



PROYECTOS
DE APLICACIÓN
PROFESIONAL



UNIVERSIDAD CASA GRANDE

TÍTULO DEL PROYECTO

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA DE LIBROS HUMANOS:
MUJERES CON DISCAPACIDAD, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Equipo interdisciplinario:

Aguilar Cedeño Ingrid Carolina
Álvarez García Gloria Daniela
Icaza Vera Sergio Geovanny
Macías Macías Lisbeth Margarita
Santamaria Hinojosa Samia Ahylín
Sendrós Cendoya Zoila

Guías del Proyecto

Jessica Quintana Vera
Karen Párraga Parrales

GUAYAQUIL, ECUADOR

Diciembre 2021



PROYECTOS
DE APLICACIÓN
PROFESIONAL



Universidad
Casa Grande

FACULTAD DE ECOLOGIA HUMANA EDUCACIÓN, DESARROLLO

SUBTÍTULO

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL
COMPONENTE DE TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN DEL
PROYECTO: LIBROS HUMANOS: MUJERES CON DISCAPACIDAD

Para optar al grado de:

Licenciada en ciencias de la Educación Especial

Elaborado por:

Gloria Daniela Alvarez García

Guías del Proyecto

Jessica Quintana Vera

Karen Párraga Parrales

GUAYAQUIL, ECUADOR

Diciembre 2021



PROYECTOS
DE APLICACIÓN
PROFESIONAL



Universidad
Casa Grande

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Ingrid Carolina Aguilar Cedeño, autora del trabajo de titulación “Sistematización de experiencia de Libros Humanos: Mujeres con discapacidad, violencia y discriminación”, certifico que el trabajo de titulación es una creación de mi autoría, por lo que sus contenidos son originales, de exclusiva responsabilidad de su autor y no infringen derechos de autor de terceras personas. Con lo cual, exonero a la Universidad Casa Grande de reclamos o acciones legales.

Ingrid Carolina Aguilar Cedeño
C.I.: 0926663998



PROYECTOS
DE APLICACIÓN
PROFESIONAL



Universidad
Casa Grande

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Ingrid Carolina Aguilar Cedeño en calidad de autor y titular de del trabajo de titulación “Sistematización de experiencia de Libros Humanos: Mujeres con discapacidad, violencia y discriminación”, de la modalidad Proyecto de Aplicación Profesional, autorizo a la Universidad Casa Grande para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en su Repositorio Virtual, con fines estrictamente académicos, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Asimismo, autorizo a la Universidad Casa Grande a reproducir, distribuir, comunicar y poner a disposición del público mi documento de trabajo de titulación en formato físico o digital y en cualquier medio sin modificar su contenido, sin perjuicio del reconocimiento que deba hacer la Universidad sobre la autoría de dichos trabajos.

Ingrid Carolina Aguilar Cedeño
C.I.: 0926663998



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo Lisbeth Margarita Macías Macías, autor del trabajo de titulación “Sistematización de Experiencia de Libros Humanos: Mujeres con Discapacidad, Violencia y Discriminación” certifico que el trabajo de titulación es una creación de mi autoría, por lo que sus contenidos son originales, de exclusiva responsabilidad de su autor y no infringen derechos de autor de terceras personas. Con lo cual, exoneró a la Universidad Casa Grande de reclamos o acciones legales.

Lisbeth Macías

Lisbeth Margarita Macías Macías
0931909501



PROYECTOS
DE APLICACIÓN
PROFESIONAL



Universidad
Casa Grande

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Lisbeth Margarita Macías Macías en calidad de autor y titular de del trabajo de titulación “Sistematización de Experiencia de Libros Humanos: Mujeres con Discapacidad, Violencia y Discriminación”, de la modalidad Proyecto de Aplicación Profesional, autorizo a la Universidad Casa Grande para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en su Repositorio Virtual, con fines estrictamente académicos, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Asimismo, autorizo a la Universidad Casa Grande a reproducir, distribuir, comunicar y poner a disposición del público mi documento de trabajo de titulación en formato físico o digital y en cualquier medio sin modificar su contenido, sin perjuicio del reconocimiento que deba hacer la Universidad sobre la autoría de dichos trabajos.

Lisbeth Macías

Lisbeth Margarita Macías Macías
0931909501



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Zoila Sendrós Cendoya, autora del trabajo de titulación “Sistematización de Experiencia de Libros Humanos: Mujeres con Discapacidad, Violencia y Discriminación” certifico que el trabajo de titulación es una creación de mi autoría, por lo que sus contenidos son originales, de exclusiva responsabilidad de su autor y no infringen derechos de autor de terceras personas. Con lo cual, exoneró a la Universidad Casa Grande de reclamos o acciones legales.

Zoila Sendrós Cendoya
PAL 664263



PROYECTOS
DE APLICACIÓN
PROFESIONAL



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Zoila Sendrós Cendoya en calidad de autor y titular de del trabajo de titulación “Sistematización de la experiencia de evento de socialización del Libro: Libros Humanos: Mujeres, Violencia y Discapacidad”, de la modalidad Proyecto de Aplicación Profesional, autorizo a la Universidad Casa Grande para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en su Repositorio Virtual, con fines estrictamente académicos, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Asimismo, autorizo a la Universidad Casa Grande a reproducir, distribuir, comunicar y poner a disposición del público mi documento de trabajo de titulación en formato físico o digital y en cualquier medio sin modificar su contenido, sin perjuicio del reconocimiento que deba hacer la Universidad sobre la autoría de dichos trabajos.

Zoila Sendrós Cendoya
PAL 664263



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Gloria Daniela Alvarez Garcia autor de mi trabajo de titulación “Sistematización de Experiencia de Libros Humanos: Mujeres con Discapacidad, Violencia y Discriminación” certifico que el trabajo de titulación es una creación de mi autoría, por lo que sus contenidos son originales, de exclusiva responsabilidad de su autor y no infringen derechos de autor de terceras personas. Con lo cual, exoneró a la Universidad Casa Grande de reclamos o acciones legales.

Daniela Alvarez G.

Gloria Daniela Álvarez García
C.I: 0926763012



PROYECTOS
DE APLICACIÓN
PROFESIONAL



Universidad
Casa Grande

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DE
TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Gloria Daniela Álvarez García en calidad de autor y titular de del trabajo de titulación “Sistematización de la experiencia de evento de socialización del Libro: Libros Humanos: Mujeres, Violencia y Discapacidad”, de la modalidad Proyecto de Aplicación Profesional, autorizo a la Universidad Casa Grande para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en su Repositorio Virtual, con fines estrictamente académicos, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Asimismo, autorizo a la Universidad Casa Grande a reproducir, distribuir, comunicar y poner a disposición del público mi documento de trabajo de titulación en formato físico o digital y en cualquier medio sin modificar su contenido, sin perjuicio del reconocimiento que deba hacer la Universidad sobre la autoría de dichos trabajos.

Daniela Álvarez G.

Gloria Daniela Álvarez García
C.I: 0926763012



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Sergio Geovanny Icaza Vera, autor del trabajo de titulación “Sistematización de experiencia de Libros Humanos: Mujeres con discapacidad, violencia y discriminación”, certifico que el trabajo de titulación es una creación de mi autoría, por lo que sus contenidos son originales, de exclusiva responsabilidad de su autor y no infringen derechos de autor de terceras personas. Con lo cual, exoneró a la Universidad Casa Grande de reclamos o acciones legales.

Sergio Geovanny Icaza Vera
C.I. 0929044857



PROYECTOS
DE APLICACIÓN
PROFESIONAL



Universidad
Casa Grande

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Sergio Geovanny Icaza Vera en calidad de autor y titular de del trabajo de titulación “Sistematización de experiencia de Libros Humanos: Mujeres con discapacidad, violencia y discriminación”, de la modalidad Proyecto de Aplicación Profesional, autorizo a la Universidad Casa Grande para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en su Repositorio Virtual, con fines estrictamente académicos, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Asimismo, autorizo a la Universidad Casa Grande a reproducir, distribuir, comunicar y poner a disposición del público mi documento de trabajo de titulación en formato físico o digital y en cualquier medio sin modificar su contenido, sin perjuicio del reconocimiento que deba hacer la Universidad sobre la autoría de dichos trabajos.

Sergio Geovanny Icaza Vera
C.I. 0929044857



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Samia Ahylin Santamaría Hinojosa, autora del trabajo de titulación “Sistematización de experiencia de Libros Humanos: Mujeres con discapacidad, violencia y discriminación”, certifico que el trabajo de titulación es una creación de mi autoría, por lo que sus contenidos son originales, de exclusiva responsabilidad de su autor y no infringen derechos de autor de terceras personas. Con lo cual, exonero a la Universidad Casa Grande de reclamos o acciones legales.

Ahylin Santamaría H.
C.I.: 1207234467



PROYECTOS
DE APLICACIÓN
PROFESIONAL



Universidad
Casa Grande

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Samia Ahylín Santamaría Hinojosa en calidad de autor y titular de del trabajo de titulación “Sistematización de experiencia de Libros Humanos: Mujeres con discapacidad, violencia y discriminación”, de la modalidad Proyecto de Aplicación Profesional, autorizo a la Universidad Casa Grande para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en su Repositorio Virtual, con fines estrictamente académicos, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Asimismo, autorizo a la Universidad Casa Grande a reproducir, distribuir, comunicar y poner a disposición del público mi documento de trabajo de titulación en formato físico o digital y en cualquier medio sin modificar su contenido, sin perjuicio del reconocimiento que deba hacer la Universidad sobre la autoría de dichos trabajos.

Ahylín Santamaría H.
C.I.: 1207234467

Resumen

El presente documento resume la sistematización de la segunda edición del proyecto Libros Humanos, realizado por un grupo de estudiantes de la Universidad Casa Grande, en el marco de su proyecto de aplicación profesional, como requisito previo a la obtención de su título de grado profesional.

Esto, con el objetivo de destacar los aciertos y errores durante la realización del proyecto, así como proveer recomendaciones para futuras ediciones del mismo. Libros Humanos es un proyecto que busca crear espacios y brindar herramientas para que se puedan compartir historias de vida con el fin de dar más visibilidad y atención a temas de interés social. En esta segunda edición se tuvo como enfoque la discriminación y violencia hacia las mujeres con discapacidad, por lo que se contaron seis historias.

Se inicia con una breve descripción del proyecto y el tema de la edición del presente año. Luego, se explica a detalle los componentes y las actividades realizadas en cada componente durante el proyecto. Conjuntamente, se realiza un análisis de las actividades realizadas, así como una reflexión personal por parte de cada integrante del equipo de trabajo. Finalmente, se dan conclusiones y recomendaciones para futuras ediciones.

Palabras clave: mujeres con discapacidad, violencia de género, inclusión educativa, inclusión laboral, salud sexual y reproductiva, resiliencia

Consideraciones Éticas

La política de Responsabilidad Social y Vinculación con la Comunidad de la Universidad Casa Grande, está comprometida con los objetivos de desarrollo sostenible formulados en la Agenda 2030, de la Organización de las Naciones Unidas. La institución, por lo tanto, tiene como misión propiciar espacios de conexión entre futuros y futuras profesionales y problemáticas sociales que requieran de su experiencia. Una modalidad educativa de la universidad que pone en práctica su responsabilidad social es el Proyecto de Aplicación Profesional (PAP). Este es un espacio que busca solucionar problemas sociales desde lo que los estudiantes saben hacer de manera inclusiva, horizontal e innovadora. En este espacio académico creció *Libros Humanos. Mujeres con discapacidad violencia y discriminación*.

Es por eso que el equipo de Libros Humanos realizó el proyecto en base a las necesidades de las mujeres con discapacidad. Cada paso que se dio se procuró garantizar los derechos de cada una de ellas. El trabajo se realizó aplicando diferentes medidas: trabajo integral, protocolo de consentimiento, lenguaje inclusivo y no revictimizante, creación de espacios seguros.

A lo largo del proyecto se trabajó de manera integral con las mujeres con discapacidad. Se aseguró de que en todo momento ellas pudieran ser partícipes de las actividades y del desarrollo del libro ya que era un trabajo hecho por y para ellas. Además, se estableció desde un inicio un protocolo de consentimiento para preservar su derecho a la privacidad. Se les preguntó en toda instancia si se sentían cómodas con su participación en el proyecto y en cada actividad que se iba realizando. También se establecieron reuniones en distintos espacios en los que ellas se sintieran seguras y cómodas para poder conocerse con el equipo de Libros humanos y generar un vínculo de confianza y tranquilidad.

Otra medida que se tomó en cuenta a lo largo del proyecto fue la utilización de un lenguaje inclusivo ya que esta, es una herramienta fundamental para avanzar en la igualdad. Según Villalba (1990) “el lenguaje influye poderosamente sobre el pensamiento, y a través del lenguaje las pautas establecidas de conducta social”. Es por eso que una mala utilización de este puede afectar negativamente en la percepción de la ciudadanía sobre este grupo minoritario con el que trabajamos. Por esa razón se trabajó cuidando minuciosamente el lenguaje que se utilizó en todo momento. Además, tras conversar con las mujeres protagonistas de las historias, se pudo comprender más de cerca la importancia de la no revictimización. Como defiende el Consejo de Discapacidades del Ecuador (2010), una comunicación de calidad defiende la dignidad de las personas. Es por eso que se debe promover visibilizar, sin victimizar, a quienes viven una discapacidad. Debido a esto, en equipo se decidió tomar en consideración este aspecto importante al momento de tratar con mujeres con discapacidad.

Además de estos aspectos ya mencionados, también se consideró importante crear espacios seguros que transmitieran confianza y comodidad a las mujeres con las que se trabajó para salvaguardar su tranquilidad y sus derechos. En primera instancia, se les preguntó a ellas donde querían tener esos encuentros con el equipo y así el grupo se ajustaba a ellas en horario y lugar. El objetivo de esos espacios era lograr un entorno libre de violencia donde rigiera el respeto a los derechos humanos y un trato de afectividad con las mujeres con discapacidad víctimas de violencia y discriminación y así pues velar por las necesidades específicas de ellas.

Índice de contenido

Resumen	14
Consideraciones Éticas	15
Índice de contenido	17
Índice de Tablas	18
Antecedentes y contexto de la experiencia	19
Problema central	25
Hipótesis de mejora	25
Matriz de Marco Lógico	26
Reconstrucción Histórica de la Experiencia	28
Descripción del proyecto	28
Antecedentes	28
Planificación	29
Ejecución	32
Selección de Perfiles.	32
Escritura de Libros Humanos	38
Difusión	40
Inclusión Laboral: talleres con empresas	42
Evento	45
Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos	52
Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos: Relacionamiento con Stakeholders	53
Stakeholders	53
Auspiciantes	55
Reflexión desde el perfil profesional: Administración de empresas	58
Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos: Identificación de Historias	59
Reflexión desde el perfil profesional: Ciencias Políticas	63
Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos: Publicación de historias	65
Otros formatos	68
Reflexión desde el perfil profesional: Periodismo	69
Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos: Talleres de sensibilización con empresas	70
Reflexión desde el perfil profesional: Educación Especial	73
Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos: Difusión	74

Reflexión desde el perfil profesional: Redacción Creativa	78
Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos: Evento de socialización de historias	79
Reflexión desde el perfil profesional: Gestión de Recursos Humanos	83
Conclusiones y recomendaciones	86
Conclusiones	86
Recomendaciones	87
Referencias bibliográficas	89
Anexos	98

Índice de Tablas

Tabla 1	26
Matriz de Marco Lógico de PAP Libros Humanos Segunda Edición.	26
Tabla 2	37
Datos e información básica sobre los 6 testimonios de Mujeres con Discapacidad.	37
Tabla 3	52
Matriz de dimensiones a tomar para el desarrollo del proceso de sistematización	52
Tabla 4	65
Etapas de la publicación de las historias	65
Tabla 5	67
Presupuesto para actividades del proyecto	67
Tabla 6	74
Evaluación de Actividades realizadas para el evento de Libros Humanos	74

Antecedentes y contexto de la experiencia

El Proyecto de Aplicación Profesional titulado Libros Humanos: Mujeres con discapacidad, violencia y discriminación, buscó visibilizar las historias de resiliencia de mujeres con discapacidad en tres ámbitos: laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva.

Según cifras del Consejo Nacional de Discapacidades actualmente solo 10 de cada 100 mujeres con discapacidad están activas laboralmente en el país. En cuanto al ámbito educativo solo el 0.85% del total de mujeres con discapacidad del Ecuador mayor de 13 años, está estudiando un título de educación superior (CONADIS, 2018). Y, por último, en relación al ámbito de salud sexual y reproductiva, el 80% de las mujeres con discapacidad tuvieron a su primer hijo en la adolescencia, y el 3% cuando tenían 10 y 14 años siendo estos productos de relaciones violentas (UNFPA, 2019).

Es por esto que se buscó relatar los diferentes casos de resiliencia de algunas mujeres con discapacidad en el Ecuador, con la finalidad de contribuir a la visibilización de las capacidades y el éxito de estas mujeres en los diferentes ámbitos investigados: laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva.

La metodología de Libros Humanos que utilizó el proyecto es una adaptación de la originaria de la Organización Internacional Human Library, la cual tiene como objetivo principal “ayudar a construir la comprensión desde la diversidad, proporcionando un marco para conversaciones reales sobre cuestiones importantes. Se trata de establecer conversaciones abiertas que lleven a una mayor aceptación, tolerancia y cohesión social de una comunidad (Universo Abierto, 2016). Este procedimiento se ha reproducido en distintas partes del mundo, teniendo estas actividades en más de 80 países.

Un ejemplo de esa aplicación de Libros Humanos a nivel internacional es las Bibliotecas Humanas de Oxfam, Quebec. Este proyecto moviliza a 30 voluntarios en países

en desarrollo y a su regreso, en un evento, son como libros humanos con historias que contar sobre sus experiencias y aprendizajes para movilizar a más personas.

Cabe mencionar que esta es la segunda edición de Libros Humanos, la cual se realizó en la Universidad Casa Grande en el 2020 y cuya metodología fue innovadora en la ciudad. Esta pone a los expositores como un “Open Book” para que puedan exponer sus propias historias y experiencias, y así, fomentar la disminución de diversas problemáticas, similares a la metodología utilizada por Biblioteca Humana o "Menneskebiblioteket" (danés). El proyecto que se realizó el año pasado tenía como objetivo relatar, a través de historias de vida, los diferentes casos de violencia de género tales como: física, psicológica, sexual, institucional, ginecología y laboral, a través de un evento digital.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define a estas como aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y que, al interactuar con diversas barreras, impiden su participación completa y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas (2006). El Ministerio de Salud del Ecuador (2021) indica que los tipos de discapacidad son: auditiva, física, intelectual, de lenguaje, psicosocial y visual, las cuales pueden manifestarse de diferentes maneras y en diferentes grados.

Según Facio y Fries (2005), “el patriarcado se define como una estructura de organización social donde el hombre es el patriarca o el jefe de la familia y esta organización a su vez se proyecta como una estructura en la sociedad y vida política”. En esta sociedad patriarcal se pueden evidenciar varios tipos de violencia, siendo la violencia de género la que afecta principalmente a las mujeres. Esta se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o grupo de personas en razón de su género. Este término se utiliza generalmente para hacer referencia al hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en género ponen a las niñas y mujeres en situación de riesgo frente a varias formas de violencia (ONU

Mujeres, 2021). Las mujeres con discapacidad son también víctimas de violencia de género, incluyendo violencia doméstica, abuso emocional y abuso sexual.

Por otro lado, las mujeres con discapacidad también afrontan dificultades en los ámbitos público y privado, como, por ejemplo, limitado acceso a servicios de salud, educación y empleo. Adicionalmente, las mujeres con discapacidad sufren desigualdades en la contratación, la remuneración y tienen poca participación en los procesos de toma de decisiones, lo cual se deriva de lo anteriormente mencionado (Alto Comisionado de las Naciones Unidas, 2021). A pesar de que en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) se indica que las personas con discapacidades tienen el derecho al acceso a la salud y a la rehabilitación, a la educación, al empleo, al transporte, a la comunicación y demás, siguen existiendo varios casos donde se violan estos derechos.

Díaz y Fernández (2005) indican que se habla ahora de la inclusión como una alternativa nueva que reconozca y atienda las diferencias y las complejidades de las distintas discapacidades. En el ámbito educativo, la inclusión se ha convertido en un proceso que da soluciones a la diversidad de necesidades presentes en el entorno educativo mediante la modificación del contenido, el abordaje y las estrategias (Booth, 2003). En cuanto al ámbito laboral, Muñoz et al. (2013), indican que uno de los obstáculos principales para lograr una verdadera inclusión laboral son los actores que aparecen en la cotidianidad de las personas con discapacidad, es decir, sus compañeros de trabajo y los empleadores. Los autores agregan que la variable de género se convierte también un elemento esencial en el proceso, ya que usualmente se subestima a las mujeres, mucho más si tienen alguna discapacidad. Concluyen que las actitudes colectivas hacia las personas con discapacidad son mayormente negativas, cargando prejuicios y catalogando a este grupo como inferior e incompetente al momento de desenvolverse en el entorno laboral.

Se puede decir que es poco frecuente conocer sobre la discapacidad, aún más sobre las mujeres con discapacidad y sus necesidades. Se vive en una sociedad regida por el patriarcado. Aunque, en los últimos años, grupos humanos se han levantado en la lucha por los derechos humanos y el reconocimiento y respeto de los mismos. Con la finalidad de visibilizar la problemática social que existe alrededor del machismo, violencia y la normalización que existe sobre el tema, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su novena sesión del 17 de abril de 2013, destacó que la violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad es cuatro veces más grave que la violencia en la población en general (Luana; Ortiz y Urban, 2019).

La edición anterior de Libros Humanos buscó visibilizar y concientizar sobre la problemática de violencia de género. Este año, sin embargo, se quiso enfocar en un grupo en específico, no sólo mujeres, sino también mujeres con discapacidad. Un informe del Plan Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva 2017 - 2021 indica que:

La incidencia de la violencia evidencia más altas cifras entre las mujeres que señalan tener algún tipo de discapacidad permanente con respecto a aquellas que no las tienen, evidenciando una doble desigualdad por las construcciones de género y por su condición de personas con discapacidad (2017).

Se quiso sensibilizar a la población en general sobre las limitaciones en cuanto al acceso de las mujeres con discapacidad a sus derechos en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva. Esto, debido a que se considera que hay poca visualización sobre temas de inclusión e integración hacia la discapacidad. Esto se puede evidenciar en un mapeo en medios digitales que se realizó sobre las noticias que se han publicado en distintos medios de comunicación en relación a noticias sobre las mujeres con discapacidad. Se pudo observar que tan solo 3 noticias en total sobre este grupo habían sido publicadas en las plataformas

digitales de Expreso, Universo, Comercio, GK, Teleamazonas y Ecuavisa, hasta junio del presente año.

En relación a la inclusión de mujeres con discapacidad en espacios laborales, este grupo, en comparación con los hombres, tiene más dificultades para poder obtener un trabajo digno. Según estadísticas del CONADIS, hasta marzo del 2021 se registró un total de 62.202 personas con discapacidad que se encuentran laboralmente activas, El 34,73% (21.603) son mujeres, en comparación al género masculino que tiene un 65,25% (40.598) de personas activas laboralmente. De 207,431 mujeres con discapacidad en el Ecuador, solo 21,603 se encuentran laboralmente activas. Esto indica que tan solo 10 de cada 100 mujeres con discapacidad se encuentra laborando.

Así mismo, el acceso a una educación de calidad es un derecho para todas las personas, siendo un deber ineludible e inexcusable. Sin embargo, de igual manera, no solo las mujeres con discapacidad, sino que las personas que viven con algún tipo de discapacidad, se encuentran con barreras al momento de intentar acceder a una educación de calidad. En entrevistas realizadas con personas que han trabajado en instituciones gubernamentales vinculadas a la discapacidad, se indicó que muchas veces los docentes no están preparados para poder brindar una educación de calidad a todos sus estudiantes y que son pocos los programas adecuados o adaptados para que los niños y niñas con discapacidad puedan recibir una educación inclusiva e integradora en las aulas de clase.

En el año 2018, se registraron 5.917 estudiantes matriculados para educación superior; universidades y escuelas politécnicas, del cual solo el 43,42% pertenecen al género femenino. En el caso de institutos técnico y tecnológicos, en el primer trimestre del año 2019, se registraron 1.419 estudiantes matriculados para educación superior, del cual solo el 39,96% pertenecen al género femenino, esto según datos estadísticos del CONADIS. Solo el

0,85 % del total de mujeres con discapacidad del Ecuador mayor de 13 años está estudiando un título de educación superior.

Los derechos sexuales y reproductivos son un tema importante a conocer, se puede decir que se habla poco sobre estos temas, ya que las personas no están acostumbradas a hablar sobre su sexualidad y, consecuentemente, es poco frecuente la educación sobre este tema. Si ya de por sí es poco frecuente para una mujer recibir una educación sexual adecuada, esto se vuelve mucho más complicado para una mujer con discapacidad. Hablar sobre su sexualidad se vuelve un tabú, ya que, una gran cantidad de personas no considera que las personas con discapacidad tienen necesidades sexuales o que estas pueden llegar a sufrir de algún tipo de violencia sexual.

Se tuvo como principal objetivo desarrollar un proyecto que busque visibilizar y concientizar sobre la discapacidad en relación a temas específicos, por ende, los beneficiarios fueron mujeres con discapacidad que han sufrido algún tipo de vulneración a sus derechos en el ámbito educativo, laboral y de salud sexual y reproductiva. Así mismo, se trató de mostrar a las personas que una discapacidad no es un limitante para poder salir adelante y querer desarrollarse. Se tuvo como ejemplo las historias de vida de seis mujeres con discapacidad que han vivido ciertas situaciones que las han marcado y las hacen quienes son ahora.

Estos relatos tuvieron un enfoque resiliente, con el que mujeres que han vivido situaciones similares puedan encontrarse a sí mismas y puedan reconocer que no están solas, que hay muchas otras que han pasado por lo mismo y han podido salir adelante. También se tuvo como objetivo mostrar al público en general que este grupo de personas tiene las mismas capacidades y habilidades que cualquier otra persona, que son profesionales y comprometidas en sus metas y sueños. Se contó con el apoyo de algunas fundaciones para poder manejar una buena comunicación con distintos grupos y desarrollar la empatía, una de estas siendo Fundación 7, la cual fomenta el aprendizaje y desarrollo de personas con discapacidad, en su

mayoría con discapacidad visual. Adicionalmente, se contó con el apoyo de una psicóloga para la realización de guía de preguntas a realizar en las entrevistas y el levantamiento de los testimonios. Además, se contó con la ayuda de una escritora que contribuyó en la redacción de las historias. Cabe mencionar que las historias fueron publicadas con la aprobación del grupo de mujeres que compartieron una parte de su vida con el equipo de Libros Humanos.

Adicional a las mujeres con discapacidad que comparten su testimonio, se contó también con la participación de algunas empresas que abrieron sus puertas al grupo para el desarrollo de talleres de sensibilización sobre las discapacidades. En estos, se buscó que las personas sean más empáticas, que se informen y conozcan un poco más sobre la discapacidad, cambiando así los prejuicios o valoraciones que se pueden tener hacia este grupo.

Problema central

Luego de una extensa investigación, se concluyó que las mujeres con discapacidad en el Ecuador tienen un limitado acceso a sus derechos en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva. Debido a que es un problema de gran magnitud, se escogieron tres causas críticas en las que se trabajó durante todo el proyecto. Estas fueron: la existencia de prejuicios sobre las capacidades laborales de las mujeres con discapacidad, la escasa visibilización de casos de violencia y discriminación y la escasez de espacios de diálogo donde se visibilicen testimonios que proporcionen información sobre las necesidades de personas con discapacidad.

Hipótesis de mejora

A partir del problema central identificado y estas causas críticas, el proyecto de Libros Humanos establece una hipótesis de mejora en la cual busca visibilizar la situación de las mujeres con discapacidad con la finalidad de contribuir a mitigar la violencia y discriminación contra las mujeres con discapacidad. Esto, con el propósito de visibilizar ante la población general las limitaciones en cuanto al acceso de las mujeres con discapacidad a sus derechos en los ámbitos laborales, educativos y de salud sexual y reproductiva.

Matriz de Marco Lógico

Tabla 1

Matriz de Marco Lógico de PAP Libros Humanos Segunda Edición.

	Indicador	Medios de Verificación	Supuestos
Finalidad			
Contribuir a mitigar la violencia y discriminación contra las mujeres con discapacidad.	% de personas que leen el libro y percepciones negativas o positivas sobre este	Reporte de críticas literarias del libro post publicación mediante encuestas	Logrado el cambio en las percepciones que tiene la población general sobre violencia y discriminación hacia las mujeres con discapacidad
Propósito			
Sensibilizar a la población general sobre las limitaciones en cuanto al acceso de las mujeres con discapacidad a sus derechos en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva	Mínimo 200 personas impactadas directa o indirectamente por el proyecto.	Informe del proyecto (reporte de visibilización y exposición de contenido en medios digitales)	Logrado el impacto del proyecto a través de una campaña de comunicación
Componentes			
C1: Visibilizados casos de discriminación y violencia de género hacia las mujeres con discapacidad	Al menos 6 libros humanos desarrollados.	Publicación de los testimonios	Fomentado un mayor interés en gestores en los ámbitos educativos y de salud

	Una publicación inclusiva de libros humanos edición Mujeres con discapacidad, violencia y discriminación.	Audiolibro Libro virtual en página web	
	Al menos 2 apariciones en medios digitales.	Informes de prensa	
C2: Sensibilizadas las empresas en talleres sobre estrategias de inclusión para personas con discapacidad.	Por lo menos 150 respuestas positivas en encuestas en Instagram sobre la temática Mínimo 200 visualizaciones por post Mínimo 150 compartidos en historia por post	Estadísticas de Google forms	Fomentado en empresas el compromiso de desarrollar programas de inclusión.
	Al menos una empresa privada fue informada sobre cuáles son las capacidades laborales de las mujeres con discapacidad	Informe pre y post (percepciones sobre las capacidades laborales en la empresa)	
C3: Generados espacios seguros donde las mujeres con discapacidad puedan contar su historia	Al menos un espacio seguro generado para que las mujeres puedan contar su historia	Informe del evento	Logrado el compromiso de organizaciones relacionadas a mujeres con discapacidad a seguir generando estos espacios.
	Asistencia de al menos 100 personas al espacio de interacción.	Reporte de asistencia	

Elaboración Propia

Reconstrucción Histórica de la Experiencia

Descripción del proyecto

Libros Humanos tiene como objetivo crear un espacio y herramientas donde se puedan compartir historias de vida para dar más visibilidad a temas de interés social. Se promueven conversaciones con grupos de interés para generar mayor aceptación, tolerancia y cohesión social de una comunidad. Esta es la segunda edición que se realiza y tuvo como enfoque, en un principio, la discriminación y violencia en mujeres con discapacidad en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva.

En esta segunda edición, el proyecto tuvo como objetivo visibilizar las historias de seis mujeres con discapacidad: Daniela Álvarez, Tamara Chacón, Belén Merino, Olenka Mora, Gabriela Rosales y Johana Ruíz. Si bien el enfoque inicial del proyecto era la discriminación y violencia hacia mujeres con discapacidad, las mujeres previamente mencionadas decidieron que sus historias no lleven a la revictimización, por lo que se orientó el tema de discriminación y violencia, hacia un enfoque de resiliencia y fortaleza interna.

Antecedentes

A lo largo de los años la Universidad Casa Grande ha implementado como parte de su metodología de “aprender haciendo” los Proyectos de Ampliación Profesional (PAP) estos proyectos de titulación tienen como finalidad aportar de distintas maneras a la comunidad utilizando siempre como referencia los conocimientos y herramientas adquiridos durante la etapa universitaria.

Libros Humanos es un proyecto inspirado en la metodología de Bibliotecas Humanas, el cual, con la intervención de los miembros del proyecto, se fue adaptando acorde a las investigaciones que se fueron realizando a lo largo del proyecto, como también al trabajo de campo, en relación al acercamiento a los *stakeholders*.

En su primera edición, el proyecto estaba enfocado únicamente en mujeres y violencia de género. Si bien la esencia se ha mantenido, en esta segunda edición se buscó indagar en un tema mucho más específico, siendo este las limitaciones a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad en los diferentes ámbitos de sus vidas.

Luego de realizar investigaciones sobre la temática, se procedió a identificar el problema central, causas y efectos de esta. Una vez identificadas, se seleccionaron tres causas críticas, en las cuales se enfocó mayormente el proyecto. Estas causas son: la existencia de prejuicios sobre las capacidades laborales de las mujeres con discapacidad, escasez de espacios de diálogo donde se visibilicen testimonios que proporcionen información sobre las necesidades de personas con discapacidad y la escasa visibilización de casos de violencia y discriminación.

En base a estas tres causas críticas se realizó una matriz de marco lógico (Tabla 1), en la cual se tenía como finalidad del proyecto contribuir a mitigar la violencia y discriminación contra las mujeres con discapacidad. En esta matriz se indicaron los componentes y actividades de cada uno, las cuales fueron el trabajo principal del proyecto.

Planificación

Previo a la implementación de las etapas del proyecto, se realizó un acercamiento a expertos en temas de discapacidad y psicología para, de esta manera, conocer más sobre el grupo objetivo y determinar cómo realizar los primeros acercamientos y pasos para el proyecto propuesto.

El grupo por consenso decidió; antes de embarcarse en la recolección de historias o entrevistas; en primer lugar, investigar e informarse sobre el grupo objetivo, en este caso las mujeres con discapacidad que serían foco principal de las historias a publicar. Luego de dicha investigación tanto grupal como personal, se consideró tener sesiones con especialistas de

fundaciones vinculadas al tema propuesto como especialistas en áreas de interés como lo son la psicología y enseñanza. Cada una de estas sesiones tenía una duración aproximada de una hora y se llevaron a cabo entre el periodo de mayo y junio por medio de las herramientas digitales “Zoom” y “Google Meets” Se buscó la colaboración de funcionarios de organizaciones donde trabajan para mejorar las relaciones de personas con discapacidad, tanto en temas de inclusión e integración en distintos ámbitos sociales. Se obtuvo el apoyo de asociaciones tales como la Asociación de Ciegos y Amigos De Los Ciegos Del Guayas (ACACIG), Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Fundación Ecuador Accesible (FEA), Fundación Ecuatoriana para Ciegos (FUNECI). En cada una de estas entrevistas y acercamientos se recibió asesoramiento sobre las diferentes capacidades que estas personas pueden tener tanto en el ámbito laboral como el educativo y cómo, desde la perspectiva del público en general y gubernamental, estas no siempre llegan a darse a conocer y fomentar, para generar el cambio a la inclusión que tanto se necesita.

Para la primera reunión se creó una serie de preguntas tipo entrevista para conocer más a fondo; desde la perspectiva de Gregorio y su fundación (ACACIG), cuáles son las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad visual en distintos ámbitos de la vida y sus posibles soluciones que tanto socialmente como políticamente se deben cambiar, para que la situación de ellos mejore y se logre una verdadera relación de inclusión e integración de las personas con discapacidad. Esta reunión fue de mucha ayuda para el grupo, dado a que permitió obtener otra fuente de información para el proyecto otorgada por una fundación importante como lo es (ACACIG), y gracias a esto se pudo relacionar todo lo conversado en la reunión con el árbol de problemas. Además; de conseguir un contacto y afinidad con Gregorio; donde más adelante sería pieza crucial para la búsqueda de historias de mujeres con discapacidad gracias al banco de información por parte de la fundación.

De la misma manera, se planteó otra reunión el mismo día catorce de mayo del 2021 con la Msc. Violeta Yépez Mancero, pero a diferencia de la primera reunión, el enfoque pasó a ser de un solo ámbito, que fue el educativo, donde la especialista por su experiencia en docencia brindó su perspectiva sobre la problemática de alumnos con discapacidad y su problema para integrarse en el sistema educativo. Estos problemas pueden darse por parte del plantel académico, habiendo la posibilidad de que no tengan los recursos para ofrecer una educación inclusiva y los maestros no están capacitados todavía para proporcionar una enseñanza inclusiva. La entrevista como tal, tuvo algunas dificultades por tema de disponibilidad por parte de la docente y una que otra intermitencia con el internet mediante la video llamada, pero en sí, se obtuvo nueva información valiosa sobre el grupo objetivo, además de existir siempre la predisposición por parte de la especialista para colaborar en el proyecto.

Desde la perspectiva de la psicología se recibieron capacitaciones por parte de la Psicóloga de Bienestar Estudiantil de la Universidad Casa Grande Malca Goldenberg y de la Licenciada Dayana Zambrano durante las primeras semanas de junio sobre las preguntas adecuadas al momento de realizar la entrevista y el correcto acercamiento al grupo objetivo para crear un espacio seguro; utilizando siempre como parte de la metodología el enfoque de género para erradicar por completo las asimetrías en base al género y de esa manera crear un producto que resalte las problemáticas a tratar sin generar victimización por parte de las participantes del producto.

En las dos últimas reuniones se contactó con Marianela Maldonado, subsecretaria de Discapacidades a principios de junio, seguido por Sandra Esparza, vicepresidenta de la Fundación Ecuador Accesible. Estas reuniones, a diferencia de las dos primeras donde fue de carácter informativo solamente; se enfocó más en sesiones de asesoramiento de las distintas capacidades que una persona con discapacidad puede tener en los diferentes ámbitos sociales

que fueron planteadas en la problemática inicial y cómo abordarlas al momento de diseñar las preguntas para tener un acercamiento correcto con las mujeres que formarían parte de las historias a publicar en el libro.

Por ende, al realizar estos distintos acercamientos se consideró usar como referencia para el proyecto el informe Delors, Jacques (1994) presentado ante la UNESCO. En este se indica que la educación posee cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir juntos, aprender a ser. Estos cuatro pilares contribuyen al desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y valores que serán puestos en práctica durante la vida, pieza fundamental en la promoción de una sociedad inclusiva. La educación inclusiva implica un proceso de mejora de forma constante y permanente para que se pueda alcanzar.

Por lo que al finalizar las reuniones con todos los expertos; al grupo le pareció pertinente formar parte de un taller de sensibilización con la Fundación 7 el día veintitrés de junio del 2021. Puesto que, a pesar de recibir información y asesoramiento, no es lo mismo experimentar la actividad sobre la cual se está investigando en persona y formar un juicio de valor de esa manera, a que terceros integrantes lo hagan por uno.

Se tuvo facilidad para contactar a la fundación debido a que miembros del voluntariado pertenecían también a la Universidad Casa Grande; sin mencionar que, gracias a esto, se obtuvo una excelente fuente de información para el proyecto de la mano de una fundación importante de Guayaquil como lo es Fundación 7, además de una posible base de datos para lo que vendría más adelante con lo que es búsqueda de historias para la publicación del libro.

Ejecución

Selección de Perfiles.

El primer componente de la matriz de marco lógico hace referencia a la visibilización de los casos de discriminación y violencia de género hacia las mujeres con discapacidad. Es

por esto que se decidió recoger al menos seis testimonios de vida de mujeres con discapacidad para luego publicarlas en un libro. A pesar de que se tuvo como objetivo publicar historias de discriminación hacia mujeres con discapacidad en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva, al momento de identificar los testimonios, se decidió resaltar el aspecto resiliente de las historias a pedido de las mujeres que iban a brindar su testimonio. La primera fase de este proceso, por lo tanto, fue la identificación de perfiles. Cada integrante del grupo tuvo la tarea de contactarse con distintas personas para encontrar historias de mujeres con discapacidad que encajen en lo que se había diseñado para el libro.

Previo a recoger los testimonios, se entrevistó a Malca Goldenberg, psicóloga perteneciente al departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad Casa Grande, para conocer más acerca de su trabajo con mujeres con discapacidad e identificar aspectos importantes a tener en cuenta en las entrevistas, ya que el grupo con el que se estaba trabajando era un grupo de personas que habían sufrido discriminación y se quería evitar la revictimización de estas mujeres.

Teniendo en cuenta estos aspectos y la información recabada, se decidió realizar entrevistas semiestructuradas. Este tipo de entrevistas, a diferencia de las estructuradas, son más flexibles dado que las preguntas planteadas se pueden ajustar al entrevistado (Díaz-Bravo, 2013). Debido a que se tenía como finalidad recoger la mayor cantidad posible de información sobre las seis mujeres, la posibilidad de que las preguntas se puedan adaptar y se puedan realizar preguntas, se consideró este tipo de entrevista la más indicada.

La primera mujer con la que se tuvo contacto fue Johana Ruiz, mujer con discapacidad visual. Johana adquirió esta discapacidad en los primeros años de su adultez posterior a una operación, por lo que ella tuvo que adaptarse a la vida con esta. Ella ya había tenido contacto previo con una de las integrantes del grupo gracias a la ayuda de Malca Goldenberg, por lo que se pudo concretar la primera reunión fácilmente. Debido a que ella

vive en Marcelino de Maridueña y solo viene a Guayaquil ciertos días de la semana, se realizó una primera reunión en un centro comercial cerca del terminal terrestre. Esta reunión tuvo como objetivo conocer a Johana, así como explicarle el propósito del proyecto y lo que se necesitaría de ella si accedía a participar. Por otro lado, se le mostró la guía de preguntas para que pueda indicar al grupo si se sentía cómoda respondiendo estas. Adicionalmente, se le indicó que si había alguna pregunta que le incomodaba podía decidir no contestarla. Sin embargo, Johana accedió a responder todas las preguntas sin ningún problema. En esta misma reunión se concretó el segundo encuentro y se le indicó a Johana que esta ya sería la entrevista formal. Para esto, ella accedió a que la entrevista fuera realizada en su casa.

La entrevista formal donde Johana proporcionó al grupo la información necesaria tuvo lugar en su casa, en Marcelino de Maridueña. Fue aquí donde se pudo observar dónde vive esta mujer y las dificultades que enfrenta al momento de viajar a la ciudad para trabajar. Al llegar a su casa, Johana mostró brevemente su vivienda e introdujo a su familia. Luego de esto, se dio paso a la entrevista, la cual duró aproximadamente una hora. Durante esta, Johana se mostró muy dispuesta y abierta a compartir sus experiencias de vida como mujer con discapacidad. Al finalizar la entrevista, ella y su familia hicieron un desayuno donde compartieron más información y anécdotas que dieron al grupo una mejor idea de cómo es el día a día no solo de Johana sino también de su familia.

La segunda mujer con la que se tuvo contacto fue Tamara Chacón, ex directora distrital del Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES, quien tiene trastorno bipolar episódico, el cual es considerado una discapacidad psicosocial por el Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Ella tuvo un primer acercamiento con la guía del proyecto. Luego de que se le explicara lo que se estaba realizando, se procedió a agendar una primera reunión. Esta se realizó en una cafetería cerca de su casa para que ella se sienta más cómoda. En esta reunión se le explicó así mismo todo lo que implicaría su participación en el proyecto y ella

accedió sin ningún problema. La segunda reunión se concretó unos días después, ya que se tuvo que tener en cuenta su disponibilidad debido a su horario de trabajo. A pesar de que se le dio la opción de realizar la entrevista en su casa para que sea más cómoda, Tamara prefirió que la entrevista tuviera lugar en un espacio público.

A este encuentro solo pudieron asistir tres integrantes del grupo, ya que los otros no tenían disponibilidad por trabajo o clases. En esta entrevista Tamara se mostró muy abierta y contó todas sus experiencias con su discapacidad. Esta fue la entrevista más larga, con una duración de una hora. Cabe recalcar que este tiempo le tomó a Tamara responder las preguntas, sin embargo, el encuentro duró mucho más tiempo.

La tercera mujer que el grupo pudo contactar fue una propia integrante, Daniela Álvarez García, mujer con cierto grado discapacidad visual e intelectual, causado por la toxoplasmosis congénita desde el nacimiento. Cuando se buscó a las mujeres que formarían parte del libro, Daniela contó al grupo y a las guías que ella era una mujer con discapacidad y que le gustaría participar en el proyecto en este otro rol. Debido a que ya se conocía a Daniela, no hubo necesidad de tener un primer acercamiento para conocerla mejor. Aquí hubo más facilidad y accesibilidad para agendar la entrevista, la cual se realizó en la casa de ella y tuvo una duración de aproximadamente cuarenta y cinco minutos.

La siguiente mujer a la que se contactó fue a Olenka Mora, mujer con discapacidad física. Ella nació con polio, sin embargo, esto no le impidió la movilización durante su vida. Se agendó una primera reunión con ella, a la cual asistió con sus dos hijas, ya que ellas son las que la ayudan a transportarse. Así como con las otras mujeres, se le explicó el propósito del proyecto y cuál sería su rol en este. Cuando se le indicó que la entrevista podría ser en su casa, Olenka prefirió hacerla en otro lugar, ya que si se la realizaba en su casa ella tendría que estar en la cama todo el tiempo y no es algo que disfruta realmente. La segunda entrevista con Olenka se realizó en una cafetería cerca de su casa y tuvo una duración de una hora

aproximadamente. Al igual que las otras entrevistas, Olenka se mostró muy entusiasmada por compartir su testimonio de vida y no tuvo ningún problema al responder las preguntas.

Luego de Olenka, se contactó a Belén Merino, quinto testimonio del libro a realizar. Belén es una mujer con una discapacidad física. Ella nació sin un brazo, sin embargo, esto nunca representó un impedimento en su vida cotidiana. El contacto con ella fue fácil, sin embargo, concretar una entrevista fue un poco complicado debido a su trabajo y tareas del hogar. Luego de que se haya encontrado un día y hora que ella estuviera disponible, se procedió a realizar la entrevista. Se realizó la entrevista en la casa de una integrante del grupo debido a que Belén no quiso que se realice en su casa. Esta fue la entrevista más corta de las seis que se realizaron debido a que había preguntas a las que Belén tuvo respuestas cortas y que no permitían hacer preguntas subsecuentes.

La última mujer que se contactó fue Gabriela Rosales, mujer con discapacidad auditiva. Debido a que quedaba poco tiempo para esta fase del proyecto, se contactó a la Asociación Comunitaria de Sordos de Guayaquil. Una vez que se llamó, se explicó el proyecto y el propósito de este y se pidió el contacto de alguna mujer sorda que quisiera ser parte del proyecto. Fue aquí que se obtuvo el contacto de Gabriela y se le explicó a más detalle lo que implicaría su participación en el proyecto. Una vez que ella accedió se agendó la entrevista la siguiente semana. Cabe recalcar que debido al corto tiempo que quedaba para entregar las transcripciones a la escritora no se pudo realizar un primer acercamiento para conocer primero a Gabriela.

La entrevista con Gabriela fue un poco diferente a las otras debido a que ella se comunica mediante la lengua de señas y ningún integrante del grupo conoce esta lengua. Para esto se contrató a un intérprete. La entrevista fue un poco diferente inicialmente debido a que Gabriela se comunicaba mediante su intérprete, pero no hubo problemas posteriormente. Debido a que este fue el primer encuentro que se tuvo con Gabriela, esta también fue la

primera vez que se escuchó la historia de ella, por lo que la entrevista duró un poco más.

Una vez finalizadas las entrevistas, se realizaron las transcripciones de cada una de estas. Debido a que eran entrevistas largas se dividió el tiempo para que cada miembro del grupo transcribiera una parte. Debido a que cinco de las seis entrevistas se realizaron en un plazo de dos semanas, se entregó a Dayana, la escritora, estas cinco transcripciones juntas y una vez que se realizó la última se la entregó posteriormente.

Tabla 2

Datos e información básica sobre los 6 testimonios de Mujeres con Discapacidad.

Testimonio	Discapacidad	Organización	Perfil
Johana Ruiz	Discapacidad visual al 100% adquirida en la etapa de la adultez.	Fundación FUNECI	Cofundadora de la Fundación FUNECI Experta en la creación de distintos químicos de limpieza. Contrato a tiempo parcial en una empresa de telecomunicaciones.
Tamara Chacón	Discapacidad psicosocial. Síndrome de Bipolaridad	FreeLancer	Economista Ex Funcionaria Pública, se desempeñó como directora distrital del Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES Asesoría en procesos de creación de Fundaciones con fines sociales.
Daniela Álvarez	Discapacidad visual y cognitiva.	Universidad Casa Grande	Estudiante de la Carrera de Educación Inicial
Olenka Mora	Discapacidad física, ausencia de miembros superiores	Ninguna	Analista de sistemas, emprendedora, madre de 3 hijas y esposa
Belén Merino	Discapacidad física, limitación en movilidad.	Ninguna	Abogada Ex funcionaria pública en la secretaría técnica de discapacidades y defensora de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Gabriela Rosales	Discapacidad auditiva al 100% obtenida en la infancia.	Asociación Comunitaria de Sordos de Guayaquil	Coordinadora de Lengua de Señas en la Asociación Comunitaria de Sordos de Guayaquil
------------------	--	---	---

Elaboración Propia

Escritura de Libros Humanos

Paralelamente al contacto e identificación de perfiles para el libro, se buscó a una escritora para que redacte estas historias, ya que los integrantes del grupo no tenían experiencia previa en redacción de libros. Gracias a la ayuda de integrantes de la primera edición del proyecto Libros Humanos, se logró contactar a Dayana Zambrano, ex-estudiante de la Universidad Casa Grande y escritora de las historias de la primera edición. Se decidió contactar con ella ya que tiene un largo recorrido desarrollando relatos de narrativas de vida con enfoque de género y resiliencia con mujeres de Bastión Popular en la Fundación María Guare, además de haber colaborado en la edición anterior del proyecto. Adicionalmente, su metodología para la recopilación de testimonios estaba basada en la resiliencia y tenía como objetivo desarrollar el relato de la experiencia de vida de las mujeres y finalizarlo con un mensaje de aprendizaje o una reflexión que permita entender cómo se puede superar el evento traumático. Esto generó un gran interés al grupo de trabajo, por lo que también fue un factor decisivo para contactar a Dayana. Ella aceptó la tarea de redactar las historias y posteriormente realizó una capacitación sobre el enfoque de género. También proporcionó al grupo una guía de preguntas para las entrevistas, a la cual se le añadió unas preguntas propias del grupo.

Posteriormente, se entregaron las transcripciones de las entrevistas y todo el material grabado de apoyo. Luego, se coordinaron los tiempos de entrega para realizar las correcciones y modificaciones dentro del tiempo establecido en el cronograma. En el plazo de dos semanas, Dayana procedió a relatar cada historia, haciéndolo de forma cronológica y con

elementos literarios que enriquecieron cada relato. Una vez finalizado esto, ella tuvo los primeros borradores, los cuales se revisaron de forma conjunta con las protagonistas de cada historia. Cada mujer hizo algunas correcciones y modificaciones de acuerdo a sus historias, revisando que no haya ningún dato erróneo y que no falte ningún detalle importante. Posteriormente se revisó junto a las guías quienes colaboraron con correcciones ortográficas y gramaticales.

Una vez recopiladas todas las correcciones se compartieron nuevamente a Dayana para que pudiera realizar las modificaciones necesarias. Al finalizar la corrección de los textos, estos fueron revisados una vez más por las seis mujeres y el equipo de trabajo. Tras tener las historias ya plasmadas en el texto, se enviaron a la ilustradora Cristina Quera, Licenciada en Diseño Industrial e Ingeniería del Diseño Industrial en la Universidad Elisava de Barcelona. La ilustradora realizó las portadas de cada historia y la portada del libro, basándose en los detalles relatados por las mujeres protagonistas tratando de unificar mediante colores y símbolos las experiencias de vida de cada una de ellas, haciendo así posible identificar la historia en cada ilustración.

Posteriormente, se procedió a maquetar el libro en *InDesign*, con las ilustraciones ya aprobadas por las mujeres protagonistas y el equipo de Libros Humanos. Paralelamente a este último proceso antes de imprimir, se trabajó conjuntamente con la Dirección de Publicaciones de la Universidad Casa Grande para la edición final del texto y la aprobación de este para ser publicado en la editorial de la universidad y poder conseguir el Número Normalizado Internacional del Libro (ISBN). Tras el aval de Mgtr. Juan de Althaus Guarderas, Director de Publicaciones de la universidad, y una vez obtenido el ISBN, se procedió a imprimir cincuenta ejemplares.

En un principio, se había estipulado la impresión de cien ejemplares. Se contactó con algunas imprentas para cotizar ese número de ejemplares y de acuerdo con el presupuesto

elegir cuál imprenta convendría de acuerdo al presupuesto. Luego de revisar los precios y hacer cálculos, se escogió la imprenta Docu Entre ríos. Sin embargo, hubo un malentendido entre el equipo y la imprenta, quien cotizó otra medida de libros, por lo que se tuvo que ajustar el número de libros de acuerdo al cambio de cotización de la imprenta. Debido a la falta de tiempo, no se pudo buscar otra imprenta que fuera más económica para la impresión de cien ejemplares.

Para conseguir el presupuesto para este proyecto se realizó un acercamiento a empresas privadas de distintas áreas comerciales como lo son Arlogs S.A., Jab HIIT Boxing, Ab. Ana Zambrano, Piladora “Germán Santamaría” entre otros que prefirieron permanecer anónimos. Mediante su ayuda fue posible sustentar tanto la publicación del libro como la planificación del evento.

Como reto final, en las próximas semanas se realizará un audiolibro con las seis historias, además de un podcast para conocer más de cerca a las mujeres protagonistas del libro y el día a día con el que tienen que luchar. Adicionalmente, se está coordinando la impresión de un libro en braille para poder entregarla a Johana Ruiz, protagonista de una de las historias con una discapacidad visual. El propósito de concluir con estos tres formatos es plasmar la inclusión en el proyecto, para que todas las personas puedan acceder a él sin ninguna barrera.

Difusión

El manejo de redes sociales se organizó con anticipación, ya que se tenía que diseñar las publicaciones y crear el contenido de los mismos. Se decidió dividir el contenido en seis semanas ya que ese era el tiempo que faltaba para el evento de presentación del libro. Para elaborar un plan de redes sociales, se definieron los objetivos del mismo. Los objetivos fueron informar, sensibilizar y difundir para que así la sociedad sea más consciente sobre la violencia de género en mujeres con discapacidad y también que conozcan sobre el proyecto.

A partir de estos objetivos se realizó un cronograma que indicaba qué iría en cada publicación y la fecha en la que se publicaría. Se dividió este cronograma por semanas y se le asignó a cada semana una temática. Posteriormente, se decidió realizar contenido variado para las redes, siendo fotos, videos e historias las publicaciones principales. El contenido de redes se creó en base a la edición pasada y a los temas que se investigaron con anterioridad sobre la problemática. Las redes sociales que se usaron fueron *Instagram* y *Facebook*, ya que son las redes sociales que hoy en día se usan con más frecuencia y el mejor medio digital para poder contar estas historias.

En la primera semana se informó a la comunidad la metodología con la que se planeó trabajar y signos de discriminación hacia las mujeres con discapacidad. Dado que la metodología del proyecto es de Libros Humanos y no se suele usar con frecuencia, se tuvo que explicar de qué se trataba y cómo se trabaja. Al ser un proyecto que ya contaba con una primera edición, el grupo se presentó mediante una publicación y también se habló sobre la falta de visibilidad en el tema. Esto último con el objetivo de introducir la problemática a los seguidores.

Para la segunda semana, se decidió crear un contenido de sensibilización, donde se habló de cifras de mujeres con discapacidad y también se publicaron fragmentos de sus historias que eran muy significativas. Este tipo de contenido tuvo más interacciones con los seguidores, ya que las publicaciones eran más atractivas y fáciles de leer.

En la tercera semana, se incluyeron otros fragmentos de historias. Inicialmente se publicaron fragmentos de tres de las seis mujeres que fueron parte del libro, sin embargo, al notar la aceptación y el apoyo de los seguidores en redes sociales en estas publicaciones, se hizo que las seis mujeres que fueron parte del libro tengan su espacio y sean parte del contenido de sensibilización.

Para la cuarta semana, se habló del tema de educación sexual. Se decidió publicar consejos para cuidar la salud sexual y reproductiva, ya que era un tema central en la fase inicial del proyecto. Cabe recalcar que estos consejos no solo fueron dirigidos para mujeres con discapacidad, sino para todas las mujeres, ya que es un tema tabú tanto en casa como en las escuelas. Adicionalmente, se inició la difusión del evento. Primero se publicó una invitación en donde se mencionaba la fecha, la hora, el lugar y también se indicaba que se transmitiría por *Zoom*.

Durante la quinta semana, se le dio las gracias a la escritora e ilustradora del libro, ya que fueron personas fundamentales para la creación del mismo. Dayana Zambrano, la escritora del libro, ya había ayudado anteriormente con la primera edición así que cuando se contactó con ella el único requerimiento fue que se le diera créditos en redes sociales y en el libro como tal. Por último, en la sexta semana, se publicaron frases de resiliencia de las mujeres que brindaron su testimonio, al igual que un recordatorio sobre el evento en las historias de *Instagram*.

Se considera que una de las debilidades en la gestión de redes sociales fue la ausencia de pautas para llegar a más espectadores y la interacción con la comunidad por medio de historias. Adicionalmente, no se le dio mucha atención a la página de *Facebook* y hubo un débil *engagement* con los seguidores. Un factor que significó una debilidad en las redes sociales fue también la falta de publicaciones en historias y la falta de relación con aliados e interesados en la temática del proyecto.

Inclusión Laboral: talleres con empresas

El segundo componente de la matriz de marco lógico se refiere a la sensibilización a empresas sobre estrategias de inclusión de mujeres con discapacidad en el ámbito laboral mediante talleres. El inciso 33 del art. 42 numeral del Código del Trabajo (2005) determina que:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

Es por esto que se realizaron talleres de sensibilización en dos empresas diferentes, Outlet Muebles y Colchones y el IDE Business School. Estos talleres tuvieron como propósito sensibilizar a las empresas sobre las limitaciones en cuanto al acceso de las mujeres con discapacidad a sus derechos en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva.

La primera empresa que se contactó para la realización de estos talleres fue Outlet Colchones y Muebles, ubicada en el norte de Guayaquil. El taller se realizó el 23 de julio en las instalaciones de la empresa. A pesar de que el dueño de esta empresa estuvo dispuesto a realizar el taller y facilitó su participación, no se contaba con el espacio adecuado para realizarlo. Adicionalmente, el taller fue planificado para un mínimo de cinco personas, sin embargo, no se contaba con esta cantidad. Es por esto que solo participaron tres personas.

El taller tuvo una duración de cuarenta y cinco minutos y se dividió en las siguientes actividades. Primero se realizó una encuesta inicial para conocer las perspectivas de los colaboradores sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad y así obtener datos sin ningún tipo de idea preconcebida. Luego se realizaron las actividades “Miro a través del otro” y “Ponte en mi lugar”, con una duración de quince minutos. La primera actividad tuvo como finalidad que los trabajadores de la empresa conozcan cómo se manejan las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral. Para su desarrollo y previo consentimiento, se contó la historia de Johana Ruiz, ejemplo de perseverancia y resiliencia en este ámbito. Al finalizar el relato de la historia se realizaron una serie de preguntas, las cuales tenían como

objetivo determinar la percepción de los participantes ante la problemática expuesta y qué mensaje habían aprendido durante al taller realizado.

La segunda actividad tenía como objetivo que los trabajadores experimenten lo que significa tener discapacidad motriz en el ámbito laboral y generar conciencia sobre las capacidades de estas personas.

La segunda empresa que se contactó fue el IDE Business School. El taller con esta empresa se llevó a cabo el viernes 30 de julio. A pesar de que hubo interés por parte de la empresa, no se pudo realizar el taller dentro de las instalaciones por motivos de bioseguridad. Es por esto que se realizó la actividad en la casa de una integrante del grupo. Se contó con la participación de nueve colaboradores del IDE de varios departamentos, como el Área de Investigación, Departamento de Diseño y el Departamento de Administración. Fue una experiencia enriquecedora ya que todas las personas que asistieron estuvieron muy entusiasmadas de participar en el taller y estuvieron muy atentos a todas las preguntas que se les realizó.

La encuesta inicial otorgó datos demográficos por parte de los participantes en temas tales como: género, edad, área de trabajo, etc. Esto sirvió como guía para determinar qué tan amplio el grupo encuestado era y qué tan amplio estos segmentos mencionados fueron para enriquecer las respuestas obtenidas, por lo que se analizó desde varias perspectivas dado que todas las variables mencionadas fueron siempre distintas por cada participante. La única excepción fue la pregunta de género, donde la gran mayoría de encuestados se identificaron de género femenino siendo el 63.6% como el total de los dos talleres realizados.

Luego de las preguntas de carácter demográfico se realizaron preguntas sobre la discapacidad como tal y como esta se relaciona en la vida personal y laboral de cada uno de los colaboradores. Las respuestas indicaron que el 54.5% de los encuestados en ambos talleres consideran que tener una discapacidad y además ser mujer supone más limitantes

para encontrar trabajo. Sin embargo, un 90,9% de los encuestados considera que las personas con discapacidad tienen capacidades para desarrollarse en su área de trabajo. Estas preguntas permitieron medir los niveles de conocimiento sobre el tema de cada participante antes de realizar el taller.

Para finalizar se realizaron las últimas preguntas relacionadas a la experiencia laboral del participante dentro de su empresa. En esta pregunta, las respuestas indicaron que el 63.6% de los encuestados en ambos talleres ha compartido alguna vez equipo de trabajo con alguna persona con discapacidad. Sin embargo, de ese mismo grupo, todos los encuestados desconocen si sus empresas manejan políticas internas relacionadas a la discapacidad. Estas preguntas permitieron medir en cambio la experiencia de cada uno de los colaboradores y transformar cada una de ellas en datos para sacar conclusiones para el proyecto.

La encuesta final se entregó a los participantes una vez acabado los talleres mencionados y la función primordial de esta fue medir por niveles cuánto y cómo ha sido ese cambio de percepción que se tenía sobre la problemática antes de haber recibido el taller. Aquí se obtuvo que el 90.9% de los encuestados en ambos talleres habían cambiado su forma de ver la discapacidad en el ámbito laboral y el 100% del mismo grupo consideró que se debería replicar este tipo de talleres en las demás empresas

Evento

El tercer componente de la matriz de marco lógico hace referencia a la creación de espacios seguros donde las mujeres con discapacidad puedan contar sus historias. Para cumplir este objetivo se planificó un evento de presentación del libro en el que las mujeres puedan contar sus testimonios de vida. Su participación en este evento fue interactiva, respondiendo preguntas y leyendo fragmentos de sus historias. Por medio de la creación de este espacio se buscó también incentivar a las organizaciones invitadas a la creación de

espacios similares donde las mujeres puedan formar redes de apoyo y lograr, desde un enfoque de resiliencia, un cambio en sus perspectivas de vida.

Para iniciar, se realizó una reunión en conjunto con las guías del proyecto para identificar qué tipo de evento sería el más adecuado a realizar. Con las medidas de bioseguridad existentes por acatar, se tomó la decisión de hacer un evento híbrido, en el que se realizaría el evento en el auditorio de la Universidad y se contaría con una sala *Zoom* para transmitir este evento a más personas. En la reunión realizada se procedió también a dividir las responsabilidades en relación a las actividades necesarias para la planificación, ejecución y difusión del evento.

Se trabajó en conjunto con las mujeres para que se sientan cómodas y en confianza con las personas que iban a asistir al evento, ya que la actividad buscaba que ellas puedan sentirse a gusto con lo que se estaba realizando y den un mensaje de fortaleza y resiliencia a los asistentes del evento y a las personas que iban a leer su historia. La idea inicial del evento, era que todas las mujeres lean sus historias al público, sin embargo, algunas de ellas no querían leer la historia, por lo que se concretó con ellas qué tipo de intervención querían tener. Eventualmente, dos mujeres leyeron la historia y cuatro prefirieron tener una ronda de preguntas sobre su experiencia en el proyecto y sobre su testimonio de vida.

Se contactó con el Departamento de Servicios Generales para separar el auditorio para el evento. Inicialmente, se tenía previsto realizar dicha actividad para la segunda semana de septiembre, siendo el 24 de septiembre la fecha escogida. Sin embargo, después de varias reuniones se decidió cambiar la fecha al 29 de septiembre, día en el que se proyectó tener el libro impreso para la presentación en el evento. Se habló con el Departamento de Servicios Generales para coordinar el cambio de fechas, así como solicitar una sala *Zoom* para la instancia virtual. En un inicio se contactó con el Departamento de Comunicación para

solicitar la sala *Zoom* de Conferencias/*Webinar*, pero como ya se encontraba reservada, se solicitó una sala de clases de *Zoom* a Gabriela Carriel de Servicios Generales.

El día del evento se citó a las mujeres que participaron en el proyecto una hora antes para coordinar los tiempos y como se iban a dar las intervenciones. Cabe recalcar que días antes ya se había acordado qué diría cada mujer en su intervención, esto fue simplemente para que ellas puedan estar más seguras y tranquilas en el evento.

Se buscó que el evento sea lo más inclusivo posible y que las mujeres se sintieran cómodas en todo el proceso, por lo que se realizaron algunos ajustes y adaptaciones de acuerdo a las distintas discapacidades de las mujeres. Se planificó el evento para que las mujeres estén sentadas en el escenario, sin embargo, debido a que Olenka se moviliza en silla de ruedas, la subida al escenario se le dificultaría. Es por esto que el señor Elvis Macías, en conjunto con el personal del Departamento de Servicios Generales, apoyaron en la creación de una rampa adecuada para que Olenka pueda subir al escenario sin ningún problema. En el caso de Gabriela Rosales, debido a su discapacidad auditiva, se tuvo que contratar a un intérprete de la misma fundación a la que ella pertenece para facilitar su comunicación con el público.

Para la organización del tiempo del evento, se realizó un guión y se asignó la duración de cada una de las intervenciones. Se dividieron las responsabilidades de cada miembro del grupo para agilizar la organización del evento. Se solicitó el auditorio unos días antes del evento para realizar las pruebas de equipos y acomodar el espacio, así como las pruebas de audio de la sala *Zoom*. El día del evento se tuvo impresa la lista de invitados presenciales para tener un control de asistencia y también se decidió a qué personas se les iba a entregar un libro en su bolsa de regalo.

Se invirtió en recuerdos para los invitados del evento presencial, gracias al apoyo económico de los auspiciantes y con el de los miembros del grupo. Se realizó la cotización de

agendas, bolígrafos, stickers y fundas de papel con el logo de Libros Humanos. Para la organización de las bolsas con los recuerdos del evento se realizó una reunión para revisar que todo esté en buenas condiciones y realizar algún cambio necesario. En el caso de las mujeres protagonistas del libro, se compró una pulsera con las iniciales de sus nombres, adicional al libro con sus historias. Se cotizó bocaditos y agua para la instancia del evento, tanto para el público acompañante, como para las mujeres con discapacidad.

Se contactó con el departamento de comunicación para realizar la difusión del evento por medio de los canales de la universidad y se logró que se difundiera por medio del boletín de la universidad y por comunicación interna. Se publicó en las redes sociales del PAP, por medio de historias, la invitación del evento para convocar a más personas a participar. Se procedió a redactar cartas de invitación a distintas fundaciones y organizaciones vinculadas a la temática de género y discapacidad, tales como: Asociación de Ciegos y Amigos de los Ciegos (ACAGIG), Fundación Ecuatoriana para Ciegos (FUNECI), Plan Internacional, ONU Mujeres, Dirección de la Mujer, DASE, Fundación 7, CEPAM y Asopléjica. También se invitó a medios de comunicación como el Universo. Se logró contactar con Marcia Gilbert, presidenta del Consejo de Regentes de la Universidad Casa Grande, para que pueda dar unas palabras de cierre. A pesar de que se planificó contar con su presencia de forma presencial, por inconvenientes personales se la tuvo de forma virtual por medio de *Zoom*.

Para finalizar, se envió un cuestionario a los asistentes del evento para conocer las opiniones en relación a los temas tratados en el evento. En la primera sección del cuestionario se buscaba conocer si la persona que participó en la actividad había tenido la oportunidad de relacionarse con una mujer con algún tipo de discapacidad. En esta pregunta, más del 80% de los participantes comentaron que tuvieron alguna vez esta oportunidad, en comparación con el 10% que no (anexo 7).

En la segunda pregunta se quiso conocer en qué tipo de ámbito se había dado esta interacción con el grupo mencionado. Entre las cuatro opciones marcadas, el 37,5% de las personas indicaron que tuvieron esta interacción en el ámbito educativo y el 31,03% de los encuestados indicaron que tuvieron esta interacción en el ámbito laboral. Por otro lado, un 25% de los encuestados indicó que habían interactuado con personas con discapacidad en el ámbito familiar y el 6,3% habían interactuado con este grupo debido a instancias de voluntariado.

La tercera pregunta buscaba conocer la opinión de los encuestados en relación a la atención que el Estado les brinda a las mujeres con discapacidad. En esta pregunta, de forma general, los encuestados consideraron que existe una atención por parte del Estado, pero esta no es suficiente. El 47,4% de los encuestados califica la atención ofrecida en un término medio, ni poco ni suficiente. El 36,8% de los encuestados considera que en poca medida existe esta atención. Por último, el 15,80% considera que existe muy poca atención para este grupo de personas.

La cuarta pregunta buscaba identificar cómo califican las personas el acceso que tienen las mujeres con discapacidad en tres ámbitos; educativo, laboral y de salud sexual y reproductiva. Las personas tenían cuatro opciones de respuestas: Existe un alto nivel de inclusión, en las tres instancias cuestionadas, no se vinculaba mucho esta respuesta con la realidad de las mujeres. La segunda opción indicaba que existe un nivel adecuado de inclusión, pero hay aspectos que se pueden mejorar, pocas personas consideraban esta calificación acertada. La opción con un mayor índice de respuestas nos hablaba sobre que se está haciendo algo por la causa, pero falta mucho por hacer, dando a entender que existe una gran oportunidad de mejora en las distintas actividades desarrolladas para que las mujeres con discapacidad puedan tener un mayor acceso a los tres ámbitos ya mencionados. La última opción consideraba que no se está haciendo nada al respecto por la causa, se tuvieron algunas

personas que estuvieron a favor de esta opción, esto puede ser debido a las acciones que se están tomando en pro de la inclusión no se está comunicando correctamente o se tienen que tomar otras opciones para mejores resultados.

Adicional a estas cuatro preguntas, se preguntó a los encuestados qué consideraban que debería hacer el Estado para la inclusión de mujeres con discapacidad en el sistema educativo. Las respuestas obtenidas fueron variadas, desde preguntar a las mujeres con discapacidad sus necesidades para poder tomar acción desde ahí, hasta la creación de políticas, campañas, capacitaciones a varios grupos de personas como niños, docentes y personas en general, en relación a la inclusión. Una de las respuestas que se tuvo sobre qué se debería de considerar es que “El Estado está obligado a garantizar por igual el acceso a oportunidades y servicios, no obstante, falta diseñar políticas públicas efectivas que permitan inclusión real. El Estado falla cuando establece beneficios, sin que existan mecanismos para realizar un seguimiento que permita evaluación.”

En la sexta pregunta se buscaba conocer qué podrían hacer las empresas para mejorar la inclusión en el campo laboral. Las respuestas obtenidas variaban, siendo algunas de estas que las empresas den mayores oportunidades a este grupo y no solo se contraten personas con discapacidad para cumplir con el número estipulado por ley. Otras respuestas también indicaban que se debía incentivar a este grupo por medio de capacitaciones para que puedan ejercer cargos más altos, no solo operativos, así como adaptar y mejorar los espacios laborales para una mayor inclusión.

La séptima pregunta hacía referencia a qué podría hacer el Estado para mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva para mujeres con discapacidad. Las respuestas a estas preguntas son similares a los anteriores ámbitos mencionados. Los encuestados indicaban que se debía capacitar al personal de salud, así como también a las mujeres, crear campañas de cuidado y prevención en instituciones educativas en todos sus niveles. En las

respuestas también se indicaba que se debía reconocer que las personas con discapacidad tienen deseos y necesidades sexuales como las demás personas, no son seres asexuales ni niños que se les limita el aprendizaje y reconocimiento de estos temas.

La octava pregunta se relacionaba a que podrían hacer los ciudadanos para mejorar la inclusión de mujeres con discapacidad. En esta pregunta, los encuestados respondieron que se tiene que ser más empático y ponerse en el lugar del otro. En su mayoría, las respuestas apuntan al respeto y trato digno hacia las personas con discapacidad. Algunos de los encuestados indicaron que se debía aprender lenguaje de señas o formas de comunicación con personas con discapacidad, vinculado a la capacitación y el aprendizaje sobre este grupo para crear espacios más inclusivos y diversos.

Finalmente, se preguntó si las personas consideran si visibilizar historias de mujeres con discapacidad con un enfoque de resiliencia ayudan a fomentar la inclusión y la empatía de las personas. El 94,7% de los encuestados indicó que sí, estando muy seguro que la creación de estos espacios genera una mayor conciencia y reconocimiento. Por otro lado, un 5,3% considera que la creación de estos espacios puede tener un impacto significativo, pero se los tiene que vincular con más acciones para que generen un cambio y generen una huella (anexo 7).

Se puede decir que, aunque no se tuvo una gran cantidad de respuestas a la encuesta final, se lograron obtener buenas reflexiones y opiniones de los participantes en relación a la temática. Algunas ideas detalladas en los cuestionarios son opiniones compartidas y que se pensaron en algunas etapas del desarrollo del proyecto.

Por otro lado, se tuvieron algunos factores que impidieron tener un mayor alcance y difusión del evento, debido a la falta una campaña de difusión fuerte que incluya acciones de seguimiento para generar interés e incrementar el número de participantes.

Otro factor que impidió un mayor alcance fue la falta de realización y difusión por medios digitales (correo y redes sociales) de un cuestionario de inscripción para confirmar la asistencia al evento. En este caso, se difundió el enlace a la sesión de *Zoom* y los invitados ingresaron directamente. Estos factores afectaron el cumplimiento total del indicador que se tiene en el componente de la creación de espacios seguros donde las mujeres con discapacidad puedan contar sus historias. Se logró completar el 75% de la meta planteada, en relación a los participantes totales del evento, juntando las personas que asistieron de forma presencial y virtual.

Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos

A continuación, se analizan los tres componentes y sus respectivas actividades llevadas a cabo por los integrantes del equipo de trabajo de Libros Humanos. Cada integrante analizó un componente distinto, describiendo a detalle las actividades realizadas y exponiendo los errores y aciertos durante estas.

Tabla 3

Matriz de dimensiones a tomar para el desarrollo del proceso de sistematización

Responsable	Dimensión a Sistematizar	Descripción/ Detalle	Indicador
Sergio Geovanny Icaza Vera <i>Administración de Empresas</i>	Relacionamiento con los Stakeholders y Auspiciantes	Interacción mediante conversaciones con especialistas y organizaciones. Acercamiento a empresas para sustentación de gastos.	Información durante las sesiones para la biblioteca de fuentes. Presupuesto alcanzado.
Ingrid Carolina Aguilar Cedeño <i>Ciencias Políticas</i>	Levantamiento de Historias	Identificación de perfiles, entrevistas, relación con Libros Humanos	No. de entrevistas transcritas

Zoila Sendrós Cendoya <i>Periodismo</i>	Publicación del Libro	Este componente se relaciona con el cumplimiento del objetivo establecido como actividad del componente dos, Publicación de las historias.	Formatos del libro: impreso, online, braille, audiolibro, podcast.
Gloria Daniela Álvarez García <i>Educación Inicial</i>	Talleres de Sensibilización a empresas	Marco legal en material laboral Responsabilidad social empresarial Inclusión de personas con discapacidad en empresas	Resultados de encuestas iniciales y finales.
Samia Ahylín Santamaria Hinojosa <i>Redacción Creativa</i>	Gestión de Redes Sociales	Este componente se relaciona con el cumplimiento de los objetivos de redes sociales previamente establecidos	Creación de contenido de valor, informativo e inspiracional. Planning de posteos semanales. Free press de medios de comunicación.
Lisbeth Margarita Macías Macías <i>Recursos Humanos</i>	Organización y Logística de Evento de Presentación	Criterios de Selección del público invitado estrategia de comunicación (directa) con invitados Canales de comunicación interna Adaptación del espacio físico - necesidades especiales	No. asistentes al evento presencial No. de asistentes virtuales

Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos:

Relacionamiento con Stakeholders

Stakeholders

Durante el desarrollo de las entrevistas, las organizaciones y especialistas se mostraron atentos y muy complacidos con las conversaciones que brindó el grupo interdisciplinario Libros Humanos sobre la iniciativa propuesta para aprender más sobre la problemática del proyecto.

Consideraron que el espacio fue propicio para que puedan aprovechar el tiempo teniendo en cuenta que por tema pandemia iba ser demasiado difícil reunirse con todos los integrantes en un lugar físico sin mencionar que por temas de tiempo estas reuniones no podían durar más de una hora por promedio lo cual no ameritaba buscar un espacio físico y perder la posibilidad de vincularse con ciertas organizaciones que no estuvieran dispuestas a asistir de forma presencial.

Asimismo, comunicaron la emoción que había causado en ellos el haber tenido la oportunidad de poder brindar sus experiencias para la mejora del proyecto. De esta forma, se pudo evidenciar la gran aceptación de las sesiones y del proyecto en su totalidad, a través de los comentarios positivos que emitieron durante las sesiones. Se debe mencionar que algunos de los stakeholders tuvieron la oportunidad de permanecer involucrados de forma constante en el proyecto ya sea asesorándonos en las entrevistas con las mujeres que formaron parte del libro como lo fue en el caso de la directora de Bienestar Estudiantil de la Universidad Casa Grande Malca Goldenberg y la Licenciada Dayana Zambrano. Que, con sus aportes, estuvieron siempre presentes al momento de entrevistar a las mujeres que formaron parte de las historias del libro. De la misma forma el aporte de Gregorio Álvarez, fundador de la Asociación de Ciegos y Amigos de los Ciegos del Guayas (ACACIG), sirvió tanto como banco de datos para recolectar historias y encontrar mujeres que pudieran formar parte del libro como también para recolección de información que permitió aumentar la bibliografía del trabajo como tal y mejorar las entregas de avances que la comisión de PAPs establecía como lo son el árbol de problemas, la matriz de marco lógico etc.

Importante recalcar que todos los stakeholders; también estuvieron más que dispuestos a proporcionar información después de las sesiones establecidas ya sea con artículos o investigaciones que sirvieron de forma abundante para enriquecer la biblioteca de

fuentes de información del propio grupo y para entender desde otra perspectiva varios ángulos de la problemática y las distintas formas en las cuales deben ser resueltas.

Si bien se tuvo el acercamiento propicio y adecuado con todos los stakeholders, es importante igual mencionar que se tuvo más cercanía y contacto con ciertos especialistas, como es el caso de la Licenciada Dayana Zambrano, que además de las reuniones y capacitaciones que se tuvo con ella, al ser parte de la escritura del libro estuvo involucrada más íntimamente con el grupo de Libros Humanos que las otras especialistas.

En el caso de la cercanía con las organizaciones; existió una relación más íntima con ciertas organizaciones como es el caso de (ACACIG). Donde el integrante de la fundación Gregorio Álvarez formó un vínculo más fuerte con el grupo y presentó además de sus ideas y conocimientos para ayudar al proyecto la disponibilidad de la fundación como tal para ayudar con la búsqueda de historias para el libro lo que le permitió estar involucrado más íntimamente con el grupo de Libros Humanos que otras organizaciones.

En conclusión, los stakeholders seleccionados fueron los más pertinentes para el proyecto ya que cada uno sea: fundación, organización o especialista. Ofrecía una perspectiva totalmente diferente a la de los demás por el simple hecho de enfocarse en la misma problemática desde otro ángulo y si bien hubiera sido excelente potenciar más las relaciones con todos los stakeholders o incluso mejor tener nuevos, por temas de tiempo y espacio no hubiese sido pertinente por parte del grupo buscar más stakeholders de los ya seleccionados al principio si queríamos avanzar con todas las demás etapas del proyecto que requerían de nuestra atención.

Auspiciantes

En cuanto al acercamiento de las empresas para temas de auspicio al proyecto; se cumplió con el objetivo de reunir la cantidad necesaria para la sustentación de todos los gastos para el día del evento. Sin embargo es importante recalcar que como grupo se quedó

justo en tabla en cuanto a ingresos, por lo que supone una incomodidad monetaria si se decide seguir invirtiendo en el producto (libro) para que más personas lo conozcan, por lo que se debe buscar nuevas formas de promocionar que no cuesten dinero o en todo caso si llega a existir una idea extremadamente buena para dar a comunicar el libro y el proyecto entonces se tendrá que buscar nuevas formas de recaudación de dinero ya sea con más auspicios con otras empresas/benefactores o el grupo tendrá que idear una forma de recaudar esa cantidad de una manera aparte del proyecto como tal.

Para finalizar hubiera sido mucho mejor haber establecido como parte del presupuesto inicial; un capital extra como parte de un “fondo de emergencia” teniendo en cuenta ahora que al ser el producto (libro) demasiado bueno y querer promocionarlo como grupo para que más personas tengan acceso a este, ese presupuesto de más realmente facilita el proceso. Pero es razonable que se dificulte la recaudación de dinero en temas de auspicio considerando la situación mundial que existe estos dos años y la incertidumbre por parte de las empresas por confiar su presupuesto de auspicio en proyectos universitarios. No obstante, se destaca el gran cumplimiento de haber alcanzado la meta del presupuesto del proyecto y cumplir con cada uno de los compromisos propuestos por parte del grupo.

El proyecto libros humanos realizado sirvió como aprendizaje dentro de la carrera al momento de realizar las debidas investigaciones sobre el caso en tiempos limitados donde tienes que ubicar la importancia de cada artículo/estudio para determinar la relevancia que estos tienen para el proyecto. El grupo también pasó por una fase de entrevistas, donde fue necesario reunir la mayor cantidad personas y colaboradores resultando en un trato humano donde la importancia de la comunicación fue aplicada en cada una de las reuniones para generar la empatía adecuada para hablar sobre un tema tan delicado como lo es el proyecto mencionado.

Las voces de diferentes especialistas, fueron extremadamente importantes. Fue necesario realizar las entrevistas a fundaciones, licenciados y maestros de diferentes entidades del sector privado y público. Esto ayudó a conocer las diferentes dificultades que se podrían presentar durante la ejecución del trabajo y como grupo permitió tener una mente más abierta, resiliente y paciente sobre la resolución de cada etapa en el proceso de PAPs.

Según el CONADIS (2013), las personas con discapacidad se perciben a sí mismas como marginadas y limitadas en su participación ciudadana. Un alto porcentaje percibe que la discapacidad es un elemento que limita el acceso a la educación, empleo y a la vida social en igualdad de oportunidades que el resto de la población.

Por lo tanto, parte de los objetivos que tuvo nuestro proyecto, fue el de generar un espacio donde las mujeres puedan contar su historia y brindar mayor visibilidad sobre la discriminación y violencia en mujeres con discapacidad en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva. Por ese motivo la importancia de la carta firmada de concientización de que ellos fueron parte de un proyecto con fines totalmente académico en el caso de los especialistas mientras que en el caso de las mujeres para dar la aprobación o corrección si así lo quisieran de utilizar sus historias de vida como fuente de formato literario en la publicación del libro.

En definitiva se lograron varios aprendizajes en el desarrollo de este proyecto y lo que es aún más importante es el hecho de que se disfrutó cada progreso del trabajo de titulación y como grupo la satisfacción y agradecimiento por la oportunidad de haber formado parte del proyecto de PAPs Libros Humanos segunda edición, con la esperanza de que en el futuro la siguiente generación que vea el trabajo realizado en esta edición se inspire y sea capaz de crear algo igual o incluso mucho más de valioso.

Reflexión desde el perfil profesional: Administración de empresas

Desde el perfil de Administración de Empresas, el proyecto Libros Humanos fue un trabajo de titulación muy enriquecedor donde me permitió poner a prueba todas mis habilidades adquiridas durante mi época de estudiante de la carrera, sin mencionar que gracias a este proyecto fue posible ver todas las aristas sobre la problemática expuesta y como dentro de mi profesión puedo yo ofrecer mi granito de arena para generar un cambio que lleve a la sociedad del Ecuador a una verdadera inclusión.

Dentro del ámbito empresarial fui capaz de reconocer a profundidad la vulnerabilidad de los derechos humanos que sufren las personas con discapacidad dentro de un espacio laboral en el Ecuador. Lo que me lleva a entender como profesional la urgencia dentro de las empresas de no solo establecer los llamados estatutos o manuales de convivencia para un buen ambiente laboral; sino que se debe retroactivamente implementar todos estos manuales y es el deber tanto mío como el de los demás profesionales, de incentivar a que estos se cumplan, no solo liderando con el ejemplo que de por sí es sumamente importante pero también mejorando la comunicación interna dentro del grupo de trabajo para que así se genere el cambio deseado.

Por otro lado, es de igual importancia gestionar la involucración de organizaciones y especialistas para el aporte de distintas plataformas de comunicación sean: charlas, talleres, discursos, etc. Estos convenios realizados dentro de las empresas son de gran relevancia ya que gracias a lo aprendido realizando este proyecto de titulación, me he dado cuenta de que no es lo mismo solo investigar sobre la problemática expuesta, a realmente dar una sala de audiencia a todas las personas expertas en el tema para aprender de ellas y permitir que estos grupos de personas que lastimosamente han sido marginados por la sociedad ecuatoriana se integre dentro de la misma al ampliar el conocimiento sobre todas sus capacidades y limitaciones mediante el discurso de ellos mismos.

También he podido mediante las conversaciones realizadas con los stakeholders; visualizar la importancia de recursos para las herramientas tanto digitales como manuales, para que las personas con discapacidad puedan realmente integrarse en un espacio laboral y puedan desempeñarse en el área que ellos deseen y no la que la empresa pueda ofrecerle. En este caso es donde ingresa el manejo de presupuesto y auspiciante por parte de las empresas para generar estas acciones sociales. Porque si bien las canastas alimenticias o paquetes navideños son importantes para ayudar a la comunidad, la única acción social que además de ayudar rendirá réditos a la inversión realizada por parte de la empresa de manera factible es el de las inversiones en herramientas para la accesibilidad.

En lo personal trabajar en este proyecto de titulación me ayudó a visibilizar todas las ventajas que voy a tener dentro de mi área en comparación con los demás integrantes que deseen formar parte de cualquier empresa del Ecuador y es mi responsabilidad como profesional disminuir dentro de lo posible cualquier injusticia o exclusión en el ámbito laboral porque así es la única manera en que se pueda generar cambios en el entorno social.

Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos:

Identificación de Historias

El primer componente en el que se trabajó fue “visibilizados casos de discriminación y violencia de género hacia las mujeres con discapacidad”. En este componente las actividades realizadas fueron una sensibilización al tema de violencia de género, identificación de perfiles de mujeres para el libro, entrevistas con seis mujeres con discapacidad y transcripciones de las mismas. Los participantes en este componente fueron los seis integrantes del grupo, la escritora Dayana Zambrano y las cinco mujeres: Johana, Tamara, Belén, Gabriela y Olenka, sin contar a Daniela Álvarez, quien ya está incluida en los integrantes del grupo.

Inicialmente se planificó incluir historias de mujeres con discapacidad que hayan sufrido algún tipo de discriminación en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva. A pesar de que se planificó incluir este tipo de historias, al momento de buscarlas, no se pudieron encontrar la cantidad de testimonios propuestos. Es por esto que se decidió incluir otros perfiles que no incluyan necesariamente instancias de discriminación en los ámbitos ya mencionados. Cabe recalcar que se había decidido incluir estas historias de discriminación para contribuir a la visibilización y reconocimiento de las barreras que tienen que superar las mujeres con discapacidad en el Ecuador. Sin embargo, al momento de buscar estos testimonios, este proceso fue un poco complicado, ya que las mujeres con discapacidad que se pudieron contactar no querían ser vistas como víctimas en este libro. Esto atrasó un poco esta fase del proyecto, ya que en ese momento aún se tenía la idea de contar historias de discriminación.

Es por esto que, a medida que se seguía contactando a las mujeres y se tuvo la misma respuesta, se decidió modificar el enfoque para que sea uno de resiliencia en lugar de visibilizar la discriminación. Una vez que se cambió el enfoque y las mujeres accedieron a participar, se pudo tener una idea mucho más clara de cómo iba a ser el libro. Es importante mencionar que a pesar de que algunas de las mujeres que participaron en el libro sí sufrieron discriminación en algún momento de sus vidas, este no fue el enfoque principal de las historias. Un desacierto que se tuvo y que fue la razón por la que no se escogió este enfoque inicialmente es que no se contactó a mujeres con discapacidad previo a esta fase del proyecto para que puedan hablar sobre sus experiencias. Lo que se hizo fue que se planificaron entrevistas y preguntas sin haber tenido un diálogo previo que pueda dar un mejor conocimiento de cómo quieren ser percibidas las mujeres con discapacidad en el país.

Un error que se cometió al momento de realizar las guías de las entrevistas fue que no se pensó en cómo algunas preguntas podrían afectar a las mujeres debido a sus experiencias

pasadas. Sin embargo, Dayana Zambrano, la escritora del libro, dio una capacitación a los integrantes del grupo sobre la violencia de género. En esta, se explicó cómo se debía tratar el tema para no revictimizar a las mujeres que formarían parte del libro y se dio una guía adicional de preguntas que servirían para que Dayana pueda escribir las historias de manera cronológica y sin problema.

Se puede concluir que un error que se tuvo durante todo este componente fue la falta de organización, es decir se tuvo que haber planificado de mejor manera la fase de identificación de historias y el contacto con las mujeres que serían parte del libro. Lo primero que se tuvo que haber realizado antes de coordinar las entrevistas con las mujeres fue contactar a la escritora del libro para organizar bien las actividades. Sin embargo, primero se realizó la entrevista con Johana con una guía de preguntas realizada sin haber tomado en cuenta los aspectos que posteriormente se hablaron con Dayana. Fue debido a esto que luego de revisar la entrevista con Johana y luego de realizar la capacitación y las nuevas guías de preguntas, se tuvo que coordinar otro encuentro con Johana para realizar las preguntas que faltaban. A pesar de que Johana no tuvo ningún inconveniente con esto, haber realizado dos entrevistas para recolectar la información prolongó todo el proceso más de lo planificado. No obstante, luego de esta entrevista, las otras se dieron sin ningún problema, además de algunas dificultades para agendar las entrevistas debido a horarios conflictivos.

Al iniciar las actividades de este componente no se tuvo un calendario donde se habían organizado estas, lo cual dificultó el proceso. Es por esto que se realizó un calendario con fechas aproximadas para facilitar la realización de las actividades. Sin embargo, no se siguió este calendario con rigurosidad y el componente se siguió prolongando.

Si bien se cumplieron las actividades propuestas al inicio, durante el proceso hubo desaciertos que impidieron que se realicen las actividades como se habían planificado inicialmente. Por otro lado, no se planificaron las entrevistas como eran debidas y no se tuvo

en cuenta qué iban a querer contar las mujeres sobre sus experiencias, simplemente se asumió que estarían dispuestas a compartir con el grupo y el público en general sobre la discriminación que habían sufrido en el pasado. A pesar de esto, se pudo cambiar fácilmente el enfoque del libro y no se tuvo ningún inconveniente posteriormente con las mujeres que fueron parte del libro.

Luego de esta experiencia con mujeres con discapacidad se puede concluir que en el Ecuador hacen falta políticas que protejan y permitan que este grupo minoritario pueda tener una vida digna. Si bien existen ciertas políticas que buscan mejorar las vidas de las personas con discapacidad, no se pueden encontrar políticas públicas que tengan como enfoque principal las mujeres con discapacidad, específicamente. Por otro lado, no existen espacios de diálogo adecuados donde las mujeres con discapacidad puedan hablar sobre sus experiencias a lo largo de sus vidas. Esto es sumamente importante, ya que, a partir de estos diálogos, se puede llegar a ideas iniciales que luego pueden evolucionar hasta convertirse en políticas públicas que tengan como objetivo contribuir a una vida digna para este grupo de mujeres.

Otro elemento que no se pudo observar son las redes de apoyo. Si bien el grupo con el que se trabajó para este proyecto sí contaba con redes de apoyo, en el Ecuador aún existen mujeres que no cuentan con este mismo nivel de apoyo. El Estado debe invertir en proyectos que puedan brindar a este grupo de mujeres apoyo de diferentes tipos, ya sea emocional, económico, etc., para que estas puedan tener una vida digna.

En conclusión, el Ecuador tiene un largo camino que recorrer en cuanto a políticas públicas que beneficien a las mujeres con discapacidad. Se necesitan políticas que tengan como enfoque principal el bienestar de las mujeres con discapacidad, para lo cual se necesita la participación de este mismo grupo. Iniciativas como las de este proyecto son solo el primer paso, el Estado debe tomar el siguiente paso para asegurar que las voces de estas mujeres sean escuchadas y tomadas en cuenta para mejorar sus vidas.

Reflexión desde el perfil profesional: Ciencias Políticas

Considero que gracias a la carrera que he cursado, Ciencias Políticas, pude estar mucho más consciente de la discriminación y la falta de apoyo estatal hacia las mujeres con discapacidad en el Ecuador. Al inicio del proyecto tuvimos que desarrollar un árbol de problemas con causas y efectos sobre el tema escogido, por lo que la investigación fue un recurso muy importante al momento de completar esta fase. Aquí, se tuvo que investigar sobre las mujeres con discapacidad en diferentes ámbitos y cómo el Estado ha contribuido a las vidas de este grupo minoritario.

Durante los cuatro años de carrera, tuve que desarrollar mi pensamiento crítico y tuve que desarrollar varias investigaciones y documentos académicos. Esto me permitió aportar significativamente en el desarrollo de las matrices, documento final y las citas de dichos documentos. Adicionalmente, a lo largo de mi carrera cursé tres materias referentes a la gestión pública, una de ellas siendo el enfoque de género en políticas públicas. Esto fue de gran ayuda para entender mejor la problemática presentada.

En el Ecuador existe un grave problema en lo que concierne a las políticas públicas. Como contexto, hay que entender que las políticas públicas, según Aguilar (2012), son todas las acciones gubernamentales que tienen como propósito principal llevar a cabo objetivos de interés público de manera eficaz y eficiente. Ahora, en el Ecuador las políticas sociales tienden a tener una muy baja calidad, esto se da ya que no hay una verdadera cooperación entre los actores políticos involucrados en estos procesos. Otra razón por la que las políticas públicas en el país no son de alta calidad es la falta de estabilidad política a lo largo de los años. Las políticas públicas deben ser sostenibles en el tiempo, deben poder responder a cualquier condición o problema externo que se presente, más que todo, deben ser efectivas y deben contribuir al bienestar de los ciudadanos. Inclusive, el Banco Interamericano de Desarrollo (2014) realizó un estudio sobre la calidad de políticas públicas en América Latina

y el Caribe y se encontró que Ecuador es uno de los países con menor calidad de políticas públicas.

Teniendo estos datos en cuenta, se puede concluir que las pocas políticas públicas que tienen como enfoque principal a las personas con discapacidad son pobres en calidad. Adicionalmente, en lo investigado durante la realización del proyecto, no se pudo encontrar políticas específicamente diseñadas para mujeres con discapacidad. No existe un enfoque de género al momento de hablar de políticas para personas con discapacidad. No se tiene en cuenta que las necesidades de las mujeres con discapacidad son diferentes que las de los hombres con discapacidad. Este grupo de mujeres tiene que convivir con discriminación doble debido a su discapacidad y por el hecho de que son mujeres; no se toma en cuenta aquí que también hay muchas mujeres no solo con discapacidad, sino también mujeres con discapacidad negras o indígenas que son discriminadas ahora por tres razones diferentes. Este tipo de condiciones no se toman en cuenta en la formulación de políticas públicas, lo cual contribuye e incrementa la magnitud de la problemática actual.

En conclusión, la oportunidad de realizar este proyecto fue muy gratificante. Pude aprender sobre experiencias de mujeres con discapacidad, así como los errores de ciertas instituciones públicas al tratar con estas mujeres. Si bien sabía que existe una falta de políticas públicas y de apoyo estatal hacia este grupo de mujeres, gracias a este proyecto pude entender un poco mejor cómo es la situación actual. Adicionalmente, considero que esta fue una oportunidad muy importante para seguir conociendo las maneras en las que puedo usar mi privilegio para darle las herramientas necesarias a los grupos más vulnerables de la sociedad para que puedan contar sus experiencias e historias de vida. Gracias a este proyecto y las mujeres que contaron sus historias, pude entender de mejor manera cómo se sienten ellas. Las instituciones estatales pueden crear y formular políticas, sin embargo, si no trabajan de la mano con ellas, si no hay un verdadero entendimiento de sus necesidades, estas políticas

no generarán un verdadero impacto. Adicionalmente, si no se formulan programas y proyectos de alta calidad que tengan como objetivo el bienestar de este grupo, no se generará un verdadero cambio en las vidas de estas personas. Esto, sin duda, será una gran ayuda en el futuro, ya que, si me encuentro trabajando en una institución pública, estos aspectos los tendré en cuenta.

Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos:

Publicación de historias

A continuación, evaluaremos la publicación de historias de mujeres con discapacidad que han sufrido discriminación y violencia en distintos ámbitos de su vida cotidiana. Para el cumplimiento de esta actividad se publicó el libro *Libros Humanos. Historias de Mujeres con Discapacidad*. En un inicio se acordó publicar un libro en formato digital pero el proyecto se extendió hacia la publicación de este en impreso, [digital](#) y en versión audiolibro.

Para llevar a cabo este componente, participaron las seis mujeres protagonistas de las historias: Belén Merino, Olenka Mora Encalada, Gabriela Estefanía Rosales, Daniela Álvarez, Johana Ruiz y Tamara Chacón. También formaron parte de esta primera etapa: la escritora Dayana Zambrano; la ilustradora Cristina Quera; las dos guías del proyecto: Jessica Quintana y Karen Párraga; el equipo investigador: Ingrid, Lisbeth, Zoila, Daniela, Sergio y Ahylín; el equipo de la editorial de la Universidad Casa Grande: Mgtr. María Cristina Andrade, Mgtr. Gilda Macías Carmigniani, Mgtr. Juan de Althaus Guarderas.

Para el cumplimiento de esta actividad en los distintos formatos, se trabajó en 3 etapas: la investigación, las entrevistas, la producción del libro.

Tabla 4

Etapas de la publicación de las historias

Etapas de la publicación de las historias

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3
Investigación	Entrevistas	Producción del libro
Investigación documental Fuentes oficiales: cifras sobre mujeres con discapacidad del Ecuador.	Toma de contacto Acercamiento y toma de contacto.	Transcripción Total de las entrevistas
Mapeo de medios de comunicación Identificar el tratamiento de noticias sobre mujeres con discapacidad	Levantamiento de información Contacto directo con el grupo de estudio.	Escritura e ilustración Trabajo en conjunto con las mujeres, el equipo de trabajo de Libros Humanos, Dayana Zambrano (escritora) y Cristina Quera (ilustradora).
Contacto con distintas organizaciones no gubernamentales y fundaciones para obtener información sobre la discriminación y violencia que sufren las mujeres con discapacidad en el país en el ámbito educativo, laboral y de salud sexual y reproductiva.	Retroalimentación Confirmación de conformidad de las mujeres con el relato de sus historias.	Maquetación y revisión con editorial Contacto con la editorial de la Universidad, edición y obtención del ISBN (International Standard Book Number) para la publicación.

Elaboración propia

En la primera fase, la de investigación, tuvo como objetivo lograr comprender la magnitud del problema con el que íbamos a trabajar. En esta etapa, realizamos investigaciones documentales a través de las distintas fuentes oficiales en internet. También realizamos un mapeo de medios para poder analizar qué tratamiento se le estaba dando a las mujeres con discapacidad en los medios más importantes del país. Además, se contactó con diferentes organizaciones nacionales dedicadas a preservar los derechos humanos de este grupo minoritario y así poder conocer más a fondo sus funciones y las necesidades a las que se enfrentan todas las mujeres con discapacidad en el Ecuador.

En relación a la segunda etapa, las entrevistas, una vez ya teníamos claro el panorama social en el que conviven este grupo de mujeres, se tuvo distintos acercamientos con ellas para poder conocerlas de cerca y escuchar sus necesidades e historias de vida. Los primeros acercamientos fueron para conocerse y crear ese vínculo de confianza y comodidad entre el equipo y ellas para salvaguardar sus derechos. Los siguientes encuentros, ya consensuados con las protagonistas fueron para realizar las entrevistas y conocer sus vidas diarias en la sociedad en la que vivimos. Por último, se contactó con ellas para compartir las historias escritas que iban a conformar el libro y así obtener cualquier retroalimentación necesaria por parte de ellas y acabar de ultimar detalles y correcciones.

En la tercera fase de la publicación de las historias, la producción del libro, se transcribió y recolectó toda la información obtenida en las fases anteriores para la posterior producción de las historias. Esta información se la compartió con la escritora (Dayana Zambrano) y la ilustradora del libro (Cristina Quera) para que procedieran a realizar las historias y caracterizarlas. Una vez se obtuvieron los primeros borradores se los revisó en conjunto con las mujeres, el equipo de libros humanos, con Dayana y Cristina para obtener un mejor resultado y la conformidad de las protagonistas dueñas de esas historias de vida. Con las correcciones adecuadas a las historias y los consentimientos de Olenka, Tamara, Gabriela, Daniela, Belén y Johana, se procedió a maquetar el libro como tal, a ordenar todas las páginas e información. Una vez el libro ya estuvo maquetado se lo envió a la editorial de la Universidad Casa Grande para que realizaran las correcciones correspondientes, obtuvieron el ISBN (International Standard Book Number) y así se pudiera publicar con los permisos correspondientes.

Una vez publicado el libro, se procedió a la impresión de este. Antes que nada, se realizó un proceso de cotización del libro en distintas imprentas para poder imprimirlo de

acuerdo a nuestro presupuesto. Este presupuesto se ajustó según las aportaciones de los auspiciantes que logramos enganchar y los gastos que se iba a tener a lo largo del proyecto.

Tabla 5

Presupuesto para actividades del proyecto

PRESUPUESTO

Ingresos	
Jab Hit Boxing	50
Ab. Ana Zambrano	50
Padres de Ingrid	100
Anónimo	100
Piladora "Germán Santamaría"	150
Arlogs S.A	100
Total	550
Gastos	
Pago de Registro de Publicación de Libro	22
Bocaditos	20
100 stickers	18
Imprenta 100 libros	300
100 separadores	20
50 agendas	100
100 plumas	35
100 fundas	30,7
125 bocaditos	20
TOTAL	565,7

Elaboración propia

Otros formatos

Una vez publicado el libro en formato digital e impreso se procedió a realizar el audiolibro. En esta etapa, participaron las cinco mujeres integrantes del equipo de Libros

Humanos como narradoras de las historias y el otro integrante como productor en la parte técnica en el momento de la grabación. Se utilizó la sala de radio de la Universidad Casa Grande para obtener una mejor calidad y posteriormente se editó en Audition de Adobe y se publicó en Spotify.

En relación a las oportunidades de mejora, al final de la etapa de publicación del libro, se presentó una dificultad: se consiguieron seis auspiciantes que aportaron un total de 550 dólares para la impresión del libro. En el momento de comunicarse el grupo con la imprenta que más se ajustaba a nuestro presupuesto, se acordó un tamaño del libro erróneo, pues este resultaba ser la mitad del tamaño ya acordado y maqueado previamente. Cuando se fue a la imprenta a proceder con la impresión, solamente se pudieron imprimir 50 libros de los 100 acordados por falta de presupuesto. Eso se debió a una mala comunicación entre el grupo y la imprenta.

Sin embargo, el proyecto logró una serie de productos no identificados en la planificación inicial, ya que además del libro en formato digital, se realizó una versión audiolibro que responde a las necesidades de un público que tiene necesidades de especiales, ya sea por ceguera, visión disminuida o porque le cuesta leer por cualquier otra razón.

Reflexión desde el perfil profesional: Periodismo

Como estudiante de periodismo mi involucramiento en este proyecto me ha permitido aplicar los aprendizajes a lo largo de la carrera. He aplicado herramientas fundamentales del periodismo como las entrevistas, las investigaciones documentales y la investigación de campo. “Para ser periodista hace falta una base cultural importante, mucha práctica y también mucha ética” (García Márquez, 1994, como se citó en Centro Gabo, 2017).

El contacto directo con las seis mujeres y su entorno me ha hecho ver que no todo está en los libros, sino que la cultura está en las calles, está en cada ser humano que conocemos y que escuchamos con detenimiento. Que lo aprendido en la teoría sin una práctica humana con

contacto con la sociedad es humo. Gracias a escuchar a cada una de ellas, sus necesidades, sus deseos, sus sueños, he aprendido la importancia de esa ética en el periodismo de la que tanto habla Gabriel García Márquez. Esta es la base de nuestro oficio.

Como afirma Montoya (2018, diapositiva 6), profesor de periodismo de la Universidad Casa Grande, el periodismo tiene distintas responsabilidades adheridas, entre ellas está “Reconocer al otro. Respetarlo. No violentar ninguno de sus derechos”. Respetar todos sus derechos también incluye el derecho a ser escuchado y no ser revictimizado.

Cuando realizamos un mapeo para identificar cómo los medios de comunicación abordan las noticias de las mujeres con discapacidad pude percatarme de la escasa visibilización que se le da a este grupo minoritario, y el lenguaje revictimizante que se emplea al hablar de ellas. Al conversar con las seis mujeres pude darme cuenta de muchos errores que cometemos al hablar de ellas sin darnos cuenta. Errores comunes que ya están establecidos en el habla de la sociedad y que inconscientemente afectamos a los demás. La palabra es un arma letal que puede cambiar por completo el sentido de la frase. Seleccionar minuciosamente las palabras es tarea fundamental de todo periodista para salvaguardar los derechos de todos los seres humanos. Además, el hecho de no abordar temas sobre ellas las oculta, las hace invisibles ante los demás. Las borras del mapa como si no existieran. Del periodista depende la información que el público procese y si esta se transmite de forma errónea, la humanidad de las personas va desapareciendo.

Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos: Talleres de sensibilización con empresas

El segundo componente del proyecto se refiere a la sensibilización a empresas sobre estrategias de inclusión de mujeres con discapacidad en el ámbito laboral, educativo, y de salud sexual y reproductiva.

Se escogieron las empresas Outlet Muebles y Colchones, dedicada desde hace 25 años a la elaboración, fabricación, promoción y venta de muebles y colchones, que contaba al momento del proyecto con 300 empleados, distribuidos en varios puntos de venta, dentro de los cuales se incluye personal de servicio, administrativo, financiero y comercial; y la empresa IDE Business School la cual nació en 1993 con el fin de profesionalizar el quehacer directivo, formando empresarios líderes, con profundos principios y valores. Al momento cuenta con 40 empleados en las áreas de docencia, administrativo, investigación, diseño y servicio generales.

Se solicitó a las empresas garantizar la participación de un mínimo de cinco colaboradores de hasta máximo 10 entre mujeres y hombres, de preferencia en partes iguales, además se solicitó la logística para el desarrollo de los talleres, la elección de los responsables de los talleres estuvo a cargo de los realizadores del proyecto, el criterio de selección que se consideró fue que sean personas que lideren sus grupos de trabajo para que puedan ser multiplicadores de la información.

Se cumplieron, además una serie de actividades que se dividieron de la siguiente manera: Primero una encuesta inicial para conocer las perspectivas de los colaboradores sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad y así obtener datos sin ningún tipo de idea preconcebida. La validación de la encuesta se realizó por medio del análisis por parte de las Coordinadoras del Proyecto para la verificación del cumplimiento de la inclusión de las variables correspondientes.

Segundo se realizaron las actividades “Miró a través del otro” que tenía como objetivo experimentar lo que significa tener discapacidad visual en el ámbito laboral y valorar el apoyo que se recibe de los demás.

Finalmente, la actividad, “Ponte en mi lugar” tenía el objetivo de valorar las habilidades del grupo que dirige el taller para ponerse en la situación de la persona con discapacidad con la intención de generar empatía hacia el esfuerzo que realiza la persona.

Durante el desarrollo previo del taller, se contó la historia de Johana Ruiz, ejemplo de perseverancia y resiliencia en este ámbito. Al finalizar el relato de la historia se realizaron una serie de preguntas, las cuales tenían como objetivo determinar la percepción de los participantes ante la problemática expuesta y qué mensaje habían aprendido durante el taller realizado.

Los resultados que se evidenciaron en la encuesta inicial fueron El 63.6% reporta que no tenía conocimiento en temas como género, edad, área de trabajo con respecto a las personas con discapacidad,

El 54.5% de los encuestados en ambos talleres consideran que tener una discapacidad y además ser mujer supone más limitantes para encontrar trabajo. El 90,9% de los encuestados considera que las personas con discapacidad tienen capacidades para desarrollarse en su área de trabajo.

El 63,6% de los colaboradores en ambos talleres han compartido alguna vez equipo de trabajo con alguna persona con discapacidad.

El 100% de los encuestados desconocen si sus empresas manejan políticas internas relacionadas a la discapacidad.

El 90.9% de los colaboradores en ambos talleres cambiaron su percepción sobre la discapacidad en el ámbito laboral y el 100% consideró que se debería realizar este tipo de taller en las demás empresas para que sus colaboradores conozcan cómo se maneja una persona con discapacidad en el ámbito laboral.

Reflexión desde el perfil profesional: Educación Especial

Para la UNESCO (2017), la educación es una prioridad como derecho humano y bien público, puesto que es un aprendizaje necesario que permite desarrollar personalidades, capacidades físicas e intelectuales, de esta manera contribuye a su plenitud personal favoreciendo la integración social y profesional.

Llevar a cabo el Pap de Libros humanos ha sido una experiencia muy enriquecedora, ya que, como educadora, me ha permitido poner en práctica mis conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera de Educación Especial. Además de haber vivido de manera personal una historia, también he podido sensibilizarme ante la historia de otras mujeres que han pasado por situaciones como la mía.

La carrera de Educación Especial brinda a los educandos las herramientas para posibilitar la inclusión de las personas con discapacidad al ámbito educativo, lo que nos posibilita tener diferentes miradas sobre esta situación, no solo dentro del campo educativo mencionado sino también dentro del campo laboral y social.

Por medio de este proyecto se logró contribuir a esta visión particular de aquellas mujeres que son ejemplo de vida y resiliencia que han tenido que enfrentar diferentes barreras no solamente debido a su condición discapacitante sino también a barreras sociales referidas a la percepción de que ellas no pueden hacer tal o cual cosa, o que son menospreciadas por una sociedad aún machista que nos le provee el espacio que se merecen para su desempeño.

Durante el desarrollo del proyecto tuve la oportunidad de conocer y trabajar de la mano de un gran equipo de profesionales tales como las guías y los compañeros quienes pusimos todo de nuestra parte para hacer el trabajo de la mejor manera posible, poniendo en práctica lo aprendido en las aulas. Un elemento enriquecedor ha sido el compartir con compañeros de la universidad de las otras carreras con quienes formamos un gran equipo de trabajo que se esforzó por el cumplimiento del objetivo propuesto.

En mi caso particular, además de ser parte del equipo tuve la gran oportunidad de ser una de las mujeres que contó su testimonio de vida, ya que lo analizado en este proyecto yo lo he experimentado de manera personal, lo cual no fue muy fácil para mí pero me sentí en la obligación de compartir esta experiencia que quede como testimonio para aquellas personas, padres, madres, educadores que estén pasando por situaciones similares y puedan darse cuenta que si se pueden vencer los obstáculos siendo perseverantes y no permitiendo que la negatividad de otras personas nos afecte sino que debemos creer en nosotros mismos.

Así mismo la experiencia de las otras mujeres me llegó al corazón y me ha enseñado a ser más empática con las demás personas, conociendo las batallas que cada quien lucha día a día.

Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos: Difusión

En este espacio se trató de divulgar una problemática nada nueva pero que ha sido muy poco mencionada a lo largo de los años, como es la afectación de las mujeres con discapacidad que sufren de discriminación o violencia de algún tipo. Es por ello que desde el principio existió el compromiso de promover el desarrollo de estas mujeres con discapacidad que sufren discriminación múltiple tanto por razones de género como por minusvalía, por lo que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad. En referencia a esta temática, además de tener una tasa más alta de violencia y abuso de género que otras mujeres, tienen menos participación política y oportunidades de empleo que los hombres con discapacidad. Para hacer frente a esta situación, es necesario empoderar a estas mujeres, hacerles conocer sus derechos y comprender qué es la violencia de género.

Dentro del desarrollo de este proyecto, se necesitaba obtener una interacción por parte del público en el que se encontraba enfocado el tema general, en donde inevitablemente la comunicación social tendría un papel protagónico en el progreso que tendría el proyecto en

cuestión. Dichas interacciones, serían parte de una acción mediática en el proceso comunicativo, el cual se entiende como la socialización humana realizada a través de un medio interactivo por el cual se pueda transmitir hacia un entorno determinado (Piñuel Raigada, 1994). De esta manera, se menciona a la comunicación como un punto en el proceso publicitario de la presentación del libro “Libros Humanos”, el cual es capaz de transportarnos hacia las historias de vida que en él se mencionan desde un contexto literario y en una perspectiva que va desde la moralidad social hasta la regulación justa de las relaciones sociales en cuanto al trato dado a las mujeres que padecen algún tipo de discapacidad, lo cual las hace presa fácil de la violencia y discriminación.

Para llevar a cabo dicho fin, se tuvo como idea principal la de promover un plan estratégico que permitiera profundizar el conocimiento del papel o rol que toma la mujer con discapacidad dentro de la sociedad, para así determinar situaciones de discriminación o violencia y conocer su nivel de participación en esta. Dado el incremento del uso de las redes sociales como herramientas de comunicación, fue posible observar este notable crecimiento de visitas y popularidad como una oportunidad para lograr una mayor interacción con el público, logrando así tener la capacidad de interactuar directamente con los usuarios y crear una experiencia enriquecedora para ambos, principalmente en la difusión que se esperaba dar acerca de la discriminación y violencia de género que se enfoca en las mujeres que tienen algún tipo de discapacidad.

El manejo de redes sociales se organizó con anticipación, ya que se tenían que diseñar las publicaciones y crear el contenido de estos, buscando así, que resultase útil para nuestro público objetivo, es decir, que tuviese la capacidad de agregar y combinar varios elementos que juntos transmitan exactamente lo que esperábamos en cuestión de resultados que estén más acorde con nuestras metas, misión y destino. Se decidió dividir el contenido en seis semanas ya que ese era el tiempo que faltaba para el evento de presentación del libro. Para

elaborar un plan de redes sociales, se definieron los objetivos de este, dichos objetivos fueron informar, sensibilizar y difundir el tema para que así la sociedad sea más consciente sobre la violencia de género en mujeres con discapacidad y que también conozcan sobre el proyecto.

A partir de estos objetivos se realizó un cronograma que indicaba qué iría en cada publicación y la fecha en la que se publicaría cada uno de estos posts publicitarios. Dicho esto, el siguiente paso fue crear la organización del antes mencionado cronograma, el cual estaría dividido por seis semanas en las que se daría a conocer información relevante y en cuanto al tema en mención, mostrándolos de una manera atractiva a la vista del público, para así llamar su atención y lograr el objetivo deseado. Posteriormente, se decidió que el contenido para las redes sociales debía ser variado, en donde se incluirían fotos, videos e historias con las publicaciones principales. El contenido de redes se creó en base a la edición pasada del libro y a los temas que se investigaron con anterioridad sobre la problemática. Cada una de las herramientas de multimedia contaron como parte de las estrategias o planes de acción en el que de manera amplia y creativa se diseñaron los recursos que estuvieron enfocados en llevar a cabo una misión central. Dichos recursos fueron utilizados como modelos diseñados y lanzados de tal manera que brinden una dirección unificada para la organización del contenido creado como un arma estratégica que nos permitiría fortalecer la identidad omnipresente del objetivo a través de los detalles, fuentes y paleta de colores de una manera atractiva a la vista del público en mención.

Las redes sociales que se usaron fueron *Instagram* y *Facebook*, ya que estas son las más populares hoy en día y que son usadas con más frecuencia, siendo así el mejor medio digital para poder contar estas historias de manera correcta y orgánica al momento de ofrecer nuestro contenido, lo cual nos permitió mantener un alcance significativo dentro de estas.

En lo que respecta al trabajo publicitario realizado en cada una de las seis semanas en que se mencionó se dividiría el cronograma de publicación del contenido creado para redes

sociales, es de gran relevancia dar a conocer cómo se llevó a cabo el manejo de la información. Así pues, en primera instancia fue importante el hecho de introducir al público a conocer la metodología del proyecto que se estaba realizando, dando así un hincapié a dichas personas a entender acerca de la violencia contra la mujer con discapacidad.

De la misma manera, en las semanas consiguientes, ya se estaba publicando el contenido en el que se trataba más a profundidad acerca de esta problemática social, los cuales fueron creados de manera creativa y minuciosa por la compañera Ingrid, basándose en las ideas pensadas con anterioridad. Para este punto, se hizo también, uso de cifras significativas de mujeres con discapacidad violentadas como estrategia de sensibilización y conciencia ante el público, mismas cifras que se encuentran en la segunda edición del libro. Se puede decir que con este tipo de contenido se obtuvo mayor cantidad de interacción con los seguidores, pues aquí se contaban historias reales y de interés para muchos.

A lo largo de las dos últimas semanas, se trataron temas de educación sexual y reproductiva para todo el público, independientemente si padecían o no algún tipo de discapacidad. Adicional a esto, se inició con la difusión del evento, en donde primero se publicó una invitación mencionando la fecha, la hora y el lugar de este, así también se indicaba que se transmitiría por la plataforma *Zoom*, dando al público una pequeña guía de cómo obtener el link de acceso. Finalmente, se agradeció a la escritora y editora del libro, pues fue de este de donde se sacaron las ideas para realizar la publicidad del evento.

Se considera que una de las debilidades en la gestión de redes sociales fue la ausencia de pautas para llegar a más espectadores y la interacción con la comunidad por medio de historias. Adicionalmente, no se le dio mucha atención a la página de *Facebook* y hubo un débil *engagement* con los seguidores. Un factor que significó una debilidad en las redes sociales fue también la falta de publicaciones en historias y la errónea segmentación del público para lograr un mayor alcance con las publicaciones.

Cada una de las acciones y actividades realizadas en cuanto a la difusión y manejo del evento de presentación del libro, sirvió de experiencia y aprendizaje en lo que respecta a la problemática social de cómo las mujeres que viven con una discapacidad, ya sea esta leve o severa, las convierte en un grupo propenso a sufrir alguna forma de violencia al menos una vez en sus vidas. Toda esta estructura nos permitió lograr dos objetivos: acercar situaciones complejas al público con el propósito de entender sus dimensiones y características básicas y al mismo tiempo que sirva para quienes planean o intervienen en este tema, siendo así un elemento de reflexión.

En lo que a logística de difusión se refiere, es importante mencionar que este fue un trabajo conjunto de los integrantes del grupo, puesto que los aportes fueron variados y con un valor significativo dentro de la realización de las ideas para crear las frases, formatos de imágenes y todo el contenido que serviría para la promoción del evento. Un aspecto significativo del trabajo colaborativo realizado fue la efectiva y correcta comunicación que creó un ambiente armónico en la realización del proyecto.

Reflexión desde el perfil profesional: Redacción Creativa

Personalmente, puedo decir que logré desempeñar mi trabajo de manera correcta en lo que respecta a la organización y cumplimiento del cronograma en el que se publicaría el contenido que mostraba las imágenes e historias que servirían de hincapié para que el público conozca más acerca del evento en el que se presentaría el libro, siento que de alguna manera esta fue una experiencia fructífera, puesto que todo el conocimiento que adquirimos con el tema en cuestión fue transmitido de manera correcta hacia a la audiencia de redes sociales.

A lo largo de este proyecto, en lo que a mi respecta, aprendí mucho sobre la organización y todo lo que conlleva la creación de un libro, desde la recolección de las historias hasta la diagramación del formato para la impresión de este. Asimismo, pude obtener nuevos conocimientos acerca de la discriminación y violencia contra las mujeres con

discapacidad, lo que ayudó en gran parte a tener un manejo más eficiente en cuanto a la planificación del evento en el cual sería presentado el libro en cuestión. Fueron muchos meses de esfuerzo por parte de todo el equipo para que el proyecto cumpla su objetivo final, el cual era, lograr concientizar a las personas a que esta problemática debe ser erradicada y simultáneamente darles visibilidad a estas mujeres y hacerles saber que, a pesar de su discapacidad, pueden sobresalir en la sociedad y demostrar que pueden ser ejemplo de vida para muchos al lograr por sí solas sustentar sus hogares y familias. Como redactora, me gustó mucho escuchar y transcribir las historias de vida de estas mujeres luchadoras, para que nuestra escritora pueda contarlas con las bases que nos ofrecieron nuestros Libros Humanos, que fueron desde la discriminación que causó en ellas una vulnerabilidad psicológica, hasta llegar a la autoaceptación y reencuentro con el amor propio. Definitivamente, este proyecto deja aprendizajes tanto personales como generales, ya que cualquier persona que lea el libro “Libros Humanos” será tocado por Johanna, Tamara, Olenka, Gabriela, Daniela y Belén.

Análisis e interpretación crítica de la experiencia Proyecto Libros Humanos: Evento de socialización de historias

El tercer componente en el que se trabajó fue la creación de un espacio seguro donde las mujeres con discapacidad puedan contar sus historias de vida. La actividad realizada fue la apertura de un evento de presentación del libro titulado como *Libros Humanos: Historias de Mujeres con Discapacidad*. En donde, se contó con la participación de las protagonistas de cada uno de sus capítulos del libro publicado. También, se presentaron las organizaciones y personas que formaron parte en la idea de la actividad a desarrollar.

Se puede afirmar que es importante la creación de espacios de interacción social como medio para fomentar la participación y comunicación entre los miembros del grupo. Desarrollando un entendimiento y empatía entre los participantes. Los espacios de

visibilización y sensibilización tienen la finalidad de generar un aprendizaje y reconocimiento de temas de importancia para el grupo y para quienes se espera llegar con la información presentada.

Dependiendo del enfoque y la problemática planteada, se desarrollan distintas formas de intervención con los participantes, que permitan lograr los resultados esperados. Siendo el medio de intervención un evento de socialización que tiene como finalidad sensibilizar a la población y que los testimonios presentados tengan un impacto positivo en el oyente, que promuevan una sociedad más inclusiva e integradora. Donde a las personas se las juzgue por sus capacidades y habilidades, no por tener alguna discapacidad.

La relación entre la actividad realizada y el componente es buscar que la interacción pueda fomentar un ambiente de confianza y respeto hacia el otro, como se trata de historias de vida de mujeres con discapacidad, el enfoque de este espacio de interacción es que las protagonistas compartan su relato orientado a la resiliencia y no a la victimización. La ejecución de varios espacios de encuentro permite que los participantes sientan la confianza necesaria para compartir sus experiencias con las demás personas involucradas en el espacio.

Para la puesta en escena de cualquier actividad es importante considerar inicialmente quiénes son las personas que van a participar en el evento y los posibles escenarios que podrían surgir durante el proceso de desarrollo de la actividad (Anexo 6). Por eso cuando se pensó en la creación de un evento presencial en el auditorio de la Universidad Casa Grande, un punto importante que se consideró fue la limitada accesibilidad que había en el auditorio, debido a que la universidad no cuenta con una rampa en ese espacio. Olenka Mora, una de las protagonistas del libro tiene una discapacidad física, se moviliza por medio de una silla de ruedas, por consiguiente, se gestionó con el personal de servicios generales, el desarrollo de una rampa que permita una mayor libertad de movimiento a nuestra invitada, siendo algo positivo, porque la rampa desarrollada no solo serviría para nuestra actividad, también,

quedaría para próximas actividades en la universidad permitiendo una mayor inclusión relacionada a la facilidad de movilidad de personas con una discapacidad física.

Otra de nuestras protagonistas es una mujer con discapacidad auditiva, lo que no le permite hablar, por consiguiente, para que Gabriela pueda comunicarse de forma inclusiva con todos se contrató a un intérprete que le ayudaría a expresar sus ideas, ya que ella se comunica por medio de lenguaje de señas y es un medio de comunicación poco manejado por las personas. En su intervención habló sobre la importancia de saber lenguaje de señas como una forma de inclusión y empatía hacia el otro. Como también nos indicaba que las instituciones educativas deberían enseñar este lenguaje de comunicación en sus aulas, ya que permitiría una mayor diversidad e integración de personas con discapacidad en distintos medios de interacción social.

Como principales se tenía a las protagonistas del libro junto a sus acompañantes, después se incluyeron a distintos representantes de fundaciones y organizaciones sociales vinculadas al género y a la discapacidad. Además, se redactaron cartas de invitación a las distintas instituciones, esperando su confirmación para su participación. Se puede decir que en relación con esta actividad se pudo haber realizado una mejor gestión, ya que el día del evento no contamos con la participación de todas las personas invitadas pese a que confirmaron su asistencia presencial con nosotros. Se tuvo que haber realizado un mejor seguimiento a estas personas para generar una mayor expectativa y motivación a asistir, esto generó un nuevo aprendizaje en relación a la creación de eventos y actividades donde es de vital importancia contar con las personas esperadas. Al final se logró cumplir en una gran medida el indicador relacionado a la asistencia de los participantes tanto presenciales como virtuales, pero se pudo haber conseguido un mejor resultado.

Tabla 6

Evaluación de Actividades realizadas para el evento de Libros Humanos

Actividad a Evaluar	Indicador	Acciones Realizadas	Estado
Guión de evento	Al menos un documento realizado en el que se detallen las intervenciones y organización del evento.	Desarrollo de documento guía para evento de presentación	Cumplido
Participación y asistencia de invitados	Asistencia de al menos 100 personas al espacio de interacción.	Redacción de cartas de invitación en formato presencial y virtual	Cumplido en un 75%
Espacio de socialización y participación	Al menos un espacio seguro generado para que las mujeres puedan contar su historia.	Desarrollo de encuentros con las mujeres. Evento de Libros Humanos.	Cumplido

Elaboración propia

Se logró contar con la participación de la presidenta del Consejo de Regentes; organismo de administración de la Universidad Casa Grande, que tiene como finalidad velar por el cumplimiento de los distintos estatutos que rigen la cultura y estructura de la institución educativa, Marcia Gilbert, para que cerrará el evento, se esperaba contar con su participación por su gran experiencia en temas de educación e inclusión social. Se realizó el seguimiento pertinente para separar fechas y explicarle la finalidad y proceso del proyecto a la espera que se pueda contar con su asistencia. Se esperaba que pudiera acompañarnos de forma presencial en el auditorio, pero distintos factores no permitieron su asistencia presencial en el auditorio de la universidad, pero nos acompañó por medio de la plataforma *Zoom*, en todo el evento y se tuvo como cierre sus opiniones y perspectivas sobre la discapacidad y el evento. Se tuvieron buenos comentarios de Marcia Gilbert y su incentivo en

el desarrollo de más actividades relacionadas a la inclusión y visibilización de historias de vida de mujeres con discapacidad.

En distintas conversaciones con las mujeres protagonistas del libro y miembros de las distintas organizaciones y fundaciones asistentes al final del evento se lograron rescatar varios comentarios que incentivan a la realización de actividades similares, como también la importancia de la creación de redes de apoyo; que son vínculos emocionales y sociales que se establecen con otros individuos, ya sean familiares o grupos de su entorno social, en el que la persona confía y se pueden llegar a identificar por experiencias similares o intereses, y como se tuvo el agrado de contar con distintos tipos de fundaciones, como es el caso de Fundación 7, la cual propuso emplear el libro como un recurso de bienvenida para personas que ingresen a su fundación, con la finalidad de tener un ejemplo de superación como también puedan identificarse con las protagonistas y sus historias. Este tipo de dinámicas generan distintos tipos de aprendizajes en sus participantes, ayuda a ser más empáticos y reconocer que una discapacidad no limita a las personas, una de las mujeres afirmaba que “La discapacidad es mental, todo es mental, tú mismo te limitas y solo tú puedes superar la barrera y lograr lo que quieras proponerte”. Teniendo estos grandes ejemplos de lucha y perseverancia, las personas pueden cambiar su perspectiva a una más positiva e inclusiva.

Reflexión desde el perfil profesional: Gestión de Recursos Humanos

Como futura Licenciada en Gestión de Recursos Humanos, puedo decir que los aprendizajes generados en el desarrollo de este proyecto son mayores a los esperados al tener la oportunidad de conocer distintas realidades y perspectivas de vida de mujeres con discapacidad. El grupo con el que logramos conectar me enseñó que un problema físico, social o neurológico no es un impedimento para cumplir sus metas y sueños, que una limitación no hace menos a nadie, ya que todos tenemos distintas capacidades y habilidades. Mi carrera está muy vinculada al desarrollo personal y profesional de los individuos en un

ambiente laboral, como también lograr que los colaboradores trabajen en armonía y con un buen ambiente laboral. Este proyecto me ha permitido ver que las empresas ecuatorianas tienen un largo camino por recorrer para ser verdaderamente inclusivas e integradoras. Según relatos de las mujeres y de las entrevistas realizadas a nuestros stakeholders, los procesos de selección que abren las empresas para personas con discapacidad son en gran parte para cargos operativos, esto también se debe a que en comparación con la ciudadanía en general, las personas con discapacidad con títulos de tercer nivel son una minoría.

Otro aprendizaje importante de mencionar, es que a través de este proyecto pude constatar que algunas empresas no toman en cuenta la infraestructura inclusiva, las necesidades de una persona con discapacidad en relación a sus funciones o espacio de trabajo. Tampoco disponen de espacios de formación para que los colaboradores desarrollen competencias y habilidades que faciliten la relación con personas de capacidades diferentes, ni campañas de comunicación interna para estimular una actitud empática e inclusiva.

Fundación ONCE con la ILO Global Business and Disability Network en su estudio *Making the future of work inclusive of people with disabilities* (2019), nos comentan que la discapacidad es un factor de diversidad, que generan un impacto positivo en la productividad de las empresas, pero muchas compañías no reconocen a la discapacidad como una oportunidad de diversidad e inclusión. Las empresas del nuevo milenio deben actualizarse, ser compañías en procesos de cambio, que puedan adoptar nuevos modelos y políticas de trabajo, para generar ambientes de trabajo más inclusivos y productivos. Como la nueva generación de profesionales que estamos ingresando al mercado laboral, tenemos que adoptar estos modelos de pensamiento que es a dónde va el futuro del desarrollo y crecimiento de las personas en conjunto con las empresas.

Se puede tomar como ejemplo el testimonio de Gabriela Rosales que nos comentaban que no se sentían cómodas o incluidas tanto por su espacio de trabajo como por sus

compañeros. Puedo tomar como ejemplo la empresa en donde actualmente estoy haciendo mis pasantías, hay un ascensor hasta el piso 15, pero para el piso 16 y 17 solo hay escaleras, por consiguiente, una persona con discapacidad física tendría grandes dificultades para poder acceder a esas áreas.

En base a Restrepo (1995), la comunicación en las organizaciones es esencial para cualquier proceso de desarrollo de la empresa, los modelos de comunicación representan también la cultura organizacional; que son el conjunto de distintos matices de la organización que la caracterizan y representan. Por ende, su importancia en los procesos de toma de decisiones que se dan por medio de las distintas interacciones sociales. Estos distintos procesos comunicativos pueden ser herramientas adecuadas para generar empresas inclusivas, de la comunicación y la interacción se desarrolla se aprende y conoce. Las empresas podrían manejar sus procesos comunicativos para fomentar la inclusión e integración del otro, independientemente de su condición.

El desconocimiento que existe en relación a la discapacidad produce que se tengan muchos juicios de valor en relación a las capacidades de una persona con discapacidad como también en las formas de comunicarse con ellas. Las empresas deberían capacitar a su personal, en temas de inclusión, empatía y convivencia; que sus procesos de comunicación organizacional fomenten estos aprendizajes y adaptaciones. Se debería poder generar mejores programas de inducción y desarrollo de personal para que si se da un ingreso de una persona con discapacidad, esta se sienta como un miembro del grupo y pueda generar un mejor sentido de pertenencia con la empresa. Otro caso que podemos tomar como ejemplo es el de Tamara Chacón quien ocultó su discapacidad social porque no quería que sus decisiones sean juzgadas y justificadas por su discapacidad. Ella quería demostrar que sus decisiones están basadas en un proceso estratégico adecuado y que buscan obtener los mejores resultados, ya que consideraba que ella conoce y está capacitada para enfrentar su discapacidad, pero no es

lo mismo que sucede con el resto de personas, las personas no están capacitadas para enfrentar a una persona con discapacidad.

Por ende, considero como profesional de recursos humanos tengo la responsabilidad de velar por el bienestar de cada uno de los colaboradores de la empresa de la que formó parte, este proyecto me permitió cambiar algunos pensamientos preconcebidos que tenía sobre las capacidades laborales de las personas con discapacidad, me genera un compromiso en el que debo ser un mejor profesional que fomente el desarrollo de cada persona y que los motive a que quieran seguir trabajando.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Para concluir, vale la pena mencionar que todos los procesos llevados a cabo para la elaboración de este proyecto fueron de suma importancia para el aprendizaje y fortalecimiento del trabajo en equipo. Fue de vital importancia informarnos del tema principal, no solo mediante libros, ensayos, leyes, etc., sino también con información directa de mujeres con discapacidad y de organizaciones y fundaciones que trabajan en el tema.

Se puede concluir también que este tipo de proyectos, si bien no representan una solución a un problema de tal magnitud, sí constituyen un inicio para que se puedan idear soluciones a largo plazo que beneficien a este grupo de mujeres. Dar visibilidad a historias de mujeres con discapacidad que han vivido esta discriminación y estos obstáculos es sumamente importante, ya que ellas mismas son las que pueden iniciar un cambio, solo necesitan de apoyo institucional y de la misma sociedad.

Hablando de las actividades de los distintos componentes específicamente, sí se pudieron cumplir la mayoría de estas, sin embargo, algunas de estas no lograron su mayor potencial, como se había esperado en un inicio. Esto debido a decisiones creativas y el poco

uso de redes sociales. En lo que respecta el evento, el formato de diálogo e interacción que se tomó para la actividad desarrollada permitió al público conocer desde otra perspectiva las vivencias de mujeres con discapacidad, con un enfoque de resiliencia, evitando una revictimización durante el proceso.

Como conclusión general, la oportunidad de realizar este proyecto fue muy gratificante. Si bien hubo algunas instancias donde las actividades planificadas no obtuvieron el resultado esperado o no se pudieron realizar por falta de organización, las que sí se realizaron tuvieron buenos resultados y más que nada, buena acogida por parte de las mujeres con discapacidad con las que se trabajó y sus familias. Haber trabajado en este tema de vital importancia con mujeres que han luchado todas sus vidas, nos alegró mucho.

Recomendaciones

- Es importante mantener una comunicación asertiva con los compañeros de trabajo que se han asignado, pues es la mejor forma para llevar a cabo de manera efectiva cada uno de los proyectos que se presenten.
- Realizar una investigación mucho más profunda de la realizada este año de la mano del grupo objetivo. Esto, con la finalidad de evitar sesgos que puedan darse al trabajar sin el aporte de lxs beneficiarios del proyecto que se quiere realizar.
- Es importante que se establezcan objetivos y lineamientos desde un inicio para evitar mayores errores y desaciertos durante la realización del proyecto.
- Delimitar un tema o trabajo para cada uno de los integrantes del grupo resulta relevante, ya que de esta manera todos trabajaran por igual y habrá más equidad.
- Contar con una planificación que permita que el contenido a compartirse llegue de manera efectiva al público deseado. Esto se logra realizando una correcta segmentación del público, imágenes y fotos que resulten atractivas a la vista de los

demás y más importante organizar el horario en que se muestran dichas publicaciones para que tengan más alcance.

- Realizar un proyecto para grupos de personas que no han recibido atención suficiente por parte del Estado y de la sociedad en general. Es importante realizar proyectos que beneficien a grupos de la sociedad que no han recibido atención por parte de ninguna institución ni de la misma sociedad en mucho tiempo. Si bien este tipo de proyectos no son una solución para los problemas que se han generado a lo largo de los años, estos sí sirven para iniciar un diálogo sobre las necesidades de estos grupos.
- Buscar una mayor diversidad en el grupo que se vaya a escoger para una próxima edición. Es sumamente importante que se cuenten varias historias desde distintos puntos de vista, ya que, si bien todas las personas parte del grupo objetivo comparten una misma característica, no todas han tenido las mismas oportunidades y experiencias.
- Realizar grupos focales, además de entrevistas, para lograr una mejor cercanía con las personas involucradas en el proyecto, debido a que de esta forma se puede extraer distintas opiniones sobre el tema a tratar.
- Es importante que en un contexto social se generen más espacios para que los ciudadanos puedan expresar sus ideas, sentimientos, preocupaciones y sueños.
- Contactar a expertos desde un inicio para conocer la percepción de estos sobre el tema a trabajar.
- Mostrar empatía para poder discutir sobre temas extremadamente delicados; orientados siempre bajo el respeto entre una persona y la otra.

Referencias bibliográficas

Aguilar, L. (2012). *Política Pública*. Grupo Editorial Siglo Veintiuno. Recuperado de

http://data.evalua.cdmx.gob.mx/docs/estudios/i_pp_eap.pdf

Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (s.f.) Encuesta sobre Diversidad e Inclusión

Laboral. Recuperado de: [https://adilmexico.com/wp-](https://adilmexico.com/wp-content/uploads/2015/09/2daEncuestaADIL2015superlow.pdf)

[content/uploads/2015/09/2daEncuestaADIL2015superlow.pdf](https://adilmexico.com/wp-content/uploads/2015/09/2daEncuestaADIL2015superlow.pdf)

Badillo, M. & Lanás, S. (2015). “ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DEL MARCO

LEGAL DE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA EN EL PRIMER AÑO DE

EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA. ESTUDIO DE CASO”. Recuperado de

[http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9172/Tesis%20.pdf?sequence=](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9172/Tesis%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9172/Tesis%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Beltrán, M. (1990). SOBRE EL LENGUAJE COMO REALIDAD SOCIAL. *Revista del*

Centro de Estudios Constitucionales. (7).

Booth, T. (2003). *Overcoming exclusion through inclusive approaches in education: A*

challenge and a vision. París: UNESCO. Recuperado de

[http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.490.381&rep=rep1&type=p](http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.490.381&rep=rep1&type=pdf)

[df](http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.490.381&rep=rep1&type=pdf)

Butler. (1990). Judith Butler, el género en disputa. Recuperado de:

http://www.lauragonzalez.com/TC/El_genero_en_disputa_Butler.pdf

Cattaneo, V., Leone, C., Musacchio, O & Wasyluk Fedyszak, M. (2016). *Derechos sexuales*

y derechos reproductivos de las personas con discapacidad. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de Derechos sexuales y derechos reproductivos de las personas con discapacidad | DELS (salud.gob.ar)

Centro Gabo. (2017). 11 breves lecciones de García Márquez sobre periodismo. Recuperado de <https://centrogabo.org/gabo/hablemos-de-gabo/11-breves-lecciones-de-garcia-marquez-sobre-periodismo>

Coleman. (1980). Conjugal violence: what 33 men report. *Journal of Marriage and Family Therapy*, 6,207-213.

Consejo General del Poder Judicial. (2013). “Mujer, discapacidad y violencia”. Recuperado de https://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/Mujer%2520Discapacidad%2520y%2520Violencia_2.pdf

Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (s.f). Estadísticas de Discapacidad.

CONADIS. Recuperado de: <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>

Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2013). Agenda Nacional para La Igualdad en Discapacidades 2013-2017. Recuperado de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/agenda_nacional_discapacidades.pdf

Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2018). Guía sobre Discapacidades.

Recuperado de

<https://drive.google.com/file/d/1y5REY2tI9mHCxxIkbKVDAKjQyxLO1TrF/view>

Díaz, O. C., & Fernández, A. (2005). Problematización sobre las concepciones vigentes en la educación de las personas en situación de discapacidad. *Discapacidad e inclusión social: reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia*, 301-316.

El Universo. (2019). *Educación inclusiva en Ecuador: hay ley, pero falta formación*.

Recuperado de

<https://www.eluniverso.com/noticias/2019/07/23/nota/7438443/educacion-inclusiva-ecuador-hay-ley-falta-formacion/>

Espinoza, M. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador.

Espacios, Vol. 39 (N°51). Pág. 3. Recuperado de

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395103.html>

Facio, A., & Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Revista sobre la enseñanza del Derecho de Buenos Aires* (3), 259-294. Recuperado de <https://revistas>

colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/revista-ensenanza_derecho/

article/viewFile/33861/30820

Felipe Betancurt [Ayuda Para Todos] (2016) Actividad de Sensibilización sobre

Discapacidad y Accesibilidad Digital [Archivo de video]. Proyecto de Accesibilidad

Digital. Colombia. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=JXc-DEuV0cs>

Francke M. y Morgan M. (1995). *La sistematización: apuesta por la generación de*

conocimientos a partir de las experiencias de promoción. Escuela para el Desarrollo,

Lima-Perú, 25 pp. Recuperado de

<https://en.calameo.com/books/0009450964fb61bcf87ce>

Franco, M. y Scartascini, C. (2014). *La política de las políticas públicas: Re-examinando la calidad de las políticas públicas y las capacidades del Estado en América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-pol%C3%ADtica-de-las-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-Re-examinando-la-calidad-de-las-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-y-la-capacidades-del-Estado-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>

Fundación ONCE & ILO Global Business and Disability Network (2019) *Making the future of work inclusive of people with disabilities*. Recuperado de:

https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_729457/lang--en/index.htm

García Marquez, G. (1994). El fin de un ayuno. *El País*.

<https://centrogabo.org/gabo/hablemos-de-gabo/11-breves-lecciones-de-garcia-marquez-sobre-periodismo>

García .L, Ortíz. D & Urban .A (2019) *Violencia contra las mujeres y niñas con*

discapacidad America Latina y el Caribe. BID. Informe de Política No. IDB- PB-00302.

Global Business and Disability Network. (2019). *Making the future of work inclusive of people with disabilities*. Recuperado de [Making the future of work inclusive of persons with disabilities.pdf - Google Drive](#)

Gómez, P. (2020). *Las Bibliotecas Humanas de Oxfam Quebec*. Radio Canadá Internacional.

Recuperado de <https://www.rcinet.ca/es/2020/02/24/las-bibliotecas-humanas-de-oxfam-quebec/>

Hleap B. J. (1995), *Sistematizando experiencias educativas*. Universidad del Valle, Guatemala, 7 pp.

Human Library. (s.f.). Human Library. Recuperado de: <https://humanlibrary.org/about/>

INTEF. (s.f.). *Cómo hacer una biblioteca humana: Materiales* . Recuperado de

<http://laaventuradeaprender.intef.es/guias/proyectos-colaborativos/como-hacer-una-biblioteca-humana/materiales>

Jara, O. (s.f.). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias.

Recuperado de http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6_JAR_ORI.pdf

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Registro Oficial*. Recuperado de

https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

Luana, M., Ortiz, D., & Urban, A. M. (2019). *Violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad: América Latina y el Caribe*. Washington, DC: IDB.

Machado, J. (2019). *Mujeres con discapacidad y campesinas son las principales víctimas del analfabetismo*. Primicias. Recuperado de <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/mujeres-discapacidad-educacion-violencia/>

Marques, L., Ortiz, D. & Urban, A. (2019). *Violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad. América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Recuperado de

[Violencia_contra_las_mujeres_y_niñas_con_discapacidad_América_Latina_y_el_Caribe_es.pdf](#) - Google Drive

Martinic, S. (1998), El objeto de la sistematización y sus relaciones con la evaluación y la investigación. Seminario Latinoamericano, Chile, 7 pp.

Ministerio de Educación (2011) Programa de Sensibilización. Educación Sin Barreras.

Recuperado de: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/PLAN_DE_SENSIBILIZACION_100214.pdf

Ministerio de Salud Pública del Ecuador, Plan Nacional de Salud Sexual y Salud Reproductiva: Viceministerio de Gobernanza de la Salud Pública (Marzo, 2017), Quito, Ecuador PLAN NACIONAL DE SS Y SR 2017-2021.pdf (unfpa.org)

Montoya, R. (2018). *Ética y Periodismo* [Diapositivas].

<https://docs.google.com/presentation/d/1NFwb9viRPVdoowoSfeDzmF9rMRRhkASJ/edit?usp=sharing&oid=102126734054337093164&rtpof=true&sd=true>

Mulvey, L. (1975). Placer visual y cine narrativo. Recuperado de

<https://txtnmftdecine.files.wordpress.com/2017/11/placer-visual-y-cine-narrativo-laura-mulvey-1975.pdf>

Muñoz-Cantero, J. M., Novo-Corti, I., & Rebollo-Quintela, N. (2012). Análisis de las

actitudes, De los jóvenes trabajadores del sector textil hacia la discapacidad: diferencias por razón de género. *Revista de Investigación Educativa*, 31(1), 93–115.
<https://doi.org/10.6018/rie.31.1.151811>

Personas con Discapacidad Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. (2021). *Las mujeres y las niñas con discapacidad*. Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>

ODISMET. (2020). *¿Qué barreras se encuentran las personas con discapacidad en el ámbito formativo?*. Recuperado de <https://www.discapnet.es/barreras-encuentran-las-personas-con-discapacidad-en-el-ambito-formativo>

ONU Mujeres. (2021). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Organización Mundial del Trabajo. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. Recuperado de *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017.pdf* - Google Drive

Piñuel, J. (1994). *La comunicación social*. Telos Fundación Telefónica. Recuperado de <https://telos.fundaciontelefonica.com/archivo/numero037/la-comunicacion-social/>

Restrepo, M. (1995). Comunicación para la dinámica organizacional. *Signo Y Pensamiento*, 14(26), 91–96. Recuperado de

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/signoypensamiento/article/view/3379>

Rosero, M. (2020). *166 658 profesores fiscales hay en Ecuador, ¿cómo ven la reducción salarial?*. El Comercio. Recuperado de

<https://www.elcomercio.com/actualidad/profesores-fiscales-ecuador-reduccion-salarios.html>

Stevens, C., Morey, F., Lobo, L., Beduschi, L. (2012). Metodología para la Sistematización de Experiencias. Centro de Estudios y Publicaciones. Recuperado de

http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0994/6_FAO_MET.pdf

UNESCO. (2017). *La Educación transforma vidas*. Recuperado de

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247234_spa

UNFPA. (2019). *Cuerpos que sí importan: Estudio de casos sobre violencia basada en género (VBG) en niñas, adolescentes y mujeres con discapacidad*. CONADIS.

Recuperado de https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/incesto_2019.pdf

UNFPA. (2019). *Las personas con discapacidad cuentan con una Guía sobre derechos sexuales, reproductivos y vida libre de violencia*. Recuperado de

<https://ecuador.unfpa.org/es/news/las-personas-con-discapacidad-cuentan-con-una-guia-sobre-derechos-sexuales-reproductivos-y-vida>

Universo Abierto. (24 de Mayo de 2016). Universo Abierto. Recuperado de:

<https://universoabierto.org/2016/05/24/que-es-una-y-como-se-organiza-una-biblioteca-humana/>

Van de Velde, H. (2008). *Sistematización. Texto de Referencia y de Consulta*. Recuperado de https://cepalforja.org/sistem/documentos/sistematizacion_de_experiencias_-_III_edicion.pdf

Verger, A. (s.f.). SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS EN AMÉRICA LATINA
UNA PROPUESTA PARA EL ANÁLISIS Y LA RECREACIÓN DE LA ACCIÓN
COLECTIVA DESDE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES. Recuperado de
http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0774/6_VER_SIS.pdf

Propósito

<p>Sensibilizar a la población general sobre las limitaciones en cuanto al acceso de las mujeres con discapacidad a sus derechos en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva</p>	<p>Mínimo 200 personas impactadas directa o indirectamente por el proyecto.</p>	<p>Informe del proyecto (reporte de visibilización y exposición de contenido en medios digitales)</p>	<p>Logrado el impacto del proyecto a través de una campaña de comunicación</p>
<p>Componentes</p>			
<p>C1: Visibilizados casos de discriminación y violencia de género hacia las mujeres con discapacidad</p>	<p>Al menos 6 libros humanos desarrollados.</p>	<p>Publicación de los testimonios</p>	<p>Fomentado un mayor interés en gestores en los ámbitos educativos y de salud</p>
<p>C2: Sensibilizadas las empresas en talleres sobre estrategias de inclusión para personas con discapacidad.</p>	<p>Una publicación inclusiva de libros humanos edición Mujeres con discapacidad, violencia y discriminación.</p> <p>Al menos 2 apariciones en medios digitales.</p> <p>Por lo menos 150 respuestas positivas en encuestas en Instagram sobre la temática Mínimo 200 visualizaciones por post Mínimo 150 compartidos en historia por post</p>	<p>Audiolibro Libro virtual en página web</p> <p>Estadísticas de Google forms</p>	<p>Informes de prensa</p> <p>Fomentado en empresas el compromiso de desarrollar programas de inclusión.</p>

	Al menos una empresa privada fue informada sobre cuáles son las capacidades laborales de las mujeres con discapacidad	Informe pre y post (percepciones sobre las capacidades laborales en la empresa)	
C3: Generados espacios seguros donde las mujeres con discapacidad puedan contar su historia	Al menos un espacio seguro generado para que las mujeres puedan contar su historia	Informe del evento	Logrado el compromiso de organizaciones relacionadas a mujeres con discapacidad a seguir generando estos espacios.
	Asistencia de al menos 100 personas al espacio de interacción.	Reporte de asistencia	

Elaboración propia

Anexo 3

Matriz de diseño metodológico

MATRIZ DE DISEÑO METODOLÓGICO

Declaración y Justificación de enfoque de investigación	El enfoque de nuestra investigación es cualitativo, ya que la naturaleza de nuestro problema de investigación es de carácter social. Como PAP de Libros Humanos tenemos la finalidad de contar las historias de mujeres con discapacidad que tienen limitada visibilidad en los ámbitos laboral, educativo y salud sexual y reproductiva. Adicionalmente, el enfoque seleccionado permitirá que el estudio sea más interactivo entre los investigadores y el grupo a estudiar.
--	--

Diseño Metodológico - Proyecto Libros Humanos 2021

Pregunta general	Preguntas de investigación	Tipo de preguntas	Objetivo general	Objetivos específicos	Enfoque
-------------------------	-----------------------------------	--------------------------	-------------------------	------------------------------	----------------

<p>¿Por qué las mujeres con discapacidad de Ecuador tienen acceso limitado a sus derechos en el ámbito laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva?</p>	<p>¿Qué acciones aplica el gobierno para garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con discapacidad?</p>	<p>Fondo</p>	<p>Analiza por qué las mujeres con discapacidad de Ecuador tienen un menor acceso a sus derechos en el ámbito laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva en el 2021.</p>	<p>Identificar qué acciones aplica el gobierno para garantizar los derechos educativos, laborales y de salud sexual y reproductiva de las mujeres con discapacidad.</p> <hr/> <p>Analizar las barreras que tienen las mujeres con discapacidad para acceder a espacios educativos de calidad.</p> <hr/> <p>Revisar en que medida las plataformas digitales abordan el tema de la discriminación de las mujeres con discapacidad.</p>	<p>CUALITATIVO</p>
	<p>¿Cuáles son las barreras que tienen las mujeres con discapacidad para acceder a espacios educativos de calidad?</p>				
	<p>¿En qué medida las plataformas digitales abordan el tema de la discriminación de las mujeres con discapacidad?</p>				

¿Cómo implementar herramientas virtuales para un acercamiento adecuado y lograr un ambiente seguro de diálogo?	Forma	Reconocer cómo usar las herramientas virtuales para tener un adecuado acercamiento y lograr un ambiente seguro de diálogo con nuestras colaboradoras.
¿Qué potenciales tácticas se deben considerar para la implementación del proyecto?		Indagar potenciales las tácticas que se deben considerar para la implementación del proyecto
¿Cómo no caer en la revictimización de las víctimas?	Audiencia	Conocer cuáles son los protocolos éticos a tener en cuenta en el proyecto

Elaboración propia

Anexo 4

Talleres de sensibilización con empresas

Formato y Guion de Taller de Sensibilización con empresas

Propósito: Sensibilizar a la población general sobre las limitaciones en cuanto al acceso de las mujeres con discapacidad a sus derechos en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva.

Rol de equipo: Se creó un grupo interdisciplinario de estudiantes de distintas carreras de la Universidad Casa Grande, para el desarrollo de un proyecto con una finalidad social. En el que cada miembro del equipo va a aportar con sus aprendizajes de su área de conocimiento. Es un grupo diverso, que va desde áreas como: comunicación, periodismo, ciencias políticas, administración de empresas, gestión de recursos humanos y educación. Por medio de la integración de experiencias se va a hacer público un libro en el que consten las historias de vida de un grupo de mujeres con discapacidad que quieren que con su testimonio se pueda cambiar la percepción que se tiene sobre la discapacidad y sus capacidades.

Componente de nuestra matriz de marco lógico: Informadas en redes sociales las capacidades laborales de las mujeres con discapacidad y reconocidas por la empresa privada.

Indicador: Al menos una empresa privada fue informada sobre cuáles son las capacidades laborales de las mujeres con discapacidad.

Medios de Verificación: Informe pre y post (percepciones sobre las capacidades laborales en la empresa)

Finalidad: Fomentar en empresas el compromiso de desarrollar programas de inclusión.

Participantes: El número de participantes de los talleres será de mínimo 5 personas hasta un máximo de 10. Variado entre mujeres y hombres de preferencia en partes iguales siempre y cuando las empresas concuerdan con lo deseado.

- **Perfil de las participantes:** Se aspira a que los participantes de la primera empresa sean del área administrativa y en cuanto a la segunda, del área de logística. El objetivo de trabajar con ambas áreas, es que son trabajadores que conviven entre ellos y que tienen que trabajar en equipo.

Duración: La duración del taller será de máximo 50 minutos, 20 minutos por cada taller y cinco de introducción y despedida.

Dinámica de trabajo del equipo: La duración del taller será de máximo 50 minutos, 20 minutos por cada taller y cinco de introducción y despedida.

Necesidades físicas o tecnológicas: La realización del taller puede ser tanto presencial como telemática. por lo que no requiere de un espacio físico obligatorio. Para ambos escenarios si se requiere de buen internet, de hojas en blanco y plumas. En caso de ser telemático, se necesita que los participantes tengan acceso a plataformas como zoom meets o teams para poder acceder a la reunión.

I. Instrucciones Generales para el desarrollo del Taller

1. Presentación de actividad
2. Desarrollo de encuesta sobre inclusión social.
3. Se da una explicación de la actividad a realizar y la finalidad.
4. Desarrollo de retroalimentación grupal en relación a la actividad realizada.
5. Implementación de encuesta sobre el taller realizado.

II. Proceso de Taller

1. Una persona se encarga de presentar el grupo y la finalidad del taller.
2. Dos miembros del grupo se encargan de que los participantes del taller llenen la encuesta y que puedan contestar sus dudas.
3. Cada miembro del grupo tiene asignada una tarea en específico para que los participantes puedan participar en el taller.
4. Dos miembros del grupo se encargan de que los participantes del taller llenen la encuesta de reflexión sobre el taller realizado.

5. Un miembro del grupo se encarga de que todos las herramientas y materiales utilizados para la actividad estén recogidos.

III. Consideraciones

Para cada una de las actividades a desarrollar, se tienen que tener en cuenta el cumplimiento de las medidas de bioseguridad para poder resguardar la seguridad de los participantes, como también de los integrantes del grupo.

GUIÓN DE DESARROLLO DE TALLER DE SENSIBILIZACIÓN

- Nombre del ejercicio
- Tiempo:
- Número de participantes:
- Objetivo
- Problema
- Recursos
- Competencias
- Observaciones

1. Saludo y presentación de los miembros del grupo

Los miembros del grupo se presentan ante los participantes de las empresas, se describe quienes somos como PAP Libros Humanos, como también se interactúa con los asistentes para familiarizarse con los mismos, generando un ambiente de confianza.

2. Información General sobre la actividad.

La persona que está coordinando el taller da al grupo de participantes la información general sobre el taller que se va a llevar a cabo en la organización y la finalidad de la actividad programada.

3. Información de la Metodología a usar

El coordinador de la actividad informa al grupo sobre la metodología a utilizar en el taller.

La metodología que vamos a implementar inicialmente es la realización de una encuesta inicial para conocer sus percepciones sobre la inclusión de personas con discapacidad en distintos ámbitos, como también identificar qué conocen sobre este grupo.

Se realizará una actividad tipo simulación en la que se va a poder sentir por un momento que siente y cómo vive una persona con discapacidad ciertas ejercicios de la vida diaria que todos nosotros conocemos.

Para finalizar se realizará una encuesta en la que nos contarán cómo vivieron esta experiencia, que aprendieron y qué recomendaciones tienen en torno a la actividad.

4. Plan de Trabajo

El coordinador explica a los participantes el tiempo que se necesita para realizar toda la actividad, cómo será su participación, que tienen que hacer y qué instrucciones tienen que llevar a cabo.

5. Soluciones Inquietantes

El coordinador pregunta a los participantes por sus inquietudes y se las resuelve teniendo en cuenta no extenderse mucho en el tiempo

6. Encuesta Final

Al término de las actividades de taller se procederá a realizar una encuesta para conocer su experiencia vivida en el taller y lo que aprendieron.

ACTIVIDADES

Actividad 1

Miro a Través del Otro

Tiempo estimado: 20 minutos

Objetivos: Experimentar lo que significa tener discapacidad visual en el ámbito laboral y valorar el apoyo que se recibe de los demás.

Desarrollo

- Contar la historia de Johana Ruíz, como una forma de perseverancia, salir adelante y empezar de nuevo.
- Realizar las siguientes preguntas:
 - ¿Qué sintieron al escuchar la historia de Johana?
 - ¿Cuáles consideras que son las fortalezas de Johana?
 - ¿Qué limitaciones considera que enfrenta Johana en su vida laboral?
 - ¿Qué mensaje le deja esta historia?
 - ¿Qué opinión tienen sobre la siguiente frase: “¿La discapacidad no discrimina, se puede presentar en cualquier persona y cualquier edad”?
- Para el cierre de la actividad se da una reflexión final.

Actividad 2

Ponte en mi lugar

Tiempo estimado: 20 minutos

Objetivo: Valorar nuestras habilidades y potencialidades.

Descripción:

- Tomar la hoja y doblarla 2 veces para tener la hoja dividida en 4 lados, se puede dibujar en la hoja los 4 cuadros si no se quiere doblar la hoja.

- Pasamos a pensar en el dispositivo/aparato electrónico que sea muy importante de usar para ustedes. Si ya lo tienen pensamos pasamos a la siguiente acción:
 - En el primer recuadro superior de izquierda a derecha va a dibujar ese dispositivo/aparato electrónico, cuando ya lo tengamos dibujado, pasamos a la siguiente acción
 - En el segundo recuadro superior, realice el mismo dibujo pero con su otra mano, la que normalmente no utiliza para escribir. Podemos notar que se nos hace complicado realizar la misma acción.
 - En el tercer recuadro inferior, usando la mano con la que no solemos escribir, colocamos el esfero en el espacio, pasamos a cerrar los ojos y tratar de dibujar el mismo dispositivo/aparato electrónico de esta forma.
 - Para nuestro último recuadro, vamos a tener que dibujar sin usar nuestras manos el mismo aparato.
- Ya realizado nuestros dibujos podemos observarlos y reflexionar sobre la experiencia de realizar esta actividad cotidiana de una forma a la que no estamos acostumbrados.
 - ¿Cómo crees que las personas con discapacidad podrían utilizar los aparatos que se han utilizado de forma cotidiana?
 - ¿Cómo se sentirían las personas que no pueden utilizar estos dispositivos/aparatos de forma “tradicional”?
 - ¿Creen que las personas que tienen estas dificultades son menos capaces que otras?
- Reflexión final sobre la discapacidad.

Retos

Realizar una actividad cotidiana de una forma distinta.

Materiales

- Hoja de Papel
- Lápiz

Anexo 5

Guión para el evento de presentación de Libros Humanos

Palabras de bienvenida.

Zoila: Muy buenas tardes a todos, mi nombre es Zoila Sendrós, estudiante en proceso de titulación de Periodismo de la Universidad Casa Grande y voy a ser su maestra de ceremonias en la presentación de nuestro Proyecto de Aplicación Profesional, Libros Humanos. Este evento lo hemos organizado un grupo de estudiantes de distintas facultades de último año como parte de nuestra última instancia universitaria. Durante esta jornada les contaremos las motivaciones para el desarrollo de este proyecto y conoceremos las historias de nuestras protagonistas más a fondo:

Les damos la bienvenida a este espacio que hemos llamado “Libros Humanos: Mujeres, violencia y discapacidad”. Muchas gracias por acompañarnos en el auditorio de la universidad y a los que nos están viendo en sus casas. Antes de empezar quisiéramos agradecer la presencia y sobre todo participación a nuestras protagonistas del día de hoy y del proyecto en el que han compartido su historia con nosotros. Ellas son Daniela Álvarez, Johana Ruiz, Gabriela Rosales, Belén Merino, Olenka Mora y Tamara Chacón. Sin mucho más que decir, le damos paso a Ingrid Aguilar, quien nos va a contar un poco más sobre el proyecto Libros Humanos.

Ingrid: Buenas noches, soy Ingrid Aguilar, estudiante de Ciencias Políticas en proceso de titulación. Como ya se ha mencionado,

Este es un Proyecto de Aplicación Profesional, o PAP, como se lo conoce en la Universidad Casa Grande. Libros Humanos tiene como objetivo crear un espacio y herramientas donde se

puedan compartir historias de vida para dar más visibilidad a temas de interés social. Se establecen conversaciones abiertas que llevan a una mayor aceptación, tolerancia y cohesión social de una comunidad. Esta es la segunda edición que se realiza y tiene como enfoque la discriminación y violencia en mujeres con discapacidad en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva.

Se escogió este enfoque ya en las investigaciones iniciales se hallaron algunos indicadores que evidenciaban la discriminación en este grupo de mujeres. Según cifras del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), actualmente solo 10 de cada 100 mujeres con discapacidad están activas laboralmente en el país. En cuanto al ámbito educativo solo el 0.85% del total de mujeres con discapacidad del Ecuador mayor de 13 años, se encuentra cursando un título de educación superior. En cuanto al ámbito de salud sexual y reproductiva, el 80% de las mujeres con discapacidad tuvieron a su primer hijo en la adolescencia, y el 3% cuando tenían 10 y 14 años siendo estos productos de relaciones violentas. Se realizó también un mapeo de medios de comunicación durante los 6 primeros meses del año y se encontró apenas 3 noticias sobre mujeres con discapacidad.

Tras los datos que arrojó esta investigación y el mapeo realizado, se decidió desarrollar un proyecto enfocado a sensibilizar a la ciudadanía sobre el limitado acceso a los derechos de las mujeres con discapacidad en los ámbitos laboral, educativo y de salud sexual y reproductiva. Luego de realizar estas investigaciones se procedió a desarrollar el libro. Durante meses se buscó se estableció contacto con algunas personas hasta encontrar a las 6 mujeres que forman parte del libro. Se concretaron reuniones para conocerlas mejor y se realizaron entrevistas para conocer mejor sus vidas y sus luchas, lo que terminó siendo “Libros Humanos: Historias de Mujeres con Discapacidad”. La idea principal de esta edición es que a través de los Libros Humanos se cuenten historias y se genere una sensibilización en la población y un apoyo para otras mujeres que se encuentren en situaciones similares.

Zoila: Nuestra primera historia es la de Olenka Mora. Esposa y madre de dos chicas, es una mujer muy activa y llena de vitalidad. Su discapacidad no representa un impedimento para salir a la calle y hacer infinidad de actividades.

Ella a continuación nos va a leer su historia publicada en el tercer capítulo del libro titulado “Un espíritu Imparable”. Muchas gracias Olenka por habernos compartido un pequeño abrebocas de lo que es su historia plasmada en el libro. Y sobre todo por haber participado por primera vez en un proyecto como este

Zoila: Para nuestro siguiente testimonio tenemos a Daniela Álvarez, también le agradecemos mucho su asistencia y predisposición. Estudiante de Educación Especial, a pesar de las adversidades en su educación, ha podido salir adelante y ya está en proceso de titulación. Ella nos va a contar su historia publicada en el cuarto capítulo del libro, “Soñar, persistir, vencer”.

Zoila: Muchas gracias Daniela por habernos compartido su historia y por haber tenido la iniciativa de contarnos tu historia.

Queremos aprovechar la lectura de dos de los capítulos del libro, para agradecer especialmente a Dayana Zambrano, escritora del libro, quien ha trabajado en intervenciones sociales con perspectiva de derechos humanos y enfoque de género, quien ha participado en la escritura de nuestro libro. Y Agradecemos igualmente a Cristina Quera, quien realizó las ilustraciones del libro y le dio vida y color a nuestras historias.

Para nuestra siguiente historia tenemos a Belén Merino, a quien de antemano le agradecemos mucho su disponibilidad y sacrificio para estar aquí con nosotros. Madre de tres hijos, y ex funcionaria pública en la Secretaría Técnica de Discapacidades, es defensora de los derechos humanos de las personas con discapacidades. Su historia, la que da forma al primer capítulo del libro, se titula “Rayo de Luz”.

Belén,

- ¿Cuál considera que ha sido su logro más grande?

- ¿Cuál es la lección más importante que ha aprendido a lo largo de su vida?
- ¿Cuál es el mejor consejo que le han dado?

Muchas gracias Belén por habernos compartido su historia. Ha sido un placer poder escucharla.

Zoila: Nuestra siguiente historia es la de Gabriela Rosales, esposa y madre, ella es coordinadora de lengua de señas en la Asociación Comunitaria de Sordos de Guayaquil. Su historia es una muestra de superación en los ámbitos educativo y laboral. Gabriela da vida al segundo capítulo del libro titulado “Caminos de dignidad”. Gabriela, nos gustaría saber,

- ¿Qué es importante para usted al momento de comunicarse con las personas oyentes?
- ¿Qué consejos les daría a las personas que leerán su historia?
- ¿Qué mensaje le gustaría dar para el público presente?

Zoila: continuando con las protagonistas, para nuestro siguiente testimonio tenemos a Johanna Ruiz, a quien también le agradecemos mucho su asistencia y predisposición. Madre de 2 hijos y abuela de 2 nietos, es fundadora de FUNECI, la Fundación ecuatoriana para ciegos*. Su historia protagoniza el quinto capítulo del libro, y se titula “Las luces en el túnel”. Buenas tardes Johana, nos gustaría saber:

- ¿Cómo ha sido su experiencia participando en este proyecto de Libros Humanos?
- ¿Qué palabra considera adecuada para describir su historia de vida, Johana, y por qué?
- ¿Qué fue lo que la motivó a salir adelante?

Zoila: Para nuestro último testimonio tenemos a Tamara Chacón. Buenas tardes de antemano le agradecemos su predisposición en todo momento del proyecto. Madre de 2 hijos, Economista y ex funcionaria pública en el ministerio de inclusión económica y social. Su historia, publicada en el sexto capítulo del libro, se titula “Amar es trascender”. Muchas

gracias Tamara por habernos compartido su historia en este libro, nos gustaría conocer más acerca de usted. Nos gustaría saber:

- ¿Cuál es el mayor desafío que ha enfrentado en su vida?
- ¿Existe alguna decisión en su vida que desearía cambiar?
- ¿Cómo describiría su experiencia de vida en pocas palabras?

Muchísimas gracias Tamara por compartir más acerca de su historia de vida.

Ingrid: Bueno, para finalizar este evento, quisiéramos decir algunas palabras. Queremos agradecer a la Universidad Casa Grande por permitirnos estar aquí el día de hoy y por ayudarnos con todo lo que hemos necesitado para hacer posible este evento. Agradecemos mucho la ayuda y la guía de Karen Párraga y Jessica Quintana, nuestras guías de proyecto que nos han tenido mucha paciencia durante estos meses.

Ahora quisiéramos hacer un agradecimiento especial a las seis mujeres que se encuentran aquí esta noche. Gabriela, Olenka, Belén, Tamara, Johana y Daniela. Muchas gracias por haber compartido sus historias con nosotros y por haber participado en este proyecto, sin ustedes, esto no sería posible. Queremos igualmente agradecer a sus familias por haber sido parte también de este proyecto, por habernos ayudado y tenido paciencia durante todo este proceso. Queremos darles estos pequeños regalos como muestra de agradecimiento (se dan los regalos a las mujeres).

Bueno, una persona especial que queremos agradecer muchísimo es Daniela, nuestra compañera y testimonio de “Libros Humanos: Historias de Mujeres con Discapacidad”.

Durante la realización de este proyecto, nunca nos imaginamos que uno de nosotros contribuiría de tal manera a nuestro trabajo. Cuando Daniela nos dijo que ella quería ser parte del proyecto como un testimonio, nos alegramos muchísimo. Queremos agradecerle por haber trabajado estos meses y haberle puesto empeño a este trabajo y por haber participado.

Daniela, tu historia nos ha inspirado a todos y nos motiva a salir adelante. Muchas gracias.

Para finalizar, queremos agradecer a nuestros auspiciantes por haber aportado para la publicación de este libro y para la realización de este evento: Arlogs S.A., Piladora Germán Santamaría, Ferretería Tungurahua, Ab. Ana Zambrano, Jaab HIIT Boxing y algunos que prefirieron permanecer anónimos.

Una vez más, agradecemos a todas las personas que han asistido a este evento y las personas que nos acompañan vía Zoom, esperamos que hayan disfrutado de esta jornada. Que tengan una linda noche.

Anexo 6

Matriz de responsabilidades de integrantes del grupo

RESPONSABILIDADES DE INTEGRANTES PARA DESARROLLO DE EVENTO

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS
Lista de Invitados	Desarrollar lista final de invitados para evento y entregar copia a la universidad en día del evento.	Ingrid Aguilar Lisbeth Macías Zoila Sendrós	Email Utilitarios de Google.
Guion evento	Desarrollo de Guion de Moderador	Ingrid Aguilar Lisbeth Macías Zoila Sendrós	Email Utilitarios de Google.
Cierre Evento	Invitar a un especialista que de cierre al evento de presentación Libros Humanos	Ingrid Aguilar Lisbeth Macías Zoila Sendrós	Recursos Humanos Email
Equipos & Muebles Evento	Coordinar con servicios generales los equipos y muebles necesarios para preparar el espacio donde se desarrollará el evento.	Lisbeth Macías	Banner UCG Banner PAP Banner Libros Humanos. Computadoras Proyector Micrófonos habilitados para Zoom Muebles para escenario Cubículos Rampa para Auditorio
Recuerdo de evento	Cotizar y comprar envases para entregar recuerdos del evento a los participantes e invitados.	Zoila Sendrós	Bolsa de Papel para poner regalos Armar bolsas de regalo para invitados.

Recuerdo de evento	Cotizar y comprar recuerdos para entregar recuerdos del evento a los participantes e invitados.	Daniela Álvarez	Traer al día del evento: - Agendas para dar a invitados. - Esferos* para invitados.
Recuerdo de evento	Cotizar y comprar recuerdos para entregar recuerdos del evento a las invitadas especiales de la actividad.	Ingrid Aguilar	Cotización Pulseras con nombres de mujeres.
Recuerdo de evento	Cotizar y comprar recuerdos para entregar recuerdos del evento a los participantes e invitados.	Aylin Santamaría	Separador de Libros Stickers con Logo del evento, para pegar en las agendas.
Puesta en escena del Evento	Organizar y preparar el Auditorio para el desarrollo de la actividad.	Todos	Agua de Auspiciante Banner de Auspiciante Banner de UCG Banner de Libros Humanos Banner de PAP Comida/Bocaditos Mesa fuera del auditorio.
Staff	Recibir a los invitados	Ahylin Santamaría	Lista de invitados
Suministros Evento	Comprar y llevar al evento pasabocas para los participantes	Ahylin Santamaría	Auspicio
Suministros Evento	Comprar botellas de agua para el día del evento	Sergio Icaza	Auspicio
Presentación Evento	Desarrollo de la presentación para el día del evento	Lisbeth Macías	Canva
Sala Zoom	Reservar Sala Zoom con departamento de Servicios Generales. Recibir y comunicarse con los participantes de la sala Zoom del evento	Lisbeth Macías	Sala Zoom Equipos de computo Diapositivas
Maestro de Ceremonias	Encargado de guiar toda la actividad del evento, interactuar con los participantes e invitados	Zoila Sendrós	Micrófono Guión de evento Diapositivas
Intervención de PAP	Intervención sobre lo que es Libros Humanos y el proyecto desarrollado.	Ingrid Aguilar	Micrófono Guión de evento Diapositivas

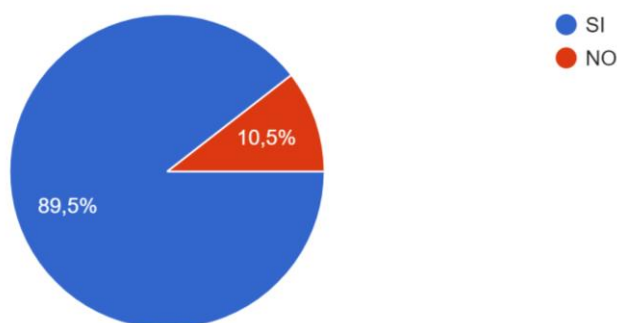
Intervención de Testimonios	Ronda de preguntas con las mujeres protagonistas del libro, como también lectura de 2 capítulos	Daniela Álvarez Belén Merino Gabriela Rosales Johanna Ruíz Olenka Mora Tamara Chacón Zoila Sendrós	Micrófono Guión de evento Diapositivas
Palabras de cierre	Intervención final sobre mujeres y la discapacidad.	Marcia Gilbert	Zoom
Agradecimientos Finales	Agradecimientos finales a - Participar en el evento. - Protagonistas del libro y sus familiares. - Guías del Pap - Auspiciantes. - Universidad. - Diseñador de ilustraciones - Escritora del libro	Ingrid Aguilar	Micrófono Guión de evento Diapositivas

Elaboración propia

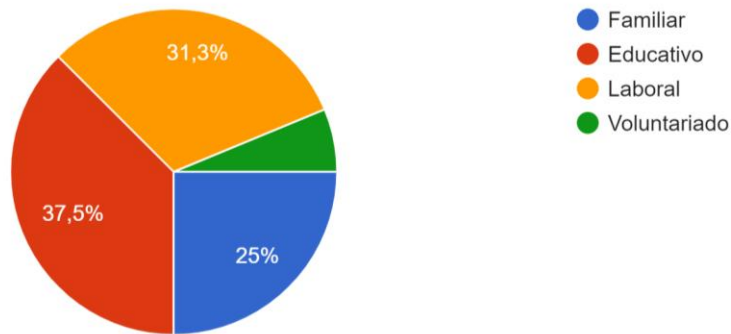
Anexo 7

Resultados de cuestionario final evento Libros Humanos

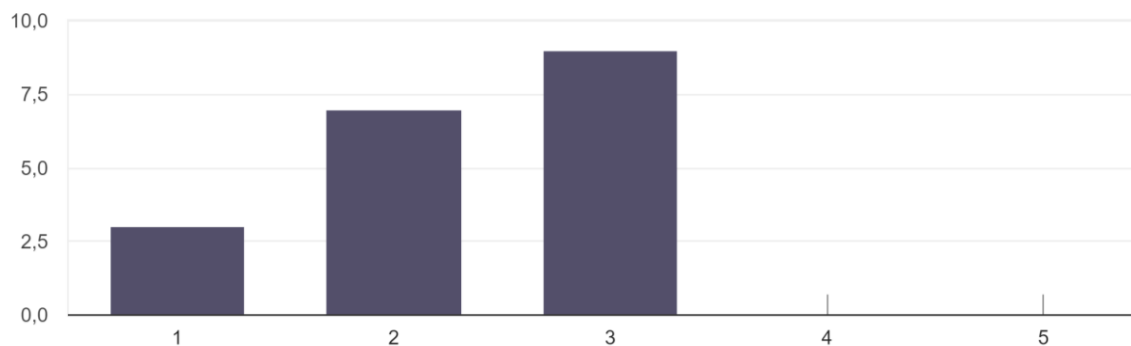
1. ¿Ha tenido la oportunidad de relacionarse con mujeres con algún tipo de discapacidad?



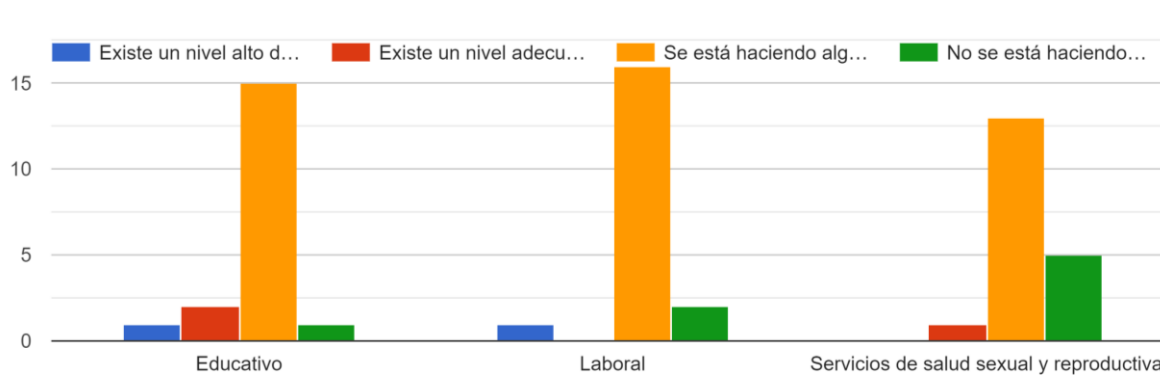
2. Si su respuesta anterior fue SÍ ¿en qué ámbito se ha relacionado con mujeres con discapacidad?



3. ¿Cómo calificaría usted la atención que el estado ecuatoriano brinda a las mujeres con discapacidad? Marque la casilla que corresponda, siendo 1 muy poca y 5 muy adecuada.



4. Cómo calificaría usted la inclusión de mujeres con discapacidad en los ámbitos educativo, laboral y servicios de salud sexual y reproductiva.



5. En sus palabras ¿qué cree usted que podría hacer el estado para mejorar la inclusión de mujeres con discapacidad en el sistema educativo?

- Tomar encuestas a mujeres con discapacidad para ver cuales son sus necesidades REALES
- Implementar más programas
- Educar y concientizar a los compañeros en como tratar a estas mujeres. Crear programas y becas para facilitar el ingreso a universidades y colegios para todo tipo de mujeres con discapacidad
- Proporcionar herramientas como: juegos para todos, material educativo en braille
- Enseñar a los niños que una persona con discapacidad es tan igual que nosotros, a no mirarlos raro o con prejuicios, a no ponerles apodos
- Darle más importancia a los que se vive realmente en el país y es la falta de educación a nivel general.
- Hacer un reglamento donde se deba incluir mujeres con discapacidad con formación en el área educativa de manera obligatoria como parte del personal
- Que lo hagan porque toda persona merece y tiene derecho a educarse en buenas condiciones mas no el hacerlo porque está escrito y si no lo hacen serán sancionados.
- Dar facilidades para que puedan estudiar sin que tengan que sentirse aislada
- Campañas, donativos y abrir más escuelas que puedan formar a las personas con los tipos de discapacidades existentes
- Ante todo, capacitar a los docentes para educar y enseñar a niños y jóvenes con discapacidad

- El Estado está obligado a garantizar por igual el acceso a oportunidades y servicios, no obstante, falta diseñar políticas públicas efectivas que permitan inclusión real. El Estado falla cuando establece beneficios, sin que existan mecanismos para realizar un seguimiento que permita evaluación.
- Capacitando a los profesores para que sepan manejar aquellos casos
- Empezar a pensar más en prácticas inclusivas que en discursos inclusivos. El marco de derechos hay que aterrizar en prácticas completas.
- Que exista una ley que proteja a las personas con discapacidad en ese campo
- Obligar a recibir a los alumnos con discapacidad, darles beca
- Facilitar medios adaptados a la discapacidad
- Ponerlo en prioridad, en agenda, visualizarlo como problema para luego crear programas que permitan incidir
- Promover incentivos como becas a mujeres con discapacidades

6. En sus palabras ¿qué cree usted que podrían hacer las empresas para mejorar la inclusión de mujeres con discapacidad en el campo laboral?

- Contar con diversos métodos para ayudar a cada una de ellas, usar diferentes herramientas
- Crear políticas públicas
- Ofertar más empleos sin tener parcialidad. Que el salario sea justo y remunerador según el cargo de la persona discapacitada
- Siempre he dicho que en las empresas se contratan a mujeres discapacitadas para labores de limpieza o solamente por cumplir con la ley. Una mujer discapacitada también puede ser contable, administradora e incluso de áreas operativas. Deberían dejar de verlas como objetos de limpieza o relleno

- Creo que deberían hacer planes más allá del 4% de colaboradores con discapacidad en las empresas.
- Contratar a mujeres que si cumplan con el trabajo delegado hay casos que se las contrata y no hacen su tarea y otras que si se esfuerzan y por eso el empresario no las contrata
- Dejar a un lado el que se debe de incrementar el 4% de personas con discapacidad para cumplir con las obligaciones como institución sino implementar el toda "persona tiene derecho a trabajar dignamente" y que eso se note al momento de resolver problemas, que no los hagan menos.
- Dar más facilidades para que puedan trabajar en un ambiente como cualquier otra persona
- Brindarle las mismas oportunidades que a los demás empleados de su empresa
- Preparar a su personal a compartir ambientes de trabajo con personas con discapacidad y preparar a jóvenes con discapacidad a trabajar en ambientes laborales de diferente índole
- Se necesita liderar procesos de empoderamiento a mujeres con discapacidad, con miras a que la contratación no se realice por la simple cuota, hecho que al momento supone precarización laboral.
- Intentar tener planes de crecimiento
- Sensibilizar a sus clientes y stakeholders
- Que le den más oportunidades y las capaciten seminarios
- Brindarles mayor oportunidad y capacitación
- Adaptar el puesto de trabajo, sistema de comunicación, accesibilidad a las diferentes discapacidades ofrecer inclusión laboral
- Generar oportunidades laborales inclusivas

7. En sus palabras ¿qué cree usted que podría hacer el estado para mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva para las mujeres con discapacidad?

- Programas de protección y leyes más duras
- Educar y dar alternativas de que pueden llevar una vida en ese aspecto normal
- Brindar más charlas informativas a colegios, universidades
- Primero hay que salir del “la niña” a referirse a una señora de 30 años con discapacidad. No son niñas, no son seres asexuales. Tienen el derecho de saber, sea por señas, dibujos o como entiendan, que sus vaginas pueden tener orgasmos y pueden explorar sus cuerpos libremente. Hay que salir de esa mentalidad estúpida del creer que porque tienen discapacidad son personas que no sienten placer sexual o incluso deseos reproductivos
- Educación sexual desde la primaria para hombres y mujeres
- Implementar charlas, así como hacen brigadas médicas, hacer unas específicas para aquellas mujeres que tienen esta condición y es fundamental el conocimiento a cualquier nivel
- Dar más ayuda para que ellas puedan salir adelante
- Más campañas de prevención, autocuidado y respeto para las mismas
- Crear centros que puedan orientar y capacitar a jóvenes con discapacidad para enfrentar situaciones relacionados a acoso sexual laboral e incluso abuso en el marco familiar
- El Estado debe garantizar que los servidores de salud estén verdaderamente capacitados. Solo así se podrían abandonar prejuicios que hacen suponer que por tener una discapacidad no se puede tener acceso a la salud sexual y reproductiva.
- Socialización en las escuelas

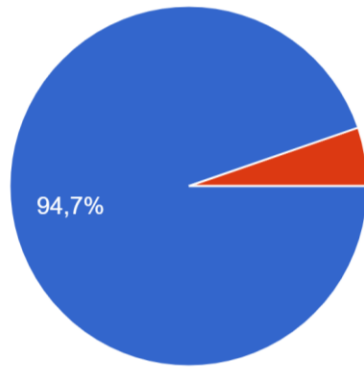
- Primero aceptar que existe esa dimensión.
- Seminarios que abarquen ese tema
- Capacitación
- Mayor asistencia especializada y personalizada
- crear programas de inclusión y educativos
- Generar proyectos de mejora en el sector de salud con beneficios a las mujeres con discapacidades

8. En sus palabras ¿qué cree usted que podrían hacer los ciudadanos para mejorar la inclusión de mujeres con discapacidad?

- Aprender más acerca del tema, y enseñarlo a otros
- Educación inclusiva desde escuelas
- Tratar con respeto, dignidad y empatía a las mujeres con discapacidad
- Se necesitaría borrar prejuicios, para fomentar la inclusión en todas las edades
- Aceptarlas tal y como son. Si no empezamos por la aceptación y dejamos de lado el tratarlas como niñas pequeñas, no vamos a llegar a ningún lado
- Primero ver por los derechos de las mujeres y mejorarlos considerablemente, luego también ver los derechos de las personas discapacitadas y hacerlos cumplir.
- Reconocer las capacidades de este tipo de personas y dejar de lado complejos
- Ayudarlas, no ignorar a nadie, tienen una condición especial, pero siguen siendo un ser humano, el cual siente y asimila, es importante que los ciudadanos también se eduquen para saber cómo ayudar con la inclusión
- A tener más empatía
- Ser más empáticos y ayudar en la medida de sus posibilidades a las personas con discapacidad

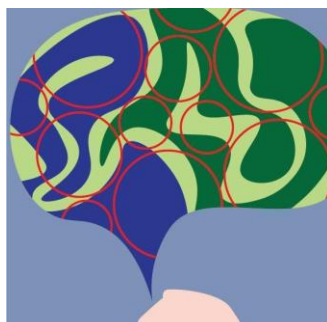
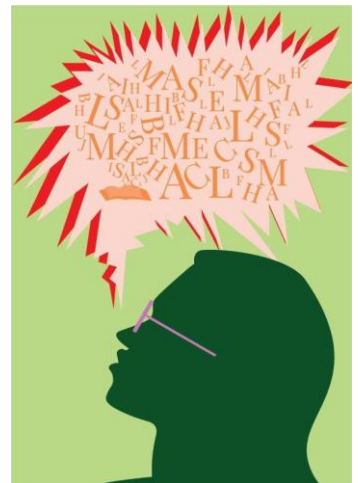
- Conocer más sobre las personas con diferentes discapacidades, su problemática y cómo podrían incluirlas en la sociedad en los diversos entornos
- En principio, hace falta trabajar para acabar con el machismo que por cultura tenemos muy arraigado. En ese mismo sentido, la academia y los grupos que trabajan con personas con discapacidad, necesitan generar espacios para crear conciencia ciudadana.
- Socialización en las redes
- Pensar todos los espacios, procesos de su vida social y profesional desde el punto de vista de las necesidades de acceso de una persona discapacitada
- Que no las discriminen, que las motiven
- "Aprender a ser más empáticos
- Aprender lenguaje de señas "
- Conocer mejor las discapacidades y manera de interactuar con las personas discapacitadas
- reconocer la problemática y luego crear empatía
- Ofrecer más oportunidades laborales

9. ¿Cree usted que visibilizar historias de mujeres con discapacidad que han logrado superar las dificultades ayude a fomentar la inclusión y empatía entre los ciudadanos?




- Si, seguro
- Talvez
- No, no creo

Anexo 8
Ilustraciones del libro



Anexo 9

Decálogo de Discapacidad

 LIBROS HUMANOS		DECÁLOGO SOBRE LA DISCAPACIDAD
1	Se recomienda el término persona con discapacidad por respeto a la otra persona.	
2	No decir "son incapaces, no pueden", porque son personas capaces , pueden de diferentes maneras y contando con apoyo.	
3	Ser empáticos, la discapacidad es una condición humana , todos tenemos posibilidad de tenerla en algún momento de nuestra vida.	
4	Tenga presente que no toda discapacidad es identificable a simple vista . Si conoce a una persona con una discapacidad psicosocial sea tolerante y paciente, infórmese.	
5	Al acercarse a una persona con discapacidad visual, identifíquese con la persona para que ella conozca con quién se esta relacionando.	
6	Al hablar con una persona con discapacidad intelectual, utilice un lenguaje sencillo y claro . Actúe con naturalidad y tenga paciencia.	
7	Al dirigirse a una persona con discapacidad auditiva, siempre ubíquese frente a la misma. Utilice un lenguaje sencillo y hable despacio.	
8	Al dirigirse a una persona en silla de ruedas, procure ubicarse a su misma altura .	
9	Preste su ayuda, ofrézcale su brazo para que pueda guiarse, no su hombro, si ve obstáculos en el camino.	
10	Al hablar con una persona con discapacidad, demuestre interés para que la persona pueda reconocer que está siendo tratada con respeto.	
Fuente: Guía sobre discapacidades. CONADIS		

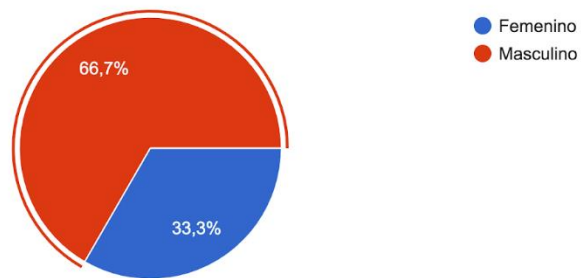
Anexo 10

Estadísticas de talleres a empresas

Estadísticas de las encuestas Inicial del taller #1

1. Con qué género te identificas

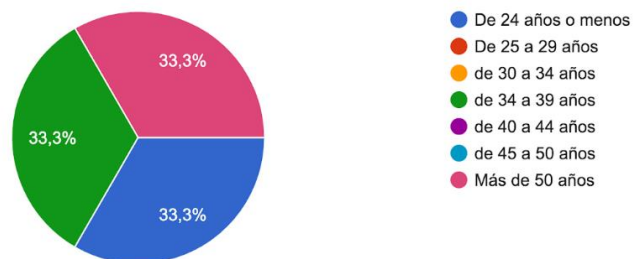
1. Con que género te identificas
3 respuestas



Dos de los encuestados se identificaron a sí mismos como parte del género masculino, mientras que el uno restante se identificó como femenino.

2. Intervalo de edad

2. Intervalo de edad
3 respuestas



En este intervalo los encuestados sí varían en edad; mientras que uno seleccionó el intervalo de 24 años o menos (haciéndolo el más joven), otro encuestado escogió el de 34 a 39 años y para finalizar el último encuestado seleccionó más de 50 años (haciéndolo el más mayor).

3. Área de trabajo

- Polifacético
- Administrativa
- Vendedor

4. Para usted, ¿qué es la inclusión?

- De que no tienen que echar de menos a nadie con discapacidad.
- Tratar con igualdad a todas las personas sean con discapacidad o no.

5. Si la empresa integra a un nuevo compañero de trabajo, pero me enteró que el mismo tiene una discapacidad y me solicitan que lo ayude a integrarse al grupo de trabajo ¿Cuál sería mi primera acción?

- Ayúdalo y dale el mayor apoyo posible.
- Ayúdala.
- Enseñar

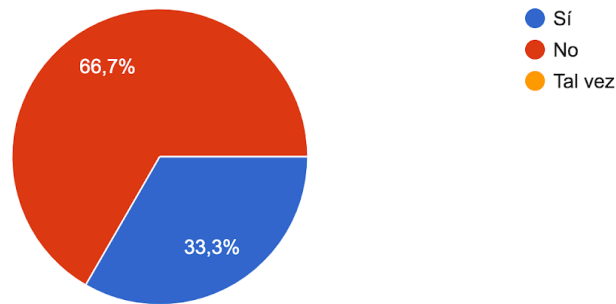
6. Si observo que mi nuevo compañero de trabajo, del que se habló en la anterior pregunta, está cometiendo un error en una tarea que le fue asignada, ¿qué acción tomaría?

- Direccionar y ayudarlo.
- Dale a conocer su error para que no lo vuelvan a cometer.
- Corregir

8. ¿Considera que la discapacidad es un limitante para trabajar y desarrollarse en su misma área de trabajo?

8. ¿Considera que la discapacidad es un limitante para trabajar y desarrollarse en su misma área de trabajo?

3 respuestas



Dos de los encuestados respondieron que no es un limitante la discapacidad al momento de trabajar y de desarrollarse en su propia área de trabajo; mientras que el encuestado faltante si considera que la discapacidad es una limitante para realizar sus funciones en su área de trabajo.

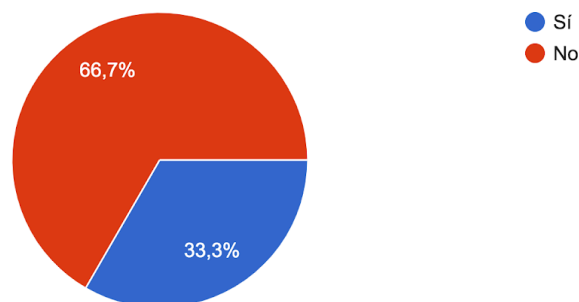
9. ¿Por qué?

Porque no hay limitaciones cuando uno quiere lo puede sea cual sea.

10. ¿Considera que tener una discapacidad y además ser mujer supone más limitantes para encontrar trabajo?

10. ¿Considera que tener una discapacidad y además ser mujer supone más limitantes para encontrar trabajo?

3 respuestas

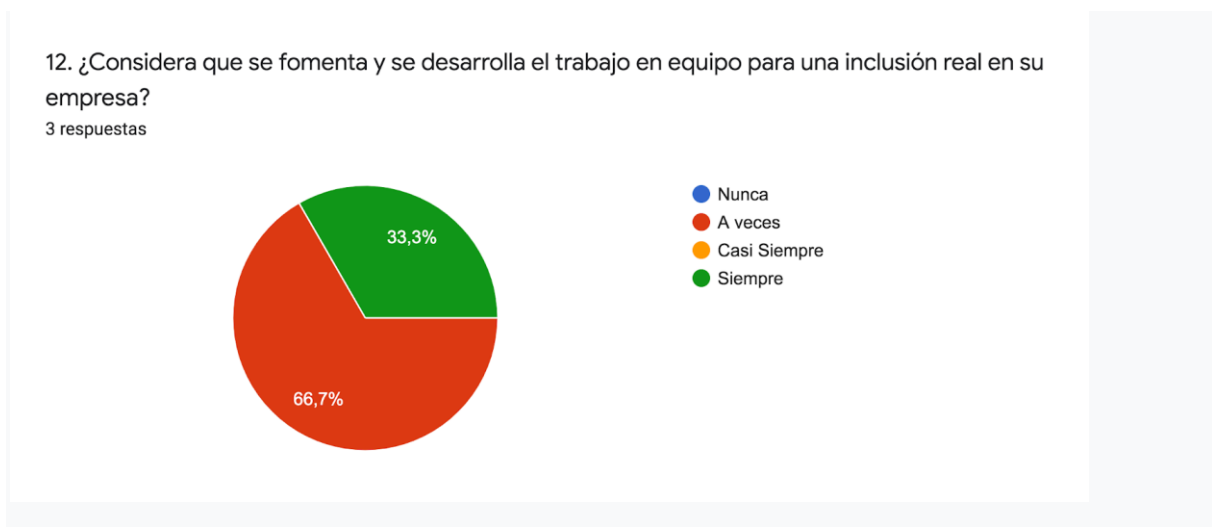


Dos de los encuestados respondieron que no supone más limitantes el ser mujer y tener discapacidad al momento de encontrar trabajo; mientras que el encuestado faltante si considera que ser mujer y tener discapacidad supone más limitantes para encontrar trabajo.

11. ¿Por qué?

- No todos tenemos la capacidad de saber todo en esta vida.
- Así tengamos una discapacidad y somos mujeres podemos desarrollar sin ayuda.
- Porque tienen derecho a vivir su vida.

12. ¿Considera que se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo para una inclusión real en su empresa?

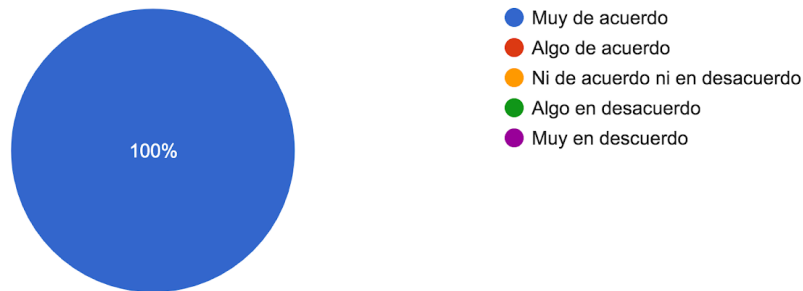


Mientras que dos de los encuestados respondieron que se fomenta y se desarrolla a veces el trabajo en equipo para una inclusión real en la empresa; el encuestado faltante seleccionó siempre, dando a entender que existe inclusión verdadera de acuerdo a su propia experiencia.

13. ¿Considera que las personas con discapacidad tienen capacidades para desarrollarse en su área de trabajo?

13. ¿Considera que las personas con discapacidad tienen capacidades para desarrollarse en su área de trabajo?

3 respuestas

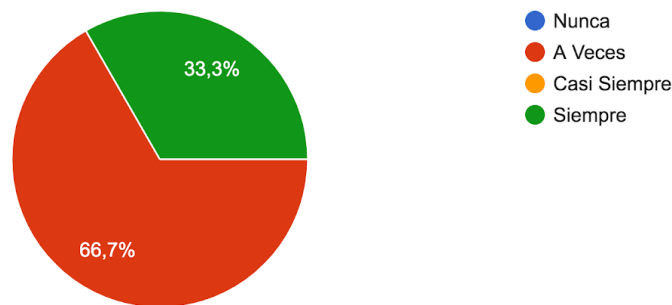


Los tres encuestados están muy de acuerdo en que las personas con discapacidad tienen las capacidades necesarias para desarrollarse en su área de trabajo.

14. Considero que la empresa en la que trabajo es inclusiva en la integración de personas con discapacidad?

14. Considero que la empresa en la que trabajo es inclusiva en la integración de personas con discapacidad?

3 respuestas

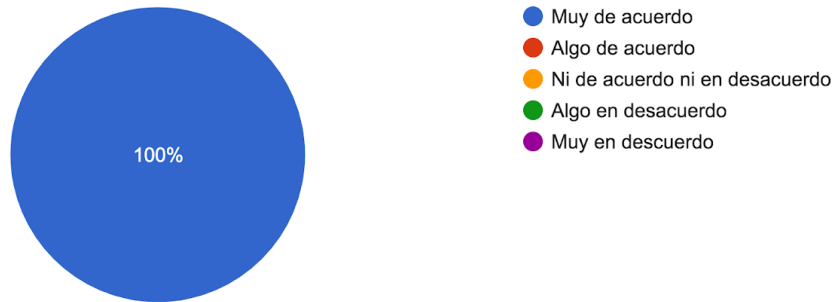


Mientras que dos de los encuestados respondieron que a veces la empresa donde trabajan es inclusiva e integra a las personas con discapacidad; el encuestado faltante seleccionó siempre, dando a entender que existe inclusión verdadera de acuerdo a su propia experiencia.

15. Las capacitaciones sobre temas de inclusión laboral de personas con discapacidad a empleados es importante para una mejor integración y trabajo en equipo.

15. Las capacitaciones sobre temas de inclusión laboral de personas con discapacidad a empleados es importante para una mejor integración y trabajo en equipo.

3 respuestas

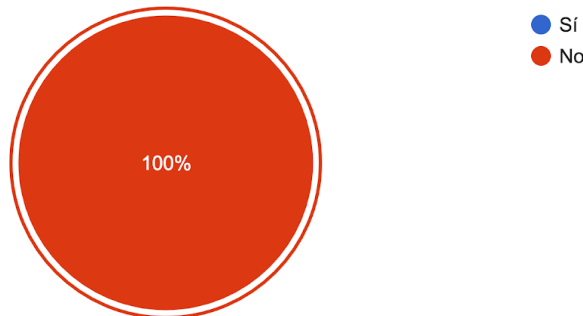


Los tres encuestados están muy de acuerdo sobre la importancia de las capacitaciones a empleados sobre temas de inclusión laboral para mejorar el trabajo en equipo y tener verdadera integración.

16. ¿Tiene conocimiento de si la empresa maneja políticas relacionadas a la discapacidad?

16. ¿Tiene conocimiento de si la empresa maneja políticas relacionadas a la discapacidad?

3 respuestas

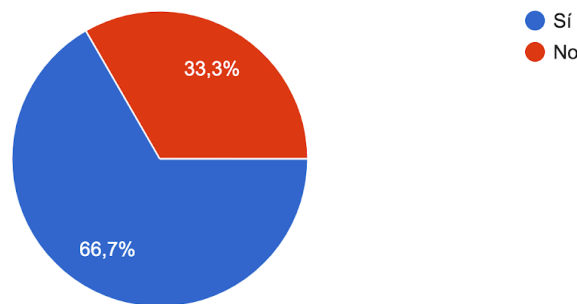


Los tres encuestados desconocen totalmente si la empresa donde trabajan maneja o no políticas relacionadas a la discapacidad.

17. ¿Han compartido alguna vez equipo de trabajo con alguna persona con discapacidad?

17. ¿Han compartido alguna vez equipo de trabajo con alguna persona con discapacidad?

3 respuestas



Dos de los encuestados respondieron que sí han compartido en algún momento en su equipo de trabajo un integrante con discapacidad; mientras que el encuestado faltante seleccionó no, indicando que aún no ha participado con un grupo en la empresa donde su compañero tenga discapacidad.

18. ¿Cómo fue la experiencia?

Bueno te hace reflexionar y dicen que tener discapacidad no te impide conseguir tus metas.

Fue una experiencia en donde reflexionamos.

19. ¿Cuáles son las fortalezas que identifica que puede tener una persona con discapacidad en el trabajo?

Por ahora no contamos con personal con discapacidad.

Positivismo y ganas de salir adelante.

Valentía y dedicación.

Estadísticas de las encuestas finales del taller #1

1. Define inclusión

0 respuestas

2. ¿Qué ha aprendido en este taller?

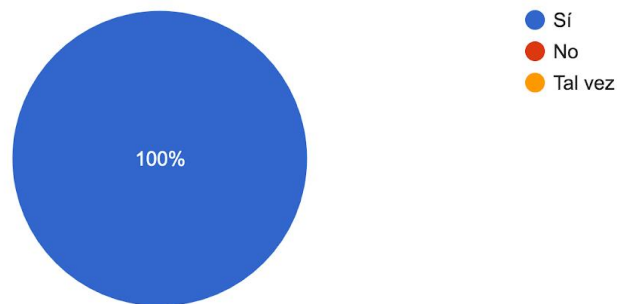
- Difícil pero no imposible.

- Que no siempre es fácil pero tampoco imposible.
- Aprender de que no hay discapacidad para salir adelante y ser lo que quiera ser.

3. ¿Considera que se debería replicar este tipo de talleres en las empresas?

3. ¿Considera que se debería replicar este tipo de talleres en las empresas?

3 respuestas



Los tres encuestados consideran que sí se debe replicar este tipo de talleres tanto en su empresa como en las demás.

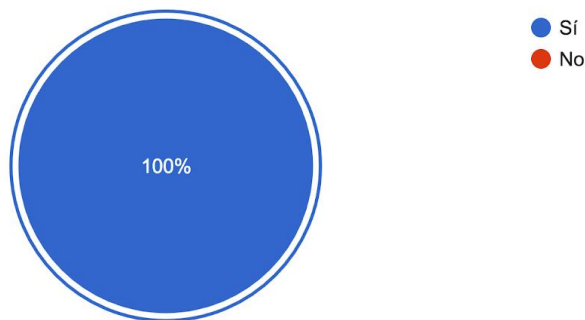
4. ¿Por qué?

- Porque los ayuda a entender mejor las circunstancias.
- Para ayudar a las personas que no puedan realizar una tarea laboral.
- Para así aprender a ser una persona de bien y poder ayudar a personas con discapacidad.

5. ¿Considera que falta este tipo de programas en las empresas?

5. ¿Considera que falta este tipo de programas en las empresas?

3 respuestas

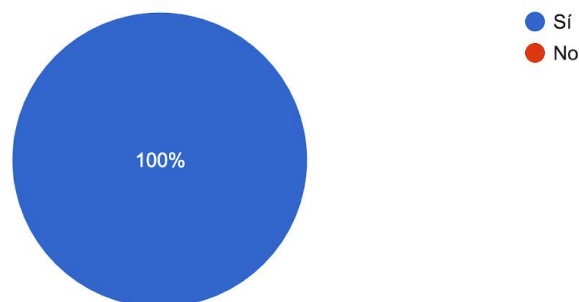


Los tres encuestados consideran que sí hacen falta más programas similares en las empresas.

6. ¿Ha cambiado su forma de ver la discapacidad en el ámbito laboral?

6. ¿Ha cambiado su forma de ver la discapacidad en el ámbito laboral?

3 respuestas

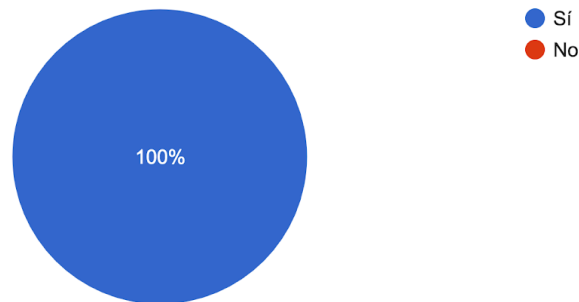


Los tres encuestados consideran que sí ha cambiado la forma de ver la discapacidad y las personas que la tienen e interactúan en un ámbito laboral.

7. ¿Considera que las mujeres con discapacidad son más trabajadoras que otras que gozan de todas sus capacidades?

7. ¿Considera que las mujeres con discapacidad son más trabajadoras que otro que goza de todas sus capacidades?

3 respuestas

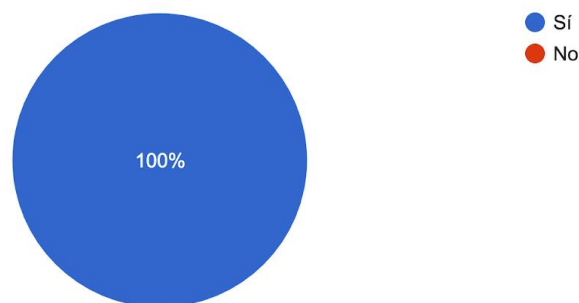


Los tres encuestados consideran que sí; las mujeres con discapacidad son más trabajadoras que otras que gozan de todas sus capacidades.

8. ¿Considera que falta empatía en el ámbito laboral?

8. ¿Considera que falta empatía en el ámbito laboral?

3 respuestas



Los tres encuestados consideran que sí todavía falta empatía en el ámbito laboral.

9. ¿Por qué cree que las empresas no contratan a mujeres con discapacidad?

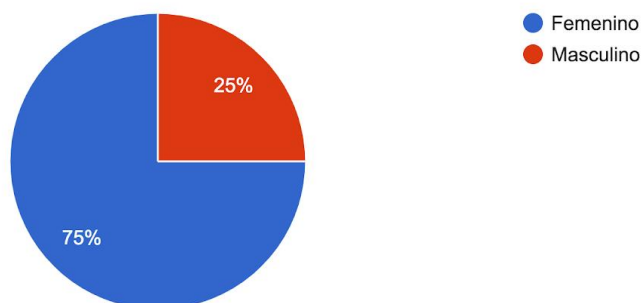
- Porque ven la producción de ellos y no piensan en las necesidades de los demás.
- Ellos creen que no podemos hacer lo que ellos hacen que se les hace difícil.
- Porque primero que no ejercen su obligación como debe ser.

Estadísticas de las encuestas iniciales del taller #2

1. ¿Con qué género te identificas?

1. Con que género te identificas

8 respuestas

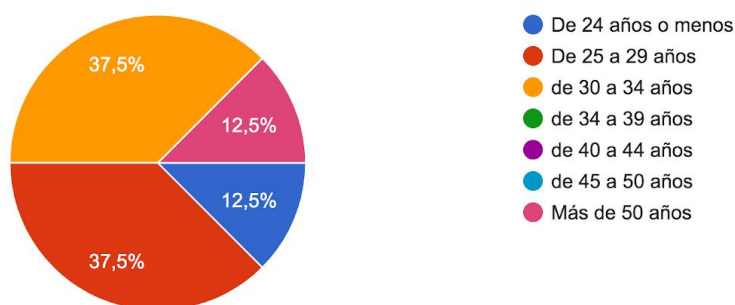


De los encuestados seis se identificaron de género femenino; mientras que los dos restantes se identificaron como género masculino.

2. Intervalo de edad

2. Intervalo de edad

8 respuestas



En este intervalo los encuestados sí varían en edad; tres de los encuestados seleccionaron el rango de edad entre 25 a 29 años de edad, mientras que otros tres escogieron el rango entre 30 a 34 años de edad. Un encuestado seleccionó el rango de 24 años o menos; mientras que otro escogió el rango de más de 50 años.

Área de trabajo 8 respuestas

- Académico
- Diseño gráfico y comunicación.
- Investigación
- Área académica
- Diseño
- Recepción
- Coordinador académico
- Diseñador Gráfico

5. Para usted, ¿qué es la inclusión?

- El respeto a cada persona, hombre o mujer. Y la igualdad.
- La inclusión es la forma en la que todos debemos recalcar con igualdad los mismos deberes y derechos sin importar el sexo, orientación o discapacidad.
- Es poder incluir o integrar a las personas pensando en sus diferencias de tal manera que todos tengamos las mismas oportunidades.
- Como lo requiere la palabra "incluir" a toda persona sin importar raza, sexo, nacionalidad, ect.
- Tratar a todos por igual
- Integrar a las personas en una sociedad.
- Aceptar e incluir a todas las personas
- Incluir a al grupo no vulnerable y al menos escucharlo e incluirlo a la actividad

6. Si la empresa integra a un nuevo compañero de trabajo, pero me enteró que el mismo tiene una discapacidad y me solicitan que lo ayude a integrarse al grupo de trabajo, ¿cuál sería mi primera acción?

- Ayudarlo a aceptarse. Y a su vez a que pueda realizar cada actividad de manera independiente.
- Conocer, preguntar cómo mejorar sus experiencias.
- Investigar sobre el tema para poder hacerlo de la mejor manera.
- Ayudarlo y preguntarle en qué puedo ayudarlo.
- Enseñarle las instalaciones.
- Ayudarlo en lo que pueda sin ningún problema
- Presentarle al grupo de trabajo.
- Explicarle de manera adecuada.

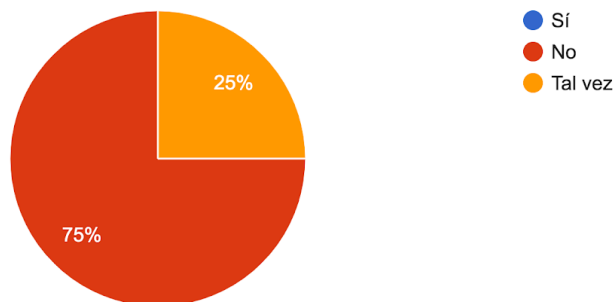
7. Si observo que mi nuevo compañero de trabajo, del que se habló en la anterior pregunta, está cometiendo un error en una tarea que le fue asignada, ¿qué acción tomaría?

- Corregir con claridad y valorar o explicarle lo que debe hacer hasta que lo pueda hacer. En caso de que no entienda pedirle ayuda a otra personas que pueda explicar mejor.
- Le preguntaría si necesita o desea que le sugiera alguna solución pertinente que lo ayude a largo plazo.
- La misma que tomaría con mis otros compañeros, ver si puedo ayudarlo.
- Decirle cual es la manera correcta de realizar dicha tarea.
- Integrar cogiendo como a todos nuestros trabajadores.
- Tener paciencia y explicar. Y pedir ayuda.
- Hacerle ver su error y explicarle de la mejor manera la tarea asegurándose que haya entendido.
- Comentar lo que está haciendo mal en el trabajo.

8. ¿Considera que la discapacidad es un limitante para trabajar y desarrollarse en su misma área de trabajo?

8. ¿Considera que la discapacidad es un limitante para trabajar y desarrollarse en su misma área de trabajo?

8 respuestas



De los encuestados seis consideran que la discapacidad no es ninguna limitante para trabajar y desarrollarse en su área de trabajo; mientras que dos consideran que tal vez si es una limitante la discapacidad en su área de trabajo.

9. ¿Por qué?

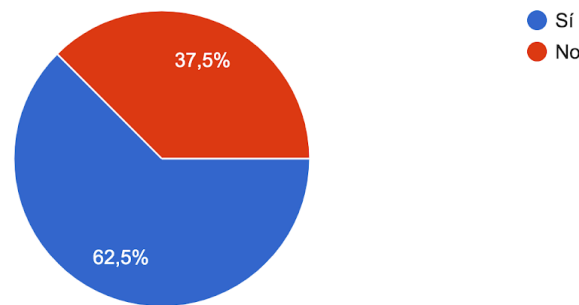
- Todos somos capaces de desempeñar lo mejor que podamos realizar incluso con discapacidad. No hay por qué no incluir a una persona en alguna actividad. Ojo dependiendo en que podamos incluir y el grado de discapacidad que posee.
- Porque la discapacidad no es ningún impedimento para poder realizar una acción.
- Porque con el tiempo hemos visto ejemplos de que si es posible y no hay que pensar que no pueden hacerlo por prejuicios.
- Considero que las limitaciones se las ponen las demás personas a la persona con discapacidad más no el en sí.
- Creo que depende del nivel de discapacidad que tiene la persona.
- Tener una discapacidad no le impide desempeñarse en un trabajo, en ocasiones tienen habilidades que los ayuden a desarrollar sus tareas sin problemas o sin necesidad de pedir ayuda.
- Dependerá del tipo de discapacidad y el tipo de trabajo.

- Porque depende del esfuerzo de la persona para poder reducir dicho trabajo. Y sus habilidades.

10. ¿Considera que tener una discapacidad y además ser mujer supone más limitantes para encontrar trabajo?

10. ¿Considera que tener una discapacidad y además ser mujer supone más limitantes para encontrar trabajo?

8 respuestas



Cinco de los encuestados consideran que tener discapacidad además de ser mujer supone limitantes para encontrar trabajo mientras que tres de los encuestados no lo consideran como más limitantes al momento de encontrar trabajo.

11. ¿Por qué?

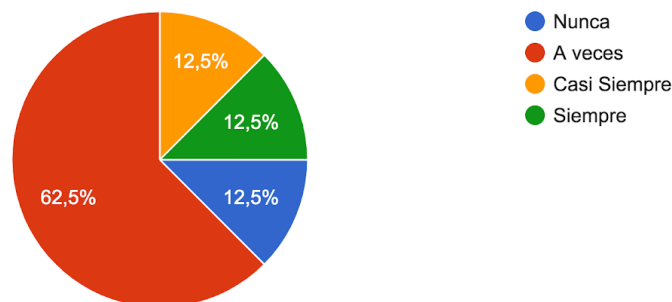
- Como mencione todo se puede lograr dependiendo la discapacidad, es cuestión de adaptarnos al círculo.
- Porque como sociedad aún pensamos que una mujer o tener alguna discapacidad no permitirá dar todo su potencial.
- A pesar de que en la actualidad si hay vacantes para personas que tienen una discapacidad es claro que sigue existiendo un rechazo a que este grupo de personas accedan y ocupen empleos.

- Porque ahora los trabajos o la mayoría son realizadas por ambos sexos incluso a veces hay más mujeres laborando que hombre y con respecto a la discapacidad como ya indique las limitaciones las ponen los demás.
- Por la discriminación de los medios.
- Por la sociedad en la que vivimos existe la discriminación hacia las personas con discapacidad a pesar de que se trabaje en la inclusion, suelen ser menospreciados y el machismo que hay en estos tiempos impide que las mujeres progresen.
- Porque la mujer tiene capacidades suficientes para poder desarrollar y desempeñar trabajos.
- Porque en esta sociedad existe mucha discriminación, por lo cual no pueden acceder a un trabajo.

12. ¿Considera que se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo para una inclusión real en su empresa?

12. ¿Considera que se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo para una inclusión real en su empresa?

8 respuestas

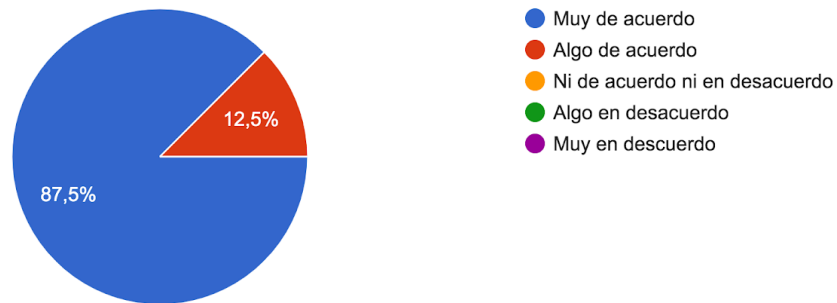


Cinco encuestados consideran que solo a veces se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo; mientras que uno considera que siempre, otro que casi siempre y el último considera que nunca se fomenta o se desarrolla una inclusión real.

13. ¿Considera que las personas con discapacidad tienen capacidades para desarrollarse en su área de trabajo?

13. ¿Considera que las personas con discapacidad tienen capacidades para desarrollarse en su área de trabajo?

8 respuestas

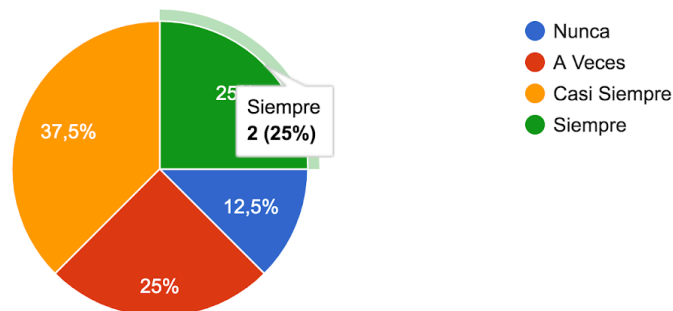


De los encuestados siete seleccionaron muy de acuerdo si las personas con discapacidad tienen capacidades para desarrollarse en su área de trabajo mientras que un encuestado faltante selecciono que está solo algo de acuerdo.

14. Considero que la empresa en la que trabajo es inclusiva en la integración de personas con discapacidad?

14. Considero que la empresa en la que trabajo es inclusiva en la integración de personas con discapacidad?

8 respuestas

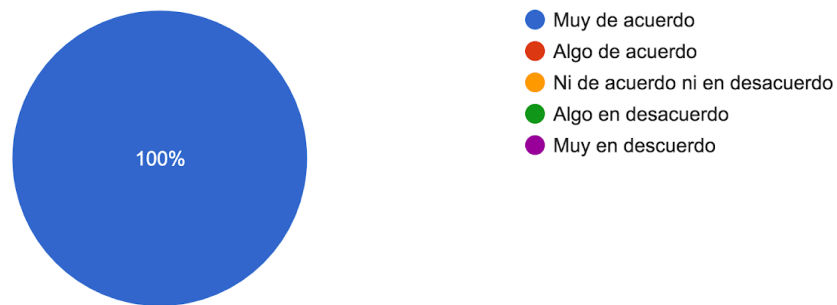


Tres de los encuestados respondieron que casi siempre es inclusiva la empresa donde trabajan con la integración de personas con discapacidad; Dos seleccionaron que siempre, mientras que otros dos escogieron solo a veces. El último encuestado respondió que nunca es inclusiva con personas con discapacidad.

15. Las capacitaciones sobre temas de inclusión laboral de personas con discapacidad a empleados es importante para una mejor integración y trabajo en equipo.

15. Las capacitaciones sobre temas de inclusión laboral de personas con discapacidad a empleados es importante para una mejor integración y trabajo en equipo.

8 respuestas

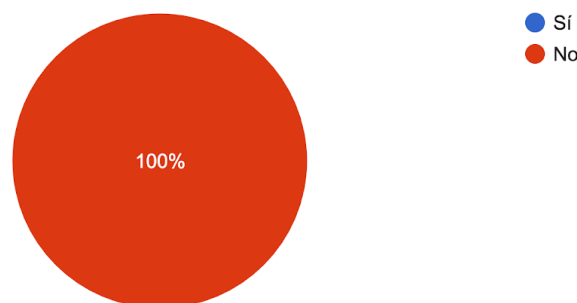


Los ocho encuestados están muy de acuerdo en la importancia de la capacitación a empleados para mejorar la integración laboral y trabajo en equipo.

16. ¿Tiene conocimiento de si la empresa maneja políticas relacionadas a la discapacidad?

16. ¿Tiene conocimiento de si la empresa maneja políticas relacionadas a la discapacidad?

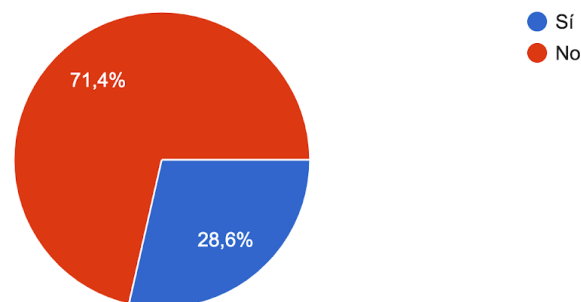
8 respuestas



Los ocho encuestados desconocen si la empresa maneja tipos de políticas relacionadas a la discapacidad.

17. ¿Han compartido alguna vez equipo de trabajo con alguna persona con discapacidad?

17. ¿Han compartido alguna vez equipo de trabajo con alguna persona con discapacidad?
7 respuestas



De los encuestados cinco respondieron que no han trabajado con alguna persona con discapacidad; mientras que dos seleccionaron que si han tenido en su equipo de trabajo alguna persona con discapacidad

18. ¿Cómo fue la experiencia?

- Buena
- Buena y excelente.
- Super buena.
- No he tenido problemas al relacionarme con esa persona.
- n/a
- Agradable.

19. ¿Cuáles son las fortalezas que identifica que puede tener una persona con discapacidad en el trabajo?

- Positivo ganas de salir adelante.

- Poder dar soluciones desde otro punto de vista que normalmente no conocemos.
- Las mismas que una persona sin discapacidad.
- El compromiso y esfuerzo de realizar su labor mejor que los demás para no ser juzgado o marginado por su discapacidad.
- Considero que eso cambiaría el estigma que se tienen de las personas con discapacidad.
- Eficacia en su trabajo.
- Disposición para trabajar, valorar más que otros.

Estadísticas de las encuestas finales del taller #2

1. Define inclusión

No hay respuestas porque se repite la pregunta

2. ¿Qué ha aprendido en este taller?

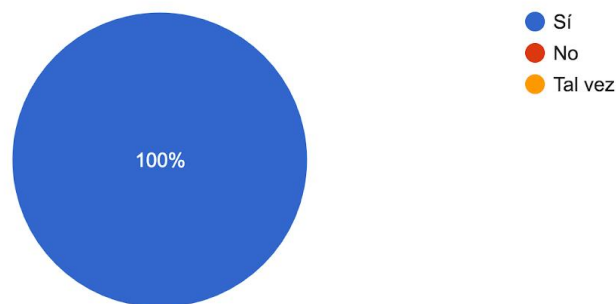
- A reflexionar de que tenemos que aprender a ser más amorosos y valorar todo lo que tenemos y respetar al prójimo que tiene discapacidad ya sea mental, intelectual o física.
- Nos ayudó a ser más conscientes con el tema de la inclusión de las personas con discapacidad.
- Reflexionar de mejor manera y aprender a ser empático con las personas con discapacidad y vulnerables, evaluar su entorno y dar la mano a sus necesidades.
- Aprendí a ponerme en el lugar del otro y comprender que aunque muchas veces creamos o tengamos dificultades siempre podemos continuar y encontrar una forma de alcanzar nuestros objetivos siendo resilientes.
- Aprender sobre la empatía hacia las personas con discapacidad.

- A tomar en serio a las personas con discapacidad y a reflexionar sobre las limitaciones no solo físicas o mentales sino lo que la sociedad impone.
- Reflexionar un poco sobre cómo puede sentirse una persona con discapacidad. Pensar cómo se sentiría, los niveles de dificultad que se le pudieran presentar.
- Que es muy difícil vivir con limitaciones pero si todas ayudamos y la persona con discapacidad es positiva todo estará mejor.

3. ¿Considera que se debería replicar este tipo de talleres en las empresas?

3. ¿Considera que se debería replicar este tipo de talleres en las empresas?

8 respuestas



Los ocho encuestados consideraron que se debe replicar este tipo de talleres en las empresas.

4. ¿Por qué?

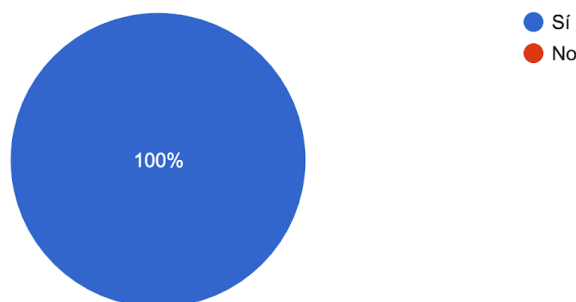
- Porque nos ayuda a ser humanos y más sensibles con la sociedad.
- Te ayudo a reflexionar sobre cómo hay que tratar a las personas con discapacidad.
- Para poder aprender de manera correcta o ponernos en los zapatos de personas vulnerables y replicar este ejercicio con los demás.
- Porque muchas veces es un tema que vemos y nos pasa a nosotros y existe mucha ignorancia sobre cómo hablar del tema y como adecuar en el caso de trabajar a relacionarse con una persona con discapacidad.

- Porque necesitamos trabajar en nosotros como personas para ser más empáticos para así poder comprender y tratar de una mejor relación con las personas que pasan por una discapacidad.
- Ayuda a ser considerado y empático.
- Para abrir la mente de las personas
- Porque de esta forma tomamos conciencia y nos ponemos en el lugar del otro y quizá eso nos ayuda a mejorar como personas.

5. ¿Considera que falta este tipo de programas en las empresas?

5. ¿Considera que falta este tipo de programas en las empresas?

8 respuestas

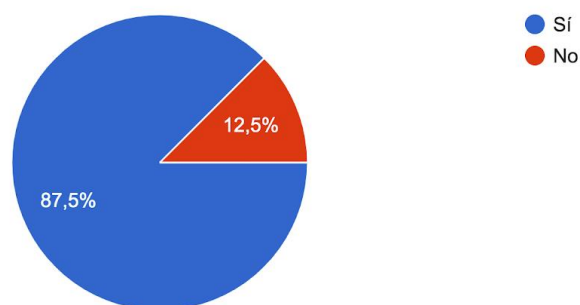


Los ocho encuestados consideraron que sí hace falta este tipo de programas dentro de su propia empresa.

6. ¿Ha cambiado su forma de ver la discapacidad en el ámbito laboral?

6. ¿Ha cambiado su forma de ver la discapacidad en el ámbito laboral?

8 respuestas

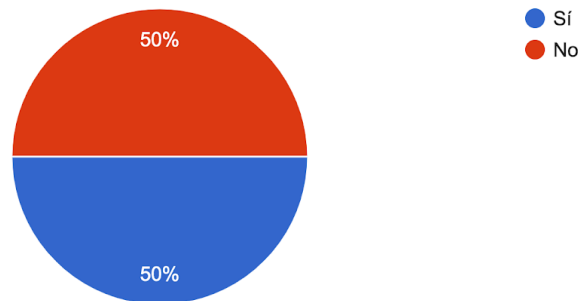


De los encuestados siete cambiaron su forma de ver la discapacidad en el ámbito laboral; mientras que el uno faltante respondió que su forma y postura sigue igual.

7. ¿Considera que las mujeres con discapacidad son más trabajadoras que otras que gozan de todas sus capacidades?

7. ¿Considera que las mujeres con discapacidad son más trabajadoras que otro que goza de todas sus capacidades?

8 respuestas

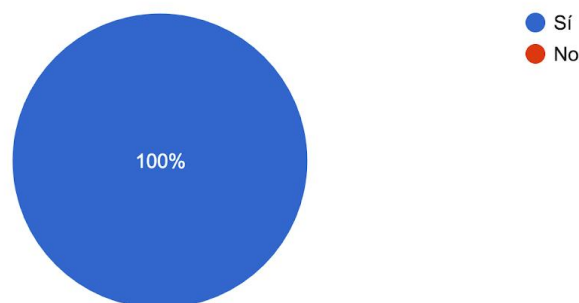


De todos los encuestados la mitad o cuatro encuestados consideran que las mujeres con discapacidad son más trabajadoras que las que gozan de todas sus capacidades; mientras que el otro cuatro restante o la mitad considera que no es cierto esa premisa.

8. ¿Considera que falta empatía en el ámbito laboral?

8. ¿Considera que falta empatía en el ámbito laboral?

8 respuestas



Los ocho encuestados consideran que hace falta empatía en el ámbito laboral.

9. ¿Por qué cree que las empresas no contratan a mujeres con discapacidad?

- Por temor a que le suceda algún accidente o por prejuicios.

- No tengo claro pero supongo que por prejuicios de que no van a poder desenvolverse de manera adecuada en su actividad.
- Porque deciden que tendrán que adecuar sus espacios para las mujeres con discapacidad, lo que implica en gastos.
- Porque existe mucho desconocimiento y creen que no son capaces cuando está alejado de la realidad.
- En algunos casos para evitar problemas o no tomarse la molestia de adaptar a los empleados para las personas con discapacidad.
- Tal vez sutilmente sus capacidades.
- Tal vez por el riesgo laboral que puedan representar.
- Debido a sus limitaciones. Discapacitados sean hombres o mujeres. Y si hablamos solo de mujeres es por el hecho de que son madres o pueden llegar a serlo.

Anexo 11

Base de datos de organizaciones invitadas

1. ONU Mujeres
2. CEPAM
3. Dirección de la Mujer
4. Asopléjica
5. Fundación 7
6. Fundación 4 de Enero
7. Fundación Manitos que Ayudan
8. FUNECI
9. Asociación de Ciegos y Amigos de los Ciegos
10. DASE
11. Plan Internacional

12. El Universo

13. MIES

14. Hechos y Huellas

Anexo 12

Lista de participantes en el evento presencial

1. José María del Cioppo
2. Narcisa Lozano (FUNECI)
3. Marilu Ruiz (FUNECI)
4. Jessica Quintana (Guía)
5. Karen Párraga (Guía)
6. Gregorio Álvarez (Asociación de Ciegos y Amigos para Ciegos)
7. Adriana Loor (Dirección de PAPs)
8. Zaylin Brito (Dirección de PAPs)
9. Ana Luisa Vallejo
10. Tina Zerega
11. Daniela Álvarez - Protagonista del Libro
12. Stalin Álvarez
13. Gloria Álvarez.
14. Mijail Lituma
15. Olenka Mora - Protagonista del Libro
16. Masiel Maingón
17. Tomás Morán
18. Tamara Chacón - Protagonista del Libro
19. Cristina Rivero - Presidenta de la fundación Manitos que Ayudan
20. Douglas Rivero - Coordinador de la fundación Manitos que Ayudan

21. Jaime Chacón Jara
22. Michael Douglas Montiel Veintimilla
23. Belén Merino - Protagonista del Libro
24. Gabriela Rosales - Protagonista del Libro
25. Edgar Viera
26. Johana Ruiz - Protagonista del Libro
27. Cilvia Laritza Ruiz Guerra
28. Cristel Coraima Vélez Ruiz
29. John Carlos Vélez Cobeña
30. Manuel Antonio Alcivar Triviño
31. Malca Goldenberg - Bienestar Estudiantil UCG
32. Mabel Macías - Bienestar Estudiantil UCG
33. Diego Rodríguez - Función 7
34. Estefanía Salvatierra
35. Aquiles Valarezo Farías (Asopléjica)
36. Gino Farfán (El Universo)
37. Natacha Cedeño
38. Juan Carlos Martínez
39. Samara Santamaría