente con la persona. Servirse de profesionales especializados en comunicación alternativa, preferiblemente profesionales que conozcan a la persona ya que conocerán su manera particular de comunicarse.
Ecolalias	2. Su tendencia a repetir palabras o frases de su interlocutor puede llevar a tomar como respuestas a preguntas cerradas las ecolalias. Especial cuidado a la formulación de preguntas. Atención a la interpretación de las respuestas.
Baja atención	3. Diseñar la entrevista con tiempos de trabajo muy cortos (10-15 minutos) y espacios y tiempos de descanso. Permitir a la persona levantarse o caminar si se le percibe inquieto.
Trastorno Bipolar (con Síntoma Psicótico) y Trastorno Depresivo Mayor	4. Solicitar la valoración de un especialista en salud mental y discapacidad intelectual. Los trastornos psicóticos y algunos trastornos de personalidad pueden cursar con delirios.
Problemas de vista	5. Asegurarse de que utiliza gafas o lentillas. Adaptar los materiales a las dificultades de visión.
Problemas de audición	6. Recoger información acerca de la existencia de este tipo de problemas. Tenerlos en cuenta a la hora de valorar el testimonio. Adecuar el volumen de la entrevista.

85

# SÍNDROME DE MAULLIDO DE GATO

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Estrabismo, miopía, astigmatismo y anomalías en el iris	1. Asegurarse de que utiliza gafas o lentillas. Adaptar los materiales a las dificultades de visión.
Nivel de comprensión por encima del de expresión (buen funcionamiento con comunicación alternativa)	2. El nivel de expresión de estas personas puede llevar al entrevistador a pensar que comprenden menos de lo que en realidad pueden. Recopilar información sobre sistemas de comunicación alternativa que ya maneje de antemano. Servirnos de un intérprete si es necesario.
Dificultades atencionales. Trastorno por déficit de atención con hiperactividad	3. Diseñar la entrevista con tiempos de trabajo muy cortos (10-15 minutos) y espacios y tiempos de descanso. Permitir a la persona levantarse o caminar si se le percibe inquieto.
Alteraciones del sueño	4. Recopilar información acerca del ritmo de sueño de la noche previa a la entrevista. En caso de no haber dormido bien utilizar tiempos más breves de trabajo dando más espacios de descanso.
Muy reactivos a estímulos externos	5. Diseñar un espacio carente de estímulos que puedan alterar a la víctima a lo largo de la entrevista, como ruidos o estímulos visuales llamativos.
Estereotipias	6/7. Permitir en todo momento que la persona realice sus rituales y conductas estereotipadas. No permitirlo conllevaría unos niveles elevados de ansiedad y pérdida de concentración.
Conductas autolíticas	
Deterioro de la memoria a corto plazo	8. Si la memoria a corto plazo está afectada debemos valorar la posibilidad de que la persona no recuerde con riqueza de detalles el suceso investigado y que sólo aporte detalles escuetos del suceso (la escasez de detalles no implica que el testimonio sea falso).

# SÍNDROME DE SMITH-MAGENIS

86

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Problemas de sueño	1. Recopilar información acerca del ritmo de sueño de la noche previa a la entrevista. En caso de no haber dormido bien utilizar tiempos más breves de trabajo dando más espacios de descanso.
Debilidad en el procesamiento secuencial.	2. No pretender obtener una secuencialización de los sucesos, un conteo ni una ordenación de sucesos.
Trastorno con déficit de atención con hiperactividad	3. Diseñar la entrevista con tiempos de trabajo muy cortos (10-15 minutos) y espacios y tiempos de descanso. Permitir a la persona levantarse o caminar si se le percibe inquieto.
Necesidad atención constante	4. Prestar especial atención al finalizar la entrevista. Preparar la separación ya que la víctima puede querer solicitar nuestra atención de diversas formas.
Ataques de ira prolongados, agresividad	5. Solicitar a sus familiares o profesionales las claves para detectar la posible aparición de problemas de conducta. Si se van a iniciar o se han iniciado detener la entrevista y no entrar en confrontación.
Resistencia al cambio en sus rutinas	6. Anticipar lo máximo posible los cambios que impliquen nuestra intervención.
Autolesiones	7. Solicitar a sus familiares o profesionales las claves para detectar la posible aparición de la autolesión. Si se van a iniciar o se han iniciado detener la entrevista y no entrar en confrontación.

87

# SÍNDROME VELOCARDIOFACIAL

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Dificultades en razonamiento abstracto	1. No formular preguntas que exijan de un pensamiento abstracto para elaborar la respuesta. No esperar respuestas relativas a conceptos abstractos en su testimonio.
Dificultades en la habilidad visoespacial	2. Tener en cuenta las dificultades para situar un suceso en un espacio determinado.
Dificultades de atención	3. Diseñar la entrevista con tiempos de trabajo muy cortos (10-15 minutos) y espacios y tiempos de descanso. Permitir a la persona levantarse o caminar si se le percibe inquieto.
Posible trastorno mental	4. Solicitar la valoración de un especialista en salud mental y discapacidad intelectual. Los trastornos psicóticos y algunos trastornos de personalidad pueden cursar con delirios.
Escasa expresión facial	5. Tener en cuenta esta limitación a la hora de valorar la expresión emocional durante la declaración ya que puede parecer que el nivel emocional no se corresponde con lo relatado.
Impulsividad	6. Reformular las preguntas ante respuestas aparentemente impulsivas y tomar éstas con cautela.
Ataques de ira	7. Solicitar a sus familiares o profesionales las claves para detectar la posible aparición de problemas de conducta. Si se van a iniciar o se han iniciado detener la entrevista y no entrar en confrontación.
Perseverancia	8. Anticipar lo máximo posible los cambios que impliquen nuestra intervención.
Retraimiento social	9. Importancia de entrevistas con número de personas reducido y con previa presentación por alguien familiar.
Déficit en función ejecutiva	10. Íntimamente relacionado con la memoria a corto plazo. De estar afectada no esperar relaciones de intencionalidad ni causalidad en sus descripciones.

# SÍNDROME DE KLINEFELTER

88

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Dificultades en la comunicación	1. Utilizar lenguaje sencillo y directo. Dar instrucciones explícitas para pedir aclaraciones o intervenciones no entendidas.
Dislexia	2. Tener presente la dificultad para manejar el concepto de derecha e izquierda.
Dificultades con la lectura	3. Evitar dar información por escrito. Si es así, que esté adaptada.
Memoria auditiva inmediata afectada	4. Les cuesta retener la información escuchada. Se recomienda repetir reiteradas veces las instrucciones y consignas necesarias.
Inseguridad y timidez	5. Tiempo extra en la fase de rapport. Su timidez extrema puede conllevar, si no nos conoce lo suficiente, a una carencia de detalles en el testimonio.
Poca capacidad de juicio	6. Dificultades para valorar las consecuencias y motivaciones de una acción emitida por un tercero. Tenerlo en cuenta al valorar el testimonio.

89

# SÍNDROME DE WILLIAMS

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Problemas de atención e hiperactividad	1. Diseñar la entrevista con tiempos de trabajo muy cortos (10-15 minutos) y espacios y tiempos de descanso. Permitir a la persona levantarse o caminar si se le percibe inquieto. Reformular las preguntas ante respuestas aparentemente impulsivas.
Comprensión inferior a expresión	2. El nivel de expresión verbal de estas personas suele ser bastante elevado. Este hecho puede llevar al entrevistador a entender que su nivel de comprensión también es bueno. Dar repetidas veces la instrucción explícita de poder preguntar lo que no se entiende. Utilizar lenguaje sencillo y directo.
Dificultades visoespaciales	3. Tener en cuenta las dificultades para situar un suceso en un espacio determinado.
Fobias y ansiedad (Hiperacusia)	4. Recoger información acerca de los estímulos que provocan ansiedad a la persona para evitar su presencia durante la entrevista. Al comienzo de la entrevista dar tiempo para bajar los niveles de ansiedad. Suelen tener problemas frente a los ruidos. Buscar un lugar para la entrevista libre de ruidos y sonidos extraños.
Resistencia al cambio	5. Anticipar lo máximo posible los cambios que impliquen nuestra intervención.
Estrabismo, miopía e hipermetropía	6. Asegurarse de que utiliza gafas o lentillas. Adaptar los materiales a las dificultades de visión.
Problemas gastrointestinales	7. Ofrecer tiempos repetidos para poder ir al baño.

# SÍNDROME DE CORNELIA DE LANGE

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Dificultades en la comunicación	1. Utilizar lenguaje sencillo y directo. Dar instrucciones explícitas para preguntar por preguntas o intervenciones no entendidas.
Estereotipias y TOC	2. Permitir en todo momento que la persona realice sus rituales y conductas estereotipadas. No permitirlo conllevaría unos niveles elevados de ansiedad y pérdida de concentración.
Hiperactividad	3. Diseñar la entrevista con tiempos de trabajo muy cortos (10-15 minutos) y espacios y tiempos de descanso. Permitir a la persona levantarse o caminar si se le percibe inquieto. Reformular las preguntas ante respuestas aparentemente impulsivas.
Fotofobia	4. Evitar realizar la entrevista en espacios altamente luminosos. Preguntar a la persona por las condiciones de luz de la sala.
Timidez extrema	5. Tiempo extra en la fase de rapport. Su timidez extrema puede conllevar, si no nos conoce lo suficiente, a una carencia de detalles en el testimonio.
Excitables	6. Desarrollar la entrevista en un ambiente familiar para la persona de lo contrario elevaremos los niveles de ansiedad.
Pérdida de audición	7. Recoger información acerca de la existencia de este tipo de problemas. Tenerlos en cuenta a la hora de valorar el testimonio. Adecuar el volumen de la entrevista.
Patologías oftalmológicas muy frecuentes	8. Asegurarse de que utiliza gafas o lentillas. Adaptar los materiales a las dificultades de visión.

# SÍNDROME DE X FRÁFIL

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Comunicación perseverante, ecolalia, hablar solo, amontonamiento de palabras	1. Debemos aceptar estas características con paciencia puesto que el no permitir la expresión de las mismas puede despertar estados de ansiedad en la persona.
Dificultades con el lenguaje	2. Estas personas parece que tienen un nivel de comprensión mayor del que en realidad tienen, por lo que haremos muy explícita la posibilidad de preguntar si no nos entiende.
Varones más de 50 años: Pérdida memoria corto plazo	3. Si la memoria a corto plazo esta afectada debemos valorar la posibilidad de que la persona no recuerde el suceso investigado o se dé la pérdida de muchos detalles.
Varones más de 50 años: Déficit función ejecutiva	4. De estar afectada la función ejecutiva no esperar relaciones de intencionalidad ni causalidad en sus descripciones.
Varones más de 50 años: Declive cognitivo	5. La información acerca de sus capacidades aportada por terceros debe ser tomada con cautela ya que puede mostrar mayor afectación.
Impulsividad, hiperactividad, problemas de atención	6. Diseñar la entrevista con tiempos de trabajo muy cortos (10-15 minutos) y espacios y tiempos de descanso. Permitir a la persona levantarse o caminar si se le percibe inquieto. Reformular las preguntas ante respuestas aparentemente impulsivas.
Sensibilidad ambiental (estrés en situaciones novedosas)	7. Desarrollar la entrevista en un ambiente familiar para la persona, de lo contrario elevaremos los niveles de ansiedad.
Evitación del contacto ocular	8. Especial atención a no mantener el contacto ocular, despierta ansiedad en estas personas.
Mujeres; Trastorno esquizotípico de la personalidad	9. Solicitar la valoración de un especialista en salud mental y discapacidad intelectual. El trastorno esquizoide puede cursar con delirios.
Menores puntuaciones en teoría de la mente	10. No esperar atribuciones al estado mental de otras personas y propias.
Problemas de integración sensorial (dificultad para comprender los estímulos visuales, auditivos, táctiles)	11. Dificultad para reproducir conversaciones. Especial cuidado en la tarea de identificación ya que presentan dificultades en la integración de la información. Una mala identificación no implica necesariamente que el suceso no se haya dado. Procesan mejor los estímulos visuales que los auditivos por lo que se recomienda apoyarse en materiales gráficos.
Ansiedad en situaciones sociales	12. Importancia de entrevistas con número de personas reducido y con previa presentación por alguien familiar.
Aversión a ser tocado	13. Evitar contacto físico a menos que la persona lo pida expresamente.

# SÍNDROME DE LA ESCLEROSIS TUBEROSA

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Autismo	1. Ver recomendaciones para autismo.
Trastorno con déficit de atención con hiperactividad	2. Diseñar la entrevista con tiempos de trabajo muy cortos (10-15 minutos) y espacios y tiempos de descanso. Permitir a la persona levantarse o caminar si se le percibe inquieto. Reformular las preguntas ante respuestas aparentemente impulsivas.
Agresividad	3. Tener especial cuidado en las confrontaciones, pueden generar agresividad en la persona. Si esto ocurriera interrumpir la entrevista y esperar a que disminuyan los niveles de ansiedad. Retomar la entrevista en otro punto.

# SÍNDROME DE ANGELMAN

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Hipersensibilidad al calor	1. Cuidar las condiciones de temperatura de la sala. Tienen mucha sensibilidad al calor lo que puede provocar falta de concentración y agitación.
Hiperactividad	2. Diseñar la entrevista con tiempos de trabajo muy cortos (10-15 minutos) y espacios y tiempos de descanso. Permitir a la persona levantarse o caminar si se le percibe inquieto.
Lenguaje expresivo muy limitado o ausente	3. } 4. } 5. }
Nivel de comprensión por encima del de expresión	4. Va a ser tremendamente difícil comunicarse con la persona. Servirse de profesionales especializados en comunicación alternativa, preferiblemente profesionales que conozcan a la persona ya que conocerán su manera particular de comunicarse.
La comunicación alternativa puede funcionar	5. }
Dificultades para señalar	6. En vez de pedir que señale pedir a la persona que toque o que coloque un marcador.
Estereotipias, movimientos atáxicos, ataques de risa y convulsiones	7. Permitir en todo momento que la persona realice sus rituales y conductas estereotipadas. No permitirle conllevaría unos niveles elevados de ansiedad y pérdida de concentración.
Excitables	8. Desarrollar la entrevista en un ambiente familiar para la persona de lo contrario elevaremos los niveles de ansiedad.

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Muy reactivos a estímulos externos	1. Utilización de un espacio carente de estímulos muy llamativos.
Resistencia al cambio de rutinas.	2. Anticipar lo máximo posible los cambios que impliquen nuestra intervención.
Ensimismamiento en sus tareas	3. Motivar a la persona garantizando un tiempo al final de la entrevista para hablar del tema que él quiera. Anticipar los tiempos.
Dificultades atencionales y, por tanto, dificultad para mantener el hilo conductor de la conversación.	4. Diseñar la entrevista con tiempos a medida y espacios y tiempos de descanso. Permitir a la persona levantarse o caminar si se le percibe inquieto.
Estereotipias	5. Permitir en todo momento que la persona realice sus rituales y conductas estereotipadas. No permitirle conllevaría unos niveles elevados de ansiedad.
Retraso o ausencia completa del lenguaje. Lenguaje idiosincrásico.	6. Recopilar información sobre sistemas de comunicación alternativa que ya maneje de antemano. Servirnos de un intérprete si es necesario. Pictogramas, fotos, juego, dibujar... Interpretar cambios de rituales.

POSIBLE AFECTACIÓN DE CAPACIDADES	CONSIDERACIONES ESPECIALES EN LA INTERVENCIÓN POLICIAL
Reactivos a estímulos externos	1. Utilización de un espacio carente de estímulos muy llamativos.
Resistencia al cambio de rutinas.	2. Anticipar lo máximo posible los cambios que impliquen nuestra intervención.
Interés particular por una actividad o temática	3. Motivar a la persona garantizando un tiempo al final de la entrevista para hablar del tema que él quiera. Anticipar los tiempos.
Dificultades atencionales.	4. Diseñar la entrevista con tiempos a medida y espacios y tiempos de descanso. Permitir a la persona levantarse o caminar si se le percibe inquieto.
Escasa empatía	5. Tener en cuenta esta ausencia de empatía al valorar el testimonio. Dificultad para identificar y entender emociones de otros.
Rituales	6. Permitir en todo momento que la persona realice sus rituales y conductas estereotipadas. No permitirle conllevaría unos niveles elevados de ansiedad.
Muy literales	7. Escasa capacidad para entender dobles intenciones, ironías o metáforas.



## ANEXO 2.

### HOJA DE DERECHOS EN VERSIÓN FÁCIL LECTURA

Obtenido de los *Materiales de fácil lectura UAVDI-FCPV*

#### DERECHOS QUE TIENEN LAS VÍCTIMAS DE (UN DELITO O CRIMEN)

Para que los policías te puedan ayudar y te puedan localizar necesitan que les pongas tus datos: Nombre y Apellidos, lugar dónde vives y tu DNI.

En *localidad (provincia)*, siendo las *horas:minutos* horas del día *día/mes/año*, por la presente se hace constar que se procede a informar a D. *nombre, apellidos, (DNI/pasaporte)*, ofendido o perjudicado o víctima del hecho lesivo, de los derechos que le asisten conforme a lo dispuesto (*opcional*–en los artículos 771.1ª, 109 y 110 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal y Ley 35/1995, de 11 de diciembre, respectivamente). Dicha persona actúa (*marcar lo que proceda*):

- por sí misma
- en representación de: *nombre, apellidos, (DNI/pasaporte) (opcional) menor de edad*

Los derechos que tienes por haber sido víctima de un delito son los siguientes:

- Por lo que ha pasado se va a celebrar un juicio. Tú puedes estar presente en el juicio que se celebre, para que se te escuche, y para pedir que se te indemnice de algún modo (te den algo a cambio). Puedes ir con un abogado. Si no tienes dinero para pagarlo, puedes pedir que venga uno gratis. Si no llevas abogado, el fiscal hablará por ti y te defenderá. Tienes que pedirlo antes de que empiece el juicio.
- Si pides formar parte del juicio, te dirán qué se está investigando, qué pruebas tienen,... todo lo que haya pasado en la investigación.
- Si no quieres ir al juicio, o no quieres formar parte en él, el Fiscal lo hará por ti. También puedes decir que no quieres una recompensa o indemnización.
- Si no quieres que te den nada por el daño que te han hecho, puedes renunciar. Tienes derecho a decir que no te interesa lo que te van a dar a cambio del daño que te han hecho.
- *\*Si ha sido víctima, directa o indirecta, de un delito violento o contra la libertad sexual, se le informa del contenido de los derechos que se declaran en (opcional –la Ley 35/1995, de 11 de diciembre–), hay unos derechos especiales que se ven en el material complementario.*

- Si el delito es por violencia de género (es tu novio o tu pareja –o ex– quien te ha hecho daño), puedes pedir un abogado especializado, y un servicio especializado te aconsejará.
- Para algunos delitos como el caso en el que se hayan aprovechado económicamente de ti en un ambiente laboral/sexual. En estos casos hay unos derechos especiales, y los policías te ayudarán en éstas y otras cosas.

*\*(opcional)* En el acto, está presente (si hay una persona que te acompaña a formular la denuncia, también ponemos sus datos).

D/Dña *nombre, apellidos, (DNI/pasp)* en calidad de:

- En caso de menor de edad (*padre, madre, tutor, representante legal, otro*).
- En caso de extranjero (mayor o menor) *intérprete de la lengua (idioma)*, que le asiste en la declaración.
- Abogado designado.
- Abogado de Oficio.
- Representante consular
- Otra condición (*texto*).
- Otra persona (*Ídem casuística*).

Y para que conste se extiende la presente en el lugar y fecha señalados que firma el perjudicado u ofendido, tras haberla leído por sí, en unión de la Fuerza Instructora y demás intervinientes.

*(Lo firmas, para confirmar que estás de acuerdo con lo que te han explicado, y sobre todo, que lo has entendido).*

Firma del perjudicado u ofendido

Firma Fuerza Instructora

## MATERIAL COMPLEMENTARIO

### INFORMACIÓN ADAPTADA A VÍCTIMAS DE DELITOS SEXUALES O VIOLENTOS

#### INFORMACIÓN Y ASISTENCIA EN TEMAS JUDICIALES (ABOGADOS, TRÁMITES,...):

- En el juicio puedes pedir que te den algo a cambio por el daño que te han hecho.
- Puedes formar parte del juicio.
- Si tienes poco dinero, puedes pedir un abogado gratis.
- Aunque no quieras estar en el juicio, tienes derecho a una recompensa por lo que te ha pasado. El Fiscal defenderá siempre tus derechos.
- Siempre tienes derecho a que te informen de cuándo será el juicio y de su resultado.
- La Policía/Guardia Civil te informará de lo que han averiguado y puedes preguntarles siempre lo que quieras.

#### AYUDAS ECONÓMICAS (DINERO):

- El pago que te darán por el daño que te han hecho lo decide el juez en la sentencia, y es el culpable el que tiene que pagarte.
- Si el culpable no puede pagar, lo hará el Estado, hasta un límite.
- Si necesitas algún tratamiento por lo que te han hecho, también puedes pedir que te lo paguen.
- Si necesitas dinero pronto, puedes pedir un adelanto (de dinero) hasta que el juez decida.

#### CÓMO PEDIR LA AYUDA:

- Tienes un año para pedir estas ayudas.
- Hay que pedirlo al Ministerio de Economía y Hacienda, y tienes que justificar lo que ha pasado para pedirla. Si no te dan lo que crees justo, puedes reclamar a la Comisión Nacional de Ayuda y Asistencia a Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.

#### MÁS INFORMACIÓN QUE PUEDE INTERESARTE

- Puedes preguntar a todas las personas que formen parte del juicio de cómo solicitar las ayudas.

#### "INCOMPATIBILIDADES" (debemos decidir entre unas cosas y otras...)

- Estas ayudas son únicamente para delitos sexuales y violentos. Para otro tipo de delitos, puedes pedir otras ayudas específicas, pero hay otra forma de pedir las.
- Las ayudas que te dan son como máximo lo que se decida en la sentencia.

Y para confirmar que has entendido todos estos derechos, firma el acta:

NOMBRE:

DOCUMENTO DE IDENTIDAD:

DOMICILIO Y TELÉFONO:

## ANEXO 3.

### PRESENTACIÓN DE LA FIGURA DEL FACILITADOR

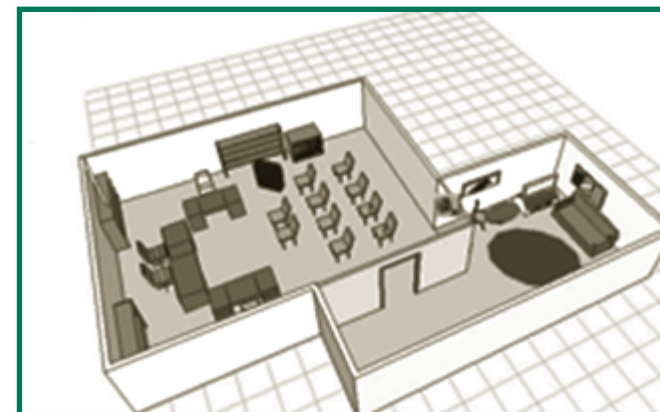
La Unidad de Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual (UAVDI) se enmarca dentro de la cartera de servicios que ofrece la Fundación Carmen Pardo-Valcarce (FCPV), entidad sin ánimo de lucro que desde los años 80 ofrece diferentes recursos asistenciales a más de 400 personas con discapacidad intelectual menores y adultos. Entre los servicios que ofrece la FCPV se encuentra un colegio de educación especial, un centro ocupacional, un centro especial de empleo, una vivienda tutelada, una oficina de empleo, un centro de día para personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental, un departamento de investigación y desarrollo, y una unidad de apoyo clínico y psicológico, entre otros.

Desde la UAVDI entendemos que los casos en los que la víctima es una persona con discapacidad intelectual (PCDI) deben ser tratados con una serie de consideraciones especiales. Para ello se hace imprescindible que exista un profundo conocimiento de las implicaciones de la DI y como ésta puede influir en el proceso policial y judicial. Es por ello que la UAVDI ofrece la figura del facilitador como un profesional independiente, que no se presenta como acusación ni como defensa, sino que sirve como apoyo al proceso policial y judicial en sus diferentes fases y contribuye a activar la adaptación de los procedimientos judiciales conforme a lo que nos obliga la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad. Entre las **funciones del facilitador destacamos:**

- a. **Preparación de la víctima para la entrevista policial y judicial.** La experiencia de las víctimas que se enfrentan a una entrevista policial, por regla general, es fuente de ansiedad y preocupación. Tener que revivir un suceso que ha podido ser traumático, narrarlo a personas desconocidas y con los imperativos del procedimiento policial resulta enormemente dificultoso. En el caso de una PCDI debemos añadirle que en muchas ocasiones nadie se ha detenido a explicarle por qué es tan importante que hable con terceras personas de lo que le ha ocurrido, por qué tiene que hablar con la policía si no ha hecho nada malo o cuales son sus derechos. Una preparación de la víctima en este sentido facilitará una entrevista de garantías.
- b. **Evaluación de las capacidades de la víctima que pueden condicionar la prueba testifical.** Una de las mayores dificultades que se pueden encontrar los agentes policiales y judiciales cuando se enfrentan a un caso en el que la supuesta víctima es una PCDI es la obtención de la prueba testifical. La especificidad de las capacidades de estas personas hace necesaria una valoración de las mismas para poder entender qué se puede y qué no se puede esperar en lo relativo a la prueba testifical. Algunas de las capacidades que influyen de manera clave en este sentido son la memoria (episódica y procedimental), incardinación espacio-temporal,

capacidad para identificar un desconocido, atención, expresión o comprensión del lenguaje. La UAVDI cuenta con una batería de cuestionarios especialmente diseñados para valorar estas capacidades en PCDI.

- c. **Valoración de la capacidad de la víctima para consentir.** Sin lugar a dudas uno de los puntos clave a determinar en ciertos casos en los que está inmersa una PCDI es si ésta cuenta con la capacidad para consentir el tipo de relación que se ha establecido con el supuesto agresor. Una buena valoración de la capacidad de consentir facilitará el trabajo posterior en el proceso judicial. La UAVDI cuenta con una adaptación del modelo británico para valorar esta capacidad en PCDI.
- d. **Realización de pruebas preconstituídas.** Desde la UAVDI se propone que en los casos en los que se encuentre envuelto un testigo o una víctima con discapacidad intelectual se lleve a cabo la prueba preconstituída. La realización de esta prueba pretende garantizar la obtención del testimonio y preservarlo. Así, pretende evitar efectos de revictimización sobre la víctima garantizando la protección de su intimidad y evitando su exposición pública, limitándose ésta al contacto con los especialistas. Las propias características de esta prueba evitan la repetición reiterada de entrevistas. Además la realización de esta prueba garantiza el principio de contradicción pues las partes podrán intervenir a través de los especialistas. La realización de la prueba preconstituída se realiza en dos salas adyacentes; en una de ellas se encuentra la supuesta víctima con los profesionales especializados y mediante un circuito de grabación cerrado en otra sala, a través de una televisión, el juez y las partes visualizan en directo el proceso de la entrevistas. Tanto el juez como las partes pueden hacerle llegar preguntas a la persona con discapacidad a través del especialista.



- e. **Intérprete.** Las PCDI en muchas ocasiones presentan dificultades tanto en la expresión como en la comprensión del lenguaje. No conocer y adaptarse a estas limitaciones puede provocar que la obtención de un testimonio válido sea sumamente complejo o que incluso no se llegue a obtener una declaración suficientemente rica. Los profesionales de la UAVDI, a través de su experiencia en el trabajo con PCDI, han adquirido las herramientas necesarias para poder actuar como intérpretes en los casos en los que la comunicación entre el agente policial y la PCDI sea inviable.

Contacto para solicitar de manera gratuita facilitadores independientes para trabajar coordinadamente con los agentes policiales en la investigación y obtención de la prueba testifical:

**Fundación Carmen Pardo-Valcarce**

Tlf: 917355790

E-mail: [uavdi@fcpv.es](mailto:uavdi@fcpv.es)

[www.uavdi.org](http://www.uavdi.org)

[www.nomasabusos.com](http://www.nomasabusos.com)

## ANEXO 4.

### CUESTIONARIO DE CUIDADORES UAVDI-FCPV adaptada para EMUMEs

Nombre del usuario: . . . . .

Nombre de la persona que cumplimenta el cuestionario: . . . . .

Relación con el usuario: . . . . .

A continuación se presentan una serie de preguntas acerca de las capacidades de (*nombre de la persona*) . . . . .

Usted es una persona que le conoce bastante bien, por lo que nos puede ayudar a comunicarnos y a entendernos mejor con él/ella. Cualquier información adicional que usted pueda aportar a cada pregunta será muy valiosa.

- 1) ¿Qué discapacidad intelectual tiene? . . . . .
- 2) ¿Está incapacitado?  Total  Parcial ¿En qué áreas? . . . . .
- 3) ¿Tiene algún tipo de diagnóstico de enfermedad mental o enfermedad física? . . . . .
- 4) ¿Tiene algún síndrome diagnosticado? . . . . .
- 5) ¿Toma algún tipo de medicación? ¿Cuál? ¿Qué efectos secundarios tiene? . . . . .
- 6) ¿Presenta problemas graves de comportamiento (como autolesiones, agresiones a otros, destrucción de objetos, retraimiento, estereotipias como balancearse, hablar solo o comportamientos extraños? . . . . .
- 7) ¿Necesita ayuda en la mayoría de las actividades cotidianas, incluidas las de autocuidado, aseo, alimentación, indumentaria, movilidad u orientación? Indicar en cuáles . . . . .
- 8) ¿Presenta grandes problemas de comunicación a nivel de comprensión? Describa . . . . .
- 9) ¿Presenta grandes problemas de comunicación a nivel de expresión? Describa . . . . .

10) EXPRESIÓN: Indique a que nivel de expresión se adecua a la persona afectada:

- Mueve la cabeza para responder a preguntas sencillas
- Formula preguntas simples (por ejemplo: ¿qué es eso?)
- Es capaz de articular frases complejas mediante las cuales puede contar una pequeña historia.

11) Utiliza otro medio de comunicación diferente al verbal: ¿Cuál? .....

12) ¿Presenta dificultades para orientarse en lugares desconocidos? .....

13) ¿Presenta dificultades para orientarse en lugares conocidos? .....

14) ¿Presenta problemas para manejar los tiempos, las horas? .....

15) ¿Maneja correctamente términos como "mañana", "noche" o "ayer"? .....

16) ¿Tiene dificultades de atención?

- Ninguna, es capaz de prestar atención a la misma tarea durante tiempos largos (más de 40 min)
- Alguna, tiene dificultades para prestar atención a la misma tarea durante periodos largos.
- Bastante, tiene dificultades para prestar atención a la misma tarea durante periodos cortos (menos de 20 min)
- Mucha, nos es capaz de prestar atención a la misma tarea durante periodos cortos.

17) ¿Tiene dificultades de memoria episódica (la capacidad para retener y contar hechos que le han sucedido)?

- Ninguna, es capaz de retener y expresar con suficientes detalles hechos que ha vivido
- Tiene alguna dificultad, pero con apoyos puede proporcionar los detalles principales de los hechos vividos
- Bastante, tiene dificultades para retener los hechos vividos
- Mucha, no es capaz de contar hechos vividos

18) ¿Cuánta dificultad tiene para relacionarse con personas que no conoce?

- Excesiva facilidad, se muestra demasiado desinhibido ante personas que acaba de conocer
- Ninguna dificultad, es capaz de relacionarse sin dificultad con cualquier persona.

- Alguna dificultad, es capaz de relacionarse con un desconocido aunque en los primeros momentos (minutos, horas) se muestra más retraído o distante de lo normal en él/ella
- Bastante, es capaz de relacionarse con un desconocido aunque tarda bastante (horas, días) en mostrarse tal y como él /ella es.
- Mucha, no es capaz de relacionarse con un desconocido hasta que ha mantenido una relación durante días o semanas.

19) ¿Tiene algún problema de visión? .....

20) ¿Tiene algún problema de audición? .....

21) ¿Es capaz de comunicar ante algún profesional o familiar alguna injusticia cometida contra él o contra algún compañero del CO? .....

- Perfectamente.
- Con dificultad
- No es capaz

22) ¿Se comporta adecuadamente con las distintas personas en función de sus diferentes relaciones afectivas: amigos, padres, pareja, profesionales...?

- Perfectamente.
- Bastante bien.
- Con dificultad.
- No diferencia.

23) ¿Identifica sus propias necesidades afectivas (con quien quiere estar, quien quiere, quien le quiere)?

- Perfectamente.
- Bastante bien.
- Con dificultad.
- No maneja estos conceptos

24) ¿Es capaz de expresar sus intereses, pensamientos o deseos a pesar de que estos entren en conflicto con los de otras personas (familia, compañeros...)?

- Perfectamente.
- Bastante bien.
- Con dificultad.
- No es capaz de expresarlos si entran en conflicto con otra persona.

25) ¿Es muy rígido/a con sus horarios o rutinas, es decir, sacarle/a de los mismos puede alterarle/a?

- Para nada, se adapta sin problemas a cambios en sus rutinas.
- Es algo rígido/a. Cambiarle sus rutinas puede provocarle una ligera molestia.
- Bastante, cambiarle sus rutinas o horarios puede alterarle bastante.
- Es muy rígido/a. Sacarle de sus horarios o rutinas le altera mucho.

26) *(A indagar en casos de abusos sexuales)* ¿Tiene conocimiento acerca de las siguientes facetas de las relaciones sexuales? (en caso de no saber si lo tiene, no contestar)

- a. ¿Entiende lo que son las relaciones sexuales? Si  No
- b. ¿Conoce las razones por las cuales tenemos relaciones sexuales (placer, disfrute, pareja, intimidad, procreación, etc)? Si  No
- c. ¿Conoce las posibles consecuencias de las relaciones sexuales (como el embarazo o las enfermedades de transmisión sexual)? Si  No
- d. ¿Habla de las relaciones sexuales con naturalidad? Si  No

OTRAS OBSERVACIONES RELEVANTES ACERCA DE SUS CAPACIDADES:

## BIBLIOGRAFÍA

- Aarons, N. y Powell, M. (2003). Issues related to the interviewer's ability to elicit reports from children with an intellectual disability: A review. *Current issues in Criminal Justice*, 14, 257-268.
- Aarons, N., Powell, M., y Snow, P. (2006). An examination of the questioning styles of police, officers and caregivers when interviewing children with an intellectual disability. *Legal and Criminological Psychology*, 11, 35-53.
- Bull, R. (2010). The investigative interviewing of children and other vulnerable witnesses: Psychological research and working/professional practice. *Legal and Criminological Psychology*, 15, 5-23.
- American Association of Intellectual and Developmental Disabilities (2011). Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo (undécima edición). Madrid: Alianza.
- Cederborg, A. C. y Lamb, M. (2008). Interviewing alleged victims with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 52(1), 49-58.
- Clare, I. C. H. y Gudjonsson, G. H. (1995). The vulnerability of suspects with intellectual disabilities during police interviews: A review and experimental study of decision-making. *Mental Handicap Research*, 8, 110-128.
- Collado, J.; Magaz, R.; Pecharromán, Y.; Otero, J.M.; Pardo, R; Manzanero, A.L.; Rodríguez, A.; Toval, L. y González, J.L. (2010). La investigación criminal y sus consecuencias jurídicas. Madrid: Dykinson.
- Crown Prosecution Service (2009). Supporting victims and witnesses with a learning disability.
- González, J. L., Ibáñez, J., Muñoz, A. M. e Igual, C. (2003). Procedimientos técnico-operativos para aplicar en las indagatorias con implicados en hechos criminales. Manual elaborado en la Unidad Técnica de Policía Judicial de la Guardia Civil, sin publicar, para uso interno del personal del Cuerpo.
- Henry, L., Ridley, A., Perry, J., y Crane, L. (2011) Perceived credibility and eyewitness testimony of children with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 55(4), 385-391.
- Manzanero, A.L. (2008). Psicología del Testimonio: Una aplicación de los estudios sobre la memoria. Madrid: Pirámide.
- Manzanero, A.L. (2010). Memoria de Testigos: Obtención y valoración de la prueba testifical. Madrid: Pirámide.
- Manzanero, A.L. y Recio, M. (2012). El recuerdo de hechos traumáticos: exactitud, tipos y características. *Cuadernos de Medicina Forense*, 18(1), 19-25.

- Manzanero, A.L.; Recio, M.; Alemany, A. y Martorell, A. (2011). Identificación de personas y discapacidad intelectual. *Anuario de Psicología Jurídica*, 21, 41-48.
- Milne, R. y Bull, R. (2006) Interviewing victims of crime, including children and people with intellectual disabilities. En M. Kebbell & G. Davies (Eds), *Practical Psychology for forensic investigations* (pp. 7-24). Chichester, WS: Wiley.
- Ministry of Justice (2011a). *Vulnerable and Intimidated Witnesses. A Police Service Guide*.
- Ministry of Justice (2011b). *Achieving Best Evidence in Criminal Proceedings: Guidance on interviewing victims and witnesses and guidance on using special measures*.
- Naciones Unidas (1988). *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía.
- Naciones Unidas (1988). *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía.
- Organización Mundial de la Salud (1980). *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease*. Geneva: OMS.
- Organización Mundial de la Salud (2000). *Informe sobre la salud en el mundo 2000 - Mejorar el desempeño de los sistemas de salud*. Geneva: OMS
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud «CIF»*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
- Recio, M., Alemany, A., y Manzanero, A.L. (2012). La figura del facilitador en la investigación policial y judicial con víctimas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 43(3), 54-68.
- Stacey, H. (1999) *Investigation into the skills used by the police officers when interviewing intellectually disabled witnesses*. Tesis doctoral. School of Psychology, University of Leicester, Leicester.
- Verdugo, M. A., Alcedo, M. A., Bermejo, B., y Aguado, A. (2002) El abuso sexual a personas con discapacidad intelectual. *Psicothema*, 14, 124-129.

Esta guía permitirá a Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado adaptar sus procedimientos cuando una persona con discapacidad intelectual forme parte de la investigación policial. Ofrece un marco conceptual para entender la discapacidad intelectual y herramientas específicas para adecuar la comunicación y dotar de los apoyos necesarios a estas personas. Así mismo, propone un ajuste específico tanto en las entrevistas como en las ruedas de reconocimiento realizadas a personas con discapacidad intelectual. Su aplicación garantizará que la intervención policial se efectúe conforme a la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

### **Autores**

El equipo de la Unidad de Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual de la Fundación Carmen Pardo-Valcarce y los psicólogos de la Unidad Técnica de Policía Judicial de la Guardia Civil (Sección de Análisis de Comportamiento Delictivo) llevan años interviniendo con víctimas vulnerables. Su experiencia y el riguroso trabajo de investigación llevado a cabo gracias al apoyo de la FUNDACIÓN MAPFRE culminan en el desarrollo de la primera guía de intervención policial con personas con discapacidad intelectual en nuestro país.



GUARDIA CIVIL

FUNDACIÓN **MAPFRE**



Fundación  
Carmen Pardo-Valcarce